

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca scientifica istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale.

Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale per il programma comunitario Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Antonio Francioni

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
raccolge i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006 "Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
è curata da *Isabella Pitoni*
responsabile del Progetto ISFOL
Informazione e Pubblicità per il FSE



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

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

ISFOL

**APPLICAZIONE DEL
MODELLO DI VALUTAZIONE
DELLA QUALITÀ DEI
SISTEMI FORMATIVI
IN OBIETTIVO 1**

**Seconda sperimentazione
in ambito regionale**

Il volume presenta i risultati della seconda sperimentazione del modello elaborato nel quadro della ricerca "Valutazione della qualità dei sistemi formativi" realizzata dalla Struttura nazionale di valutazione Fse, diretta da Stefano Volpi, nell'ambito dell'Azione "Analisi e valutazione" relativa all'Ob. 3 misura C2 e dell'Azione "Analisi e valutazione del Fse" relativa all'Ob. 1 azione II.1.E.

La ricerca è stata condotta da *Luisa Palomba* (coordinatrice della ricerca), *Giuseppe Di Battista* e *Alberto Vergani* che sono anche gli autori del testo.

Paola Stocco e *Enrico Toti* hanno effettuato le elaborazioni statistiche.

Patrice Poupon ha curato l'editing del testo.

Si ringraziano per la collaborazione i partecipanti al Gruppo di lavoro "Qualità", unitamente alle Autorità di gestione e i responsabili Fse che hanno aderito alla seconda sperimentazione del modello e ai referenti di queste designati:

per la Regione Campania,

John Morrison e *Alfredo Tamborini*;

per la Regione Sardegna,

Luca Galassi, *Antonio Sanna*,

Bruno Todde e *Giovanna Vicini Colombo*.

Coordinamento della programmazione editoriale e dell'editing della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli

Con la collaborazione di:

Paola Piras



INDICE

Introduzione	9
1 Evoluzione del modello per valutare la qualità dei sistemi formativi	11
1.1 Il percorso metodologico di revisione del modello alla luce della seconda sperimentazione nelle Regioni Obiettivo 1	11
1.2 La seconda sperimentazione del modello: metodologie e approcci per tipologia di attività	13
2 Analisi di caso della Regione Campania	15
2.1 Grado di rispondenza dei documenti di programmazione ai fabbisogni sociali ed economici	15
2.2 Interazione tra la formazione professionale e le altre politiche del lavoro e dell'istruzione	17
2.3 Ruolo e funzioni di strumenti di concertazione per le pari opportunità	29
2.4 Ruolo e funzioni di strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione	32
2.5 Riconoscimento reciproco dei crediti formativi	34
2.6 Livello di coordinamento tra Regione e Province	35
2.7 Presenza di strumenti di diffusione delle informazioni rivolte agli enti attuatori ed agli utenti potenziali	36
2.8 Estensione e livello di utilizzabilità dei sistemi di monitoraggio	37
2.9 Esistenza di procedure e meccanismi di valutazione	40
2.10 Sistemi e procedure di controllo	42
2.11 Consistenza e qualificazione delle risorse umane	43
2.12 Rapporto tra progetti avviati e progetti approvati nonché tra avviati e conclusi	45
2.13 Volume delle risorse finanziarie spese rispetto a quelle impegnate	47
2.14 Presenza e rilevanza di percorsi integrati	49
2.15 Capacità di coinvolgimento dell'utenza in "condizione di disagio" e "a rischio"	50

2.16	Presenza di azioni di accompagnamento	52
2.17	Presenza di azioni di assistenza a strutture e sistemi	53
2.18	Copertura dell'attività di formazione ai formatori	54
2.19	Elevato grado di presidio della dimensione didattica degli interventi di formazione professionale	55
2.20	Numero dei destinatari formati/numero dei destinatari iscritti	56
2.21	Tasso di copertura degli interventi formativi per tipologia di destinatari	57
2.22	Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di azioni formative per tipologia di destinatari	58
2.23	Tasso di successo dei formati	59
3	Analisi di caso della Regione Sardegna	61
3.1	Grado di rispondenza dei documenti di programmazione ai fabbisogni sociali ed economici	61
3.2	Interazione tra la formazione professionale e le altre politiche del lavoro e dell'istruzione	64
3.3	Ruolo e funzioni di strumenti di concertazione per le pari opportunità	71
3.4	Ruolo e funzioni di strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione	74
3.5	Riconoscimento reciproco dei crediti formativi	76
3.6	Livello di coordinamento tra Regione e Province	78
3.7	Presenza di strumenti di diffusione delle informazioni rivolte agli enti attuatori ed agli utenti potenziali	79
3.8	Estensione e livello di utilizzabilità dei sistemi di monitoraggio	80
3.9	Esistenza di procedure e meccanismi di valutazione	83
3.10	Sistemi e procedure di controllo	85
3.11	Consistenza e qualificazione delle risorse umane	87
3.12	Rapporto tra progetti avviati e progetti approvati nonché tra avviati e conclusi	90
3.13	Volume delle risorse finanziarie spese rispetto a quelle impegnate	92
3.14	Presenza e rilevanza di percorsi integrati	94
3.15	Capacità di coinvolgimento dell'utenza in "condizione di disagio" e "a rischio"	95
3.16	Presenza di azioni di accompagnamento	96
3.17	Presenza di azioni di assistenza a struttura e sistemi	97
3.18	Copertura dell'attività di formazione ai formatori	98
3.19	Elevato grado di presidio della dimensione didattica degli interventi di formazione professionale	99
3.20	Numero dei destinatari formati/numero dei destinatari iscritti	100
3.21	Tasso di copertura degli interventi formativi per tipologia di destinatari	102
3.22	Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di azioni formative per tipologia di destinatari	103
3.23	Tasso di successo dei formati	104

4	La valutazione della qualità dei sistemi formativi	105
4.1	L'attribuzione del punteggio	105
4.2	Il caso Campania	123
4.3	Il caso Sardegna	126
4.4	I risultati dell'indagine valutativa	129
5	Considerazioni conclusive	135
5.1	Le difficoltà del percorso	135
5.2	I risultati della sperimentazione	137
	Bibliografia	139
	Abbreviazioni e sigle utilizzate	149
	Grafici	
Grafico 1	Posizionamento delle Regioni Campania e Sardegna per dimensioni della qualità	131
	Prospetti	
Prospetto 1	Sperimentazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi - Metodologie ed approcci per tipologia di azione	13
Prospetto 2	Dimensioni della qualità, numero di fattori/indicatori, punteggio massimo attribuibile	130
Prospetto 3	Scarto relativo tra i punteggi delle dimensioni della qualità delle due Regioni Campania e Sardegna	132
	Riquadri	
Riquadro 1	Il Progetto Aifa	21
Riquadro 2	Il Progetto In.La	22
Riquadro 3	Il Progetto quadro Ceras	26
Riquadro 4	I Centri per l'occupabilità femminile (Cof) nella Regione Campania	30
Riquadro 5	I Progetti integrati territoriali (Pit) della Regione Campania	32
Riquadro 6	Progetto "Carta-in - Carta di credito formativo"	51
	Tabelle	
Tabella 1	Incidenza delle risorse impegnate per i Pit sul totale Por Campania, per macrocategorie e tipologia di progetto	18
Tabella 2	Regione Campania - Numero di progetti Fse avviati su approvati al 31 dicembre 2004	45
Tabella 3	Avanzamento finanziario al 31 dicembre 2003 delle misure Fse dell'asse 3 del Por Campania	48
Tabella 4	Regione Campania - I destinatari dei progetti Fse approvati, avviati e conclusi al 31 dicembre 2003	56

Tabella 5	Regione Sardegna - Numero di progetti Fse avviati su approvati al 31 dicembre 2004	90
Tabella 6	Regione Sardegna - Numero di progetti Fse conclusi su avviati al 31 dicembre 2004	91
Tabella 7	Avanzamento finanziario al 31 dicembre 2003 delle misure Fse dell'asse 3 del Por Sardegna	93
Tabella 8	Attuazione fisica (destinatari) dell'asse 3 del Por Sardegna al 31 dicembre 2003	101



INTRODUZIONE

Il presente volume dà conto della seconda sperimentazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi effettuata nel 2004 su due Regioni del Mezzogiorno: la Campania e la Sardegna.

Il modello utilizzato rappresenta uno strumento di auto-valutazione - destinato a tutte le Autorità di gestione (Adg) - finalizzato a migliorare le diverse dimensioni del sistema della formazione professionale, tenendone presenti le connessioni reciproche.

La sua applicazione ad intervalli regolari in un processo di auto-diagnosi, consente alle singole amministrazioni di ottenere una *check list* di aree o segmenti di sistema suscettibili di miglioramento, da tenere sotto osservazione per incrementarne il livello qualitativo.

In occasione della valutazione finale della programmazione 2000/2006 dei Programmi operativi regionali (Por) Obiettivo 3, il modello costituisce uno strumento utile alle diverse amministrazioni regionali e provinciali - autorità di gestione - per effettuare una prima valutazione sulla qualità, considerata dalla Commissione europea, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dalle stesse Adg dell'Obiettivo 3 una priorità valutativa¹.

Il presupposto iniziale, da cui scaturisce il modello, è che un sistema di formazione professionale - regionale o provinciale - sia di fatto una matrice caratterizzata da interazioni stabili tra i diversi soggetti che danno vita alle varie fasi del processo di *policy* ed a cui corrispondono molteplici attività e prodotti di fase.

¹ Per supportare in questa attività le Regioni e le Province autonome, su indicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è stato costituito un Gruppo tecnico di lavoro coordinato dalla Struttura nazionale di valutazione del Fse dell'Isfol a cui hanno aderito la totalità delle Adg dell'Obiettivo 3.

Ciascuna componente di un sistema di formazione professionale costituisce, dunque, uno specifico *evaluando* e comporta tipologie di analisi diversificate.

Sulla base di tale presupposto, la caratteristica principale del modello è quella di utilizzare uno schema di analisi che - per livelli successivi di approfondimento - individua con precisione crescente gli elementi che determinano la qualità di un sistema formativo, consentendo, allo stesso tempo, di confrontare in maniera trasversale i principali punti di forza e di debolezza delle diverse realtà territoriali oggetto di valutazione.

Gli ambiti di analisi sono quindi declinati - per livelli successivi di dettaglio - in aree di approfondimento, dimensioni della qualità e, a cascata, in fattori/indicatori (f/i) e declinazioni operative (DO).

Il volume presenta nel capitolo 1 l'evoluzione del modello, illustrando il percorso metodologico che ha portato allo sviluppo della versione definitiva, soffermandosi, in particolare, sugli approcci e gli aspetti di metodo che hanno caratterizzato le attività della seconda sperimentazione nell'area Obiettivo 1.

Successivamente, nei capitoli 2 e 3 vengono riportate le analisi di caso delle due realtà oggetto della sperimentazione, articolate in f/i e DO secondo la griglia del modello. Nel capitolo 4 vengono presentati i risultati della valutazione della qualità dei sistemi di formazione professionale considerati attraverso l'attribuzione di un sistema di punteggi, in base alla presenza/assenza degli indicatori ed alla consistenza dei medesimi. Infine, nel capitolo 5, si espongono le considerazioni conclusive e le difficoltà incontrate nel percorso d'indagine valutativa.

capitolo 1

EVOLUZIONE DEL MODELLO PER VALUTARE LA QUALITÀ DEI SISTEMI FORMATIVI

1.1 IL PERCORSO METODOLOGICO DI REVISIONE DEL MODELLO ALLA LUCE DELLA SECONDA SPERIMENTAZIONE NELLE REGIONI OBIETTIVO 1

Il modello per valutare la qualità dei sistemi formativi scaturisce da un percorso di ricerca, iniziato nel 2001 su incarico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, condiviso in ogni suo passaggio da tutte le Adg dell'Obiettivo 3². Il processo di costruzione, sviluppo e sperimentazione del modello si è concluso nel corso del 2005, quando la Struttura nazionale di valutazione Fse dell'Isfol ne ha elaborato la versione definitiva³.

I principali passaggi che hanno caratterizzato lo sviluppo del modello sono stati realizzati a partire dal 2003, con la prima sperimentazione effettuata su tre Regioni/Province autonome del Centro-nord (Lombardia, Provincia autonoma di Trento, Valle d'Aosta) ad opera di un gruppo tecnico costituito dalla Struttura nazionale di valutazione Fse dell'Isfol ed dai responsabili delle attività di "programmazione" e "monitoraggio" della formazione professionale cofinanziata dalle amministrazioni coinvolte⁴.

Nel corso del 2004 il modello, dopo esser stato modificato sulla base delle indicazioni emerse dalla prima sperimentazione e dal confronto e dall'interlocuzione con i referenti tecnici della Commissione europea, è stato "testato" in due amministrazioni del Mezzogiorno: la Regione Campania e la Regione Sardegna.

Parallelamente, nel mese di luglio è stato realizzato un *focus group* che ha interessato tutte le Adg dell'Obiettivo 3, con lo scopo di condividere la griglia dei fat-

2 La prima versione del modello è stata pubblicata nel volume intitolato "Applicazione del modello della qualità dei sistemi formativi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3" (Isfol, collana "I libri del Fondo Sociale Europeo", Roma, 2004).

3 Il volume "La valutazione della qualità dei sistemi formativi: aspetti metodologici e strumenti applicativi" (Isfol, collana Metodologie per la valutazione di programma, volume 5), contenente la versione definitiva del modello, è in fase di pubblicazione.

4 I risultati della prima sperimentazione sono stati pubblicati all'interno del volume citato precedentemente.

tori/indicatori (f/i) proposti dal modello di valutazione ed attribuire agli stessi un “peso relativo”.

Le indicazioni emerse dall’attività del *focus group* e da una seconda tornata di sperimentazione in ambito Obiettivo 1 hanno permesso di elaborare la versione definitiva del modello, che è stato ora affidato alle Regioni ed alle Province autonome quale strumento agevole di auto-valutazione della qualità del proprio sistema formativo.

Dal punto di vista metodologico, l’attività di revisione del modello ha assunto come punto di partenza le evidenze di processo e di metodo emerse dalla sua prima applicazione sperimentale in area Obiettivo 3.

In linea generale, si è dimostrato valido l’approccio generale ed operativo adottato per la ricostruzione e la valutazione della qualità dei sistemi formativi territoriali, nonché la strutturazione complessiva del modello. L’onerosità e la complessità dell’attività di acquisizione e produzione delle informazioni e della documentazione necessaria alla costruzione dei f/i previsti - maggiormente laboriosa nelle zone in Obiettivo 1 - ha suggerito al gruppo tecnico l’opportunità di “alleggerire” il modello, includendo in esso soltanto i f/i ritenuti più rilevanti e strategici.

Dato l’elevato valore simbolico dei punteggi attribuiti ai singoli f/i, sono state ritenute altrettanto rilevanti ai fini della valutazione le modalità di rappresentazione, descrizione e dettaglio delle declinazioni operative del singolo f/i.

Infine, è stata prevista la possibilità di permettere le “personalizzazioni aggiuntive” al modello tale da renderlo, di volta in volta, più aderente agli specifici contesti di *policy* di riferimento. Al fine di garantire una lettura situata e contingente degli esiti dell’applicazione del modello, sono stati individuati 14 indicatori elementari di contesto socio-economico e educativo, attraverso i quali circostanziare con maggior precisione il “profilo di qualità” del singolo sistema formativo oggetto di valutazione.

1.2 LA SECONDA SPERIMENTAZIONE DEL MODELLO: METODOLOGIE E APPROCCI PER TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ

A partire dal mese di gennaio 2004 è iniziata la fase della seconda sperimentazione del modello, con l'obiettivo di verificare la sua "tenuta" in due amministrazioni regionali del Mezzogiorno.

L'indagine valutativa effettuata in Campania e Sardegna ha comportato la realizzazione delle seguenti fasi/attività:

- analisi *desk*, con l'obiettivo di delineare un primo quadro informativo e formulare le prime ipotesi interpretative;
- indagine di campo, costituita da interviste a dirigenti e funzionari delle Adg con lo scopo di approfondire la conoscenza dei due sistemi regionali ed acquisire il punto di vista degli attori istituzionali;
- analisi di caso relative alle due Regioni;
- valutazione della qualità dei due sistemi formativi territoriali condotta attraverso l'attribuzione di un punteggio a ciascun indicatore ed a ciascuna DO.

Il prospetto seguente (prospetto 1) riporta sinteticamente gli approcci e le metodologie adottati per ogni fase della sperimentazione.

Azione	Metodologia	Approccio
Reperimento e analisi della documentazione riferita a ciascuna Regione	Analisi <i>desk</i>	Descrittivo/interpretativo
Interviste a dirigenti e funzionari regionali	Analisi di campo	Descrittivo/interpretativo
Analisi dei sistemi formativi di Campania e Sardegna	Analisi di caso	Descrittivo/interpretativo
Valutazione della qualità dei due sistemi formativi attraverso l'attribuzione di un punteggio	Valutazione dell'efficienza e dell'efficacia sia di prodotto che di processo	Valutativo

*Prospetto 1
Sperimentazione
del modello di
valutazione della
qualità dei
sistemi formativi -
Metodologie ed
approcci per
tipologia di
azione*

Fonte: Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse

capitolo 2

ANALISI DI CASO DELLA REGIONE CAMPANIA

2.1 GRADO DI RISPONDENZA DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE AI FABBISOGNI SOCIALI ED ECONOMICI

2.1.1 Presenza di programmi o piani triennali e annuali di politiche del lavoro coerenti con il Por e i Complementi di programmazione (Cdp)

Attualmente l'unico documento di programmazione della formazione professionale, dell'istruzione e del lavoro nella Regione Campania è il Por. La legge regionale n. 40/77 prevede, per le attività di formazione professionale, l'adozione di Piani triennali e annuali. L'ultimo Piano adottato, tuttavia, è quello del 1998-99, in quanto per la programmazione successiva si è fatto riferimento soltanto al Por 2000/2006.

2.1.2 Significativo livello di dettaglio dell'analisi contenuta nei documenti di pianificazione annuale e pluriennale

Il Por contiene sufficienti elementi di dettaglio relativi al contesto socio-economico. Per quanto riguarda l'analisi dei fabbisogni socio-economici del territorio, la Regione Campania nel corso dell'anno 2002⁵ si è dotata di un innovativo strumento di analisi sullo stato dell'economia regionale, l'Osservatorio sull'economia e per la gestione delle politiche economiche della Regione Campania. Il comitato scientifico dell'Osservatorio ha tra suoi membri lo Svimez, la Banca d'Italia e la Facoltà di economia dell'Università Federico II di Napoli. Il ruolo dell'Osservatorio non è ancora ben definito e, allo stato attuale, non esiste rapporto strutturato tra il suddetto ente e gli altri settori della Regione che si occupano di orientamento e formazione professionale.

Dal "Rapporto di valutazione intermedia"⁶ emerge che l'analisi dei fabbisogni potrebbe essere meglio strutturata. *"Soltanto in alcuni casi, la programmazione*

5 Vedi Rapporto annuale di esecuzione del 2002 (cfr. Rapporto 2003).

6 Por Campania 2000/2006 - *Rapporto di Valutazione Intermedia* - a cura dell'Associazione temporanea di imprese (Ati) Deloitte e Met (pag. 19).

dei corsi sembra essersi basata sui dati ricavati da indagini esistenti sulla rilevazione dei fabbisogni formativi delle aziende (per esempio indagine Excelsior)...Appare labile - e non documentabile - il legame tra gli interventi in campo formativo e gli obiettivi prioritari indicati direttamente nella programmazione del Por (uno su tutti, l'obiettivo dell'occupabilità), soprattutto nelle attività di formazione professionale afferenti alle misure 3.2 e 3.3".

A conferma di ciò, la Regione Campania, soprattutto all'inizio del periodo di programmazione, ha emesso bandi di tipo "generalista" che non evidenziavano la rispondenza ad un determinato fabbisogno.

Tuttavia, si rileva un parziale recupero circa l'aderenza ai fabbisogni del territorio, nei bandi di ultima generazione, mirati a specifici comparti produttivi (mobilità, spettacolo, artigianato di qualità, ecc.) e a specifici target ed è in fase di implementazione un repertorio sulle figure professionali proposte dall'offerta formativa.

L'attuale indirizzo dell'amministrazione regionale sembra essere quello di affidare all'Agenzia per il lavoro (Arlav) della Campania il compito di "monitoraggio del contesto socio-economico" della Campania: con delibera 238 del 24 gennaio 2003, infatti, è stato affidato all'ente strumentale il compito di effettuare studi ed analisi su diverse filiere e soggetti riguardanti le politiche attive del lavoro. Si tratta di attività afferenti alle misure 3.2 (Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani ed adulti nella logica dell'approccio preventivo), 3.4 (Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati) e 3.6 (Prevenzione della dispersione scolastica e formativa).

Sono reperibili, al momento, informazioni riguardanti unicamente l'indagine finanziata dalla misura 3.6⁷, indirizzata ad analizzare le cause di contesto all'origine della dispersione, con l'obiettivo di pervenire ad una mappatura del fenomeno. L'indagine coinvolge un campione di 600 famiglie, 30 testimoni privilegiati interni ed esterni al mondo della scuola, 78 istituti superiori della Regione. I risultati prodotti dall'indagine costituiranno un riferimento fondamentale per la programmazione degli interventi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di misura.

Per quanto riguarda le altre misure del Por, l'amministrazione regionale è intenzionata ad affidare esternamente - attraverso bando di gara - lo studio per un'analisi dei fabbisogni del territorio, anche se il progetto è in cantiere da ormai più di due anni.

È lo stesso valutatore indipendente a rilevare come la presenza di diverse indagini in corso a carattere non sistematico non consente ancora alla Regione di avere a disposizione un quadro adeguato per una efficace programmazione.

7 Rapporto annuale di esecuzione del 2003.

2.2 INTERAZIONE TRA LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LE ALTRE POLITICHE DEL LAVORO E DELL'ISTRUZIONE

2.2.1 Esistenza di modalità e forme di integrazione/coordinamento strutturato tra uffici/strutture deputati alla formazione professionale e quelli deputati alle altre politiche del lavoro e dell'istruzione

In Campania la formazione professionale, il lavoro e l'istruzione insistono in un unico assessorato, "Istruzione, formazione e politiche sociali", cui fa capo l'Area generale di coordinamento (Agc) n. 17 "Istruzione, musei, politiche giovanili, formazione professionale e orientamento professionale" e l'Arlav. L'Agc si articola in 11 settori, di cui 6 "istituzionali" e 5 amministrativi (settori tecnici amministrativi provinciali- Stap).

I settori che interessano la presente indagine valutativa sono i seguenti:

- Istruzione, educazione permanente e cultura;
- Formazione professionale;
- Orientamento professionale, ricerca, consulenza e sperimentazione nella formazione professionale, che ha attualmente competenza in fatto di programmazione;
- Osservatorio regionale mercato del lavoro (Ormel), al cui interno è incardinata la sezione dedicata alle politiche per l'immigrazione ed emigrazione, nonché il Servizio politiche del lavoro;
- Politiche giovanili.

L'integrazione tra i settori dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro si registra a livello operativo: alcuni momenti della programmazione di specifiche *policy* (è il caso dei corsi di Istruzione e formazione tecnica superiore - Ifts) e della progettazione operativa vedono la partecipazione e la reciproca consultazione dei dirigenti dei tre settori⁸. Paradossalmente appare più difficile il coordinamento tra le diverse misure del Por⁹: i responsabili di misura costituiscono nella Regione Campania un centro decisionale autonomo, con propria organizzazione amministrativa e dotazione economica-finanziaria, anche se è il dirigente di settore a firmare l'atto deliberativo al termine del procedimento.

Si segnala, inoltre, l'esistenza di un Osservatorio sull'apprendistato costituito dalla Regione e dagli enti bilaterali. Si tratta di un tavolo stabile di concertazione istituito nel 2001, la cui attività si è consolidata soprattutto negli ultimi anni.

Un esempio di reale interazione tra i vari assessorati di riferimento e tra gli stessi settori e servizi dell'Agc si registra nella programmazione negoziata e nei Pro-

8 Vedi in proposito Isfol, Area Studi istituzionali e formativi: "Istruzione, formazione professionale e lavoro: analisi dei sistemi regionali a statuto ordinario e dei sistemi regionali e provinciali a statuto speciale", in Osservatorio Istituzionale e Normativo, n. 3/2004.

9 Vedi Rapporto di valutazione intermedia (op. cit.).

getti integrati territoriali (Pit). I progetti integrati sono, infatti, frutto di una forte concertazione: la messa a punto degli interventi è quasi sempre preceduta ed accompagnata da un livello di concertazione tra enti (di tipo istituzionale) o tra enti e parti sociali (di tipo economico-sociale). Generalmente il tavolo di concertazione precede l'attribuzione dei compiti e delle responsabilità da parte della Regione. In alcuni casi, organi istituzionali come ad esempio i Comitati di distretto¹⁰ si pongono in riferimento ai Pit, quale sede di partenariato istituzionale. Per quanto riguarda l'integrazione tra le politiche di sviluppo locale e la formazione, è interessante evidenziare come, rispetto alle tre macro categorie in base alle quali vengono classificati i Pit - infrastrutture, formazione e servizi e iniziativa privata - l'incidenza della formazione (in termini percentuali) sul totale delle risorse pubbliche a valere sul Por, sia la più bassa (tab. 1).

Tabella 1
Incidenza delle risorse impegnate per i Pit sul totale Por Campania, per macrocategorie e tipologia di progetto

Macrocategorie	Tipologia di Progetti integrati territoriali (Pit)			
	Grandi attrattori culturali	Itinerari culturali	Città	Parchi nazionali
Infrastrutture	71,92%	58,75%	72,00%	57,07%
Formazione e servizi	10,58%	8,93%	6,00%	19,93%
Iniziativa privata	17,50%	32,33%	22,00%	23,00%

Fonte: elaborazione Isfol - Struttura nazionale di valutazione del Fse su dati Ati Deloitte e Met

Nel dettaglio si può vedere come le iniziative progettuali riconducibili alla tipologia "formazione e servizi" pesino da un massimo di circa il 20% nei Pit "Parchi nazionali" ad un valore di circa l'11% nei Pit "Grandi attrattori culturali", di circa il 9% nei Pit "Itinerari culturali", fino al 6% nei Pit "Città".

Proprio per colmare la separatezza tra interventi rivolti alla valorizzazione del capitale umano e interventi di sviluppo locale, costituiti nella fattispecie dai Pit, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale per le politiche per l'orientamento e la formazione ha promosso e avviato un'Azione di sistema-Progetto Cluster, nell'ambito del Pon Atas Obiettivo 1 (Misura II.1), al fine di qualificare procedure e processi cofinanziati dal Fse e correlarli ai diversi dispositivi della progettazione integrata in atto nelle Regioni Obiettivo 1.

Il Gruppo di lavoro che sta attuando l'Azione di sistema nella Regione Campania ha riscontrato alcune criticità¹¹:

- difficoltà di reperimento delle informazioni dettagliate sulla gestione dei singoli Pit;

10 Il Comitato di distretto è l'organo di coordinamento e di amministrazione dei distretti industriali.

11 Vedi Rapporto intermedio sulla realizzazione dell'azione di sistema Cluster, n.p, ottobre 2004.

- difficoltà a portare avanti l'azione di accompagnamento e sostegno, data la complessità dell'organizzazione del lavoro di attuazione del Pit;
- scarso interesse per la progettazione Fse, laddove gli interventi infrastrutturali risultano preponderanti.

Nonostante tali criticità il Gruppo di lavoro ha cercato di rispondere alle esigenze di conciliazione e concertazione degli interventi Fse con gli altri fondi strutturali. Il Rapporto citato nella nota 11 evidenzia, comunque, che *“per molti progetti si è riscontrata una capacità progettuale molto avanzata unita ad una buona conoscenza del Fse; in questi casi si è potuto rispondere alle richieste di accompagnamento in maniera qualitativamente superiore”*.

Dal confronto con i responsabili Fse della Regione Campania è emerso, inoltre, un comune interesse a passare da una fase essenzialmente operativa (sistemizzazione degli interventi, reperimento delle schede Fse di tutti i Pit approvati e in corso di approvazione, definizione delle procedure, redazione e gestione dei bandi, ecc.) alla promozione dei Patti formativi locali come sbocco naturale degli interventi Fse nell'ambito Pit.

Un altro elemento interessante che emerge dall'analisi dei Pit in Campania è il grado di interazione tra la Regione, le Province ed il partenariato locale. In data 16 gennaio 2001 è stato sottoscritto il Protocollo quadro Regione/Province, al fine di individuare le linee guida relativamente alle aree territoriali, i settori tematici e le connesse “idee forza”. Il Protocollo quadro ha previsto l'istituzione di un tavolo permanente politico-istituzionale costituito dal Presidente della Regione, dai Presidenti delle cinque Province campane e da un supporto tecnico-amministrativo, con lo scopo di coordinamento delle attività. Alle Province viene delegato il ruolo di selezione della domanda espressa dalle diverse realtà locali, le quali - sulla base delle indicazioni del Protocollo quadro - presentano le proprie proposte all'Unità progetti integrati (Upi). L'Upi - ufficio appositamente costituito presso il Dipartimento regionale di economia - assicura il controllo del corretto adempimento dei passaggi partenariali, la definizione e la stipula dei protocolli di intesa che accompagnano il processo di messa a punto e attuazione del Pit.

Un altro strumento di programmazione integrata di politiche sociali e politiche del lavoro è costituito, nella Regione Campania, dal Piano di zona. Nel 2003 sono state emanate “Le Linee guida per la programmazione sociale 2003 e per il consolidamento del sistema di *welfare* della Regione Campania”. In tali Linee guida, il Piano di zona si configura come documento quadro comprensivo di tutte le attività sociali messe in campo nel territorio, compresa l'attività socio-sanitaria e le attività legate alla formazione e alle politiche integrate in materia di interventi sociali, ambiente, sanità, istruzione, avviamento al lavoro e reinserimento nelle attività lavorative. All'interno del Piano di zona le politiche sociali sono declinate in strategie d'intervento ed in azioni prioritarie che trovano attuazione in singoli progetti che, a prescindere dalle modalità di attivazione e di finanziamento, sono parte di un unico programma per le inclusioni sociali da realizzare sul territorio.

La pianificazione sociale è stata considerata nel Por Campania come progettazione integrata. Nel Cdp i Piani di zona sociale sono, infatti, insieme ai Pit e a quelli di filiera, considerati progetti integrati.

L'integrazione realizzata all'interno dei Piani di zona ha riguardato, nel primo periodo di programmazione, quasi esclusivamente le misure dell'asse V del Por. Nel secondo periodo di attuazione 2004/2006, sarà rafforzata l'integrazione tra le politiche sociali, le politiche del lavoro e gli interventi di pari opportunità in un quadro di sviluppo economico e sociale bilanciato e sostenibile. Saranno messe in campo azioni finalizzate al contrasto dell'esclusione sociale attraverso interventi in grado di collegare i servizi sociali con i servizi per l'occupazione e per l'emersione in sintonia con quanto programmato nei Piani di zona.

2.2.2 Risultati significativi riconducibili all'esistenza di protocolli, accordi, convenzioni tra attori dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro

Le politiche relative al lavoro assumono nella Regione Campania un carattere in prevalenza difensivo con una forte componente di assistenza, ulteriormente rafforzata dalla lunga tradizione degli interventi di settore. D'altra parte il quadro sociale ed economico campano è talmente complesso e problematico che pone difficoltà già nella definizione delle politiche del lavoro. Inoltre, esiste una pressione della "domanda" di intervento sulla Regione molto elevata, con richieste da parte di un numero consistente di soggetti con caratteristiche e tipologie molto differenti¹².

La Regione (vedi bandi di ultima generazione) ha cercato di indirizzarsi verso professionalità e competenze tipiche delle attività e dei comparti considerati trainanti, e soprattutto coerenti con le attività del Por e le tendenze occupazionali in essere (vedi in proposito paragrafo 2.1.1).

Da segnalare, nella Regione Campania, un numero elevato di protocolli d'intesa e accordi tra il sistema della formazione e quello del lavoro, all'interno di progetti complessi a cui la Regione affida la realizzazione di aspetti importanti di talune politiche. Si tratta del Progetto accordo di inserimento formativo per l'assunzione (detto Progetto Aifa) e del Progetto In.La che vengono presentati riquadri seguenti (riquadro 1 e riquadro 2).

12 Por Campania 2000/2006 - Rapporto di valutazione intermedia - a cura dell'Ati Deloitte e Met (pag. 17).

Riquadro 1 - Il Progetto Aifa

Il progetto Aifa - Accordo di inserimento formativo per l'assunzione - nasce da un protocollo d'intesa stipulato nel 2001 e rinnovato fino al 2004, concertato tra le organizzazioni sindacali regionali e l'Associazione delle piccole e medie imprese campane.

È un incentivo finanziario varato dalla Giunta regionale della Campania a favore delle piccole e medie imprese (Pmi), attraverso il quale vengono interamente finanziati progetti di formazione professionale, a condizione che, una volta completato il corso, i disoccupati, gli inoccupati ed i lavoratori in mobilità che hanno completato il percorso formativo, siano assunti con un contratto a tempo determinato di almeno 5 anni.

Il progetto opera in una logica di integrazione di sistema fra aziende ed agenzie formative accreditate e prevede l'attivazione di percorsi formativi della durata minima di 120 ore e massima di 600 ore, di cui il 30% di teoria ed il restante 70% di stage in azienda. Il finanziamento è a totale carico della Regione Campania attraverso il Por 2000/2006 (misure 3.2, 3.3 e 3.9).

Il primo bando sperimentale (finanziato attraverso la misura 3.2), con un impegno di 7 milioni di euro, ha consentito l'assunzione di 511 lavoratori. Con il secondo bando (novembre 2002 - marzo 2003), per cui è stato previsto un ulteriore stanziamento di 63 milioni di euro, sono stati più di 5.000 i lavoratori avviati a formazione e che, successivamente saranno assunti dalle aziende. Con il terzo bando, l'ultimo, si prevede un numero di assunzioni pari ad oltre 4.700 unità. Il secondo ed il terzo bando sono stati finanziati attraverso la misura 3.9, oltre all'integrazione di fondi regionali specifici.

Le indicazioni riportate dal valutatore indipendente nel rapporto di valutazione, peraltro confermate dall'indagine effettuata direttamente sul campo attraverso interviste ai referenti regionali, indicano dei limiti sostanziali dell'intervento rispetto alla fortissima potenzialità di integrazione tra i sottosistemi coinvolti. I percorsi formativi, progettati esclusivamente dagli enti di formazione che collaborano con le aziende, non sembrano tener conto dei canoni della formazione integrata, che prevede l'intensa collaborazione fra soggetti diversi intorno a progetti condivisi sin dalla fase di ideazione e progettazione.

Si sottolinea che, in concomitanza dell'approvazione del terzo bando, la Giunta regionale ha deliberato la costituzione di un comitato composto da rappresentanti delle forze sociali, da esponenti dell'amministrazione regionale e da rappresentanti dell'Agenzia per l'impiego della Campania, che avrà il compito di monitorare, verificare e controllare l'iter e i risultati dei tre bandi e di presentare un rapporto alla Commissione europea, alla Commissione lavoro del Parlamento e al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Non sono disponibili al momento dati relativi al monitoraggio sugli effetti sostanziali degli interventi realizzati¹³.

13 Rispetto al Progetto Aifa, sono stati avanzati alcuni dubbi, da parte del valutatore indipendente, "sulla reale efficacia ed aggiuntività dello strumento...", rilevando il rischio di opportunismo, da parte delle aziende, nell'utilizzare questa forma di intervento come un contratto di formazione lavoro. Per questo motivo la Regione ha successivamente provveduto a intensificare i controlli ed a rendere più efficace il processo di monitoraggio.

Da registrare come il progetto abbia consentito alla Regione Campania di ricevere un riconoscimento di merito al Forum della pubblica amministrazione nell'anno 2002 e che lo stesso progetto è stato auto-candidato dall'amministrazione regionale quale "buona idea Fse" in occasione del seminario nazionale "Il Fse in Italia: contributo alla Strategia europea per l'occupazione, risultati e prospettive" organizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a Roma nei giorni 10-11 novembre 2003.



Riquadro 2 - Il Progetto In.La

Il Progetto In.La è un'azione straordinaria di sostegno per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di disoccupati di lunga durata in particolari condizioni di disagio sociale e residenti nella Provincia di Napoli. Il progetto promosso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regione Campania, Provincia di Napoli e Comune di Napoli (Protocollo d'intesa) si avvale dell'assistenza tecnica di Italia Lavoro e vuole, stimolando l'offerta di lavoro delle imprese, creare nuove opportunità per disoccupati di lunga durata, attivando un forte coinvolgimento del sistema imprenditoriale.

Il Progetto prevede un incentivo economico di euro 5.164.57 per ogni assunzione a tempo indeterminato. L'azienda è libera di scegliere il soggetto da inserire nel proprio organico, purché di età superiore ai 35 anni, residente nella Provincia di Napoli e privo di occupazione da oltre 24 mesi, certificato dal Centro per l'impiego competente. Per l'accesso al finanziamento è utilizzata una procedura a sportello.

La Regione finanzia un ulteriore contributo per la formazione del neo assunto (da 120 a 360 ore) attraverso la misura 3.9, con un vincolo che almeno il 30% del monte ore sia attività formativa teorica. L'indagine di campo ha evidenziato una partecipazione al bando al di sotto delle aspettative, tanto da generare una proroga dei termini di scadenza dello stesso, motivato dalla complessità della documentazione da produrre da parte delle aziende necessaria alla gara.

Si segnala, inoltre, la presenza di altri protocolli/accordi finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti disoccupati e inoccupati, come il Protocollo d'intesa stipulato con la Tess S.p.A. per l'affidamento diretto della realizzazione di 17 interventi formativi; il Contratto di programma Alisan per attività formativa rivolta a 332 allievi per 26 edizioni corsali; il Contratto d'area "Asse di Avellino" rivolto a 240 allievi per 12 attività corsali; il Patto territoriale del Miglio D'Oro per attività formative di secondo livello indirizzate a 20 allievi. Infine, è stato approvato lo schema di convenzione operativa relativo al progetto Euroformazione Difesa tra la Regione Campania ed il Comando regioni militari Sud.

Per quanto riguarda accordi e protocolli con il sistema d'istruzione, sono da mettere in evidenza le azioni congiunte per la realizzazione del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione fino al 18° anno di età, sancito dalla riforma Moratti.

Le attività formative avviate a seguito della stipula del protocollo di intesa Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (Miur)/Regione Campania sono riconducibili a tre bandi, cui di seguito si riporta il dettaglio con i dati relativi ai percorsi formativi avviati e gli allievi coinvolti.

I percorsi sperimentali integrati in Regione Campania sono rivolti esclusivamente ad allievi già in possesso di licenza media. La struttura dei percorsi consente agli allievi, già dal termine del primo anno di attività, di poter scegliere se continuare il percorso di formazione professionale triennale oppure tornare al sistema di istruzione ordinario, e frequentare, quindi, il secondo anno di scuola secondaria superiore.

Il primo bando, uscito nel 2003, ha visto l'avvio delle attività d'aula soltanto a partire dal marzo 2004. Sono stati attivati 181 edizioni corsuali - e, quasi altrettanti, accordi tra istituzioni scolastiche ed enti di formazione - che hanno coinvolto circa 2.700 soggetti. La durata del singolo percorso formativo è stata di 1.100 ore di cui una parte di stage, espletata attraverso visite guidate presso aziende del territorio. Il finanziamento del primo bando è stato totalmente a carico regionale attraverso fondi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali non afferenti alle misure Fse.

Il secondo bando uscito nel maggio del 2004, sta vedendo in questi giorni¹⁴ l'avvio delle attività formative. I progetti approvati sono stati 187, frutto anche in questo caso di altrettanti accordi tra istituti scolastici ed enti formativi; tuttavia, a causa di molte rinunce, il numero dei percorsi conclusi sarà sicuramente inferiore a quelli dei percorsi approvati. Per le attività afferenti a questo bando, la quota di finanziamento regionale è scesa al 15% (anche in questo caso attraverso fondi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali non afferenti alle misure Fse), mentre quella del Miur copre il restante 85%.

Ogni percorso, anche in questo caso della durata di 1.100 ore, prevede una suddivisione dei moduli formativi - tra gli enti di formazione e gli istituti scolastici - corrispondente alla quota di finanziamento erogata. Per il secondo anno di sperimentazione dei percorsi integrati è prevista un'attività di stage che impegni più direttamente gli allievi, attraverso una permanenza più significativa all'interno delle aziende ospitanti.

Il terzo e, momentaneamente ultimo bando, è stato emanato il 29 novembre 2004 e prevede l'inserimento di una fase di diffusione e promozione dei percorsi sperimentali integrati all'interno degli istituti scolastici, nonché un servizio di orientamento mirato che raggiunge gli studenti all'interno delle loro scuole. Si mette in evidenza la tendenza degli ultimi bandi a localizzare gli interventi contro la dispersione scolastica e formativa in aree della Regione Campania che manifestano particolari situazioni di ritardo e di svantaggio sia dal punto di vista della struttura sociale ed economica che delle condizioni infrastrutturali del territorio.

¹⁴ Ci si riferisce all'epoca dell'indagine valutativa, ovvero al secondo semestre 2004.

Per attuare le azioni di cui sopra, risulta fondamentale - a detta dei referenti regionali intervistati - la collaborazione tra il Settore orientamento, sperimentazione e programmazione nella formazione professionale e la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania; tale interazione viene definita soddisfacente ed efficace.

Sono stati, inoltre, sottoscritti con diversi attori del sistema d'istruzione e, più in generale, della cultura diversi accordi, e precisamente:

- È stato siglato in data 5 giugno 2003 un protocollo d'intesa tra la Regione Campania e la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale per la Campania. Il protocollo, nella volontà di dare piena attuazione al progetto "Mediateche Regione Campania" nell'ambito del Programma Mosaico, prevede l'installazione di un'antenna parabolica e relativo decoder in 700 scuole della Regione e l'erogazione di un corso intermediale per dirigenti scolastici, docenti e personale tecnico con l'obiettivo di sviluppare, all'interno degli istituti, competenze utili alla creazione di una biblioteca multimediale.
- È stato siglato un protocollo d'intesa in data 19 dicembre 2003 tra la Regione Campania e l'Associazione italiana per l'informatica ed il calcolo automatico, allo scopo di promuovere e diffondere la certificazione europea delle competenze informatiche Ecdl (European Computer Driving License). Il protocollo si inserisce nell'ambito della politica di promozione di interventi formativi attuata dalla Regione per favorire la diffusione delle conoscenze delle tecnologie informatiche. La patente europea sarà un ulteriore strumento che i cittadini campani potranno utilizzare come credito formativo nel curriculum scolastico o formativo per il sistema della formazione professionale. L'intesa rientra nell'ambito di un progetto interregionale.
- È stato firmato in data 11 giugno 2003 un protocollo d'intesa tra la Regione Campania ed il Miur in materia di ricerca scientifica e innovazione tecnologica. Tra le attività previste dal protocollo, oltre a quelle della formazione, la realizzazione di centri distrettuali di ricerca finalizzati all'attuazione delle politiche di intervento comunitarie.

2.2.3 Rilevanza elevata delle politiche/azioni di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo agite dal sistema della formazione professionale

Per quanto riguarda l'integrazione della formazione professionale con le politiche di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo si mettono in evidenza diverse criticità, connesse al numero limitato di interventi, concentrati esclusivamente nella misura 3.6 e, soprattutto, ad una mancanza di raccordo con le politiche ordinarie in materia¹⁵. La misura 3.6 ha impegnato, al 31 dicembre 2003, solo

¹⁵ Vedi Por Campania 2000/2006 - Rapporto di valutazione intermedia - a cura dell'Ati Deloitte e Met (pag. 19). Tuttavia la legge regionale n. 2 del 19 marzo 2004: "Istituzione in via sperimentale del reddito di cittadinanza" stabilisce un legame più stretto tra misure contro la dispersione scolastica

1,3% delle risorse disponibili e speso il 6,2% delle risorse impegnate (vedi in proposito il paragrafo 2.13).

Un fattore determinante che contribuisce alla mediocre efficacia delle azioni finalizzate all'inclusione è dato dal contesto del sistema socio-economico regionale, che impedisce un equilibrio tra emergenza e strategia. Peraltro la Regione sembra orientata a superare la prospettiva dell'emergenza, che sostanzialmente è prevalsa negli anni 1999/2001 (vedi bando per i disoccupati del 14 agosto 2001). Infatti, attraverso il decreto dirigenziale del Settore orientamento e formazione professionale del 21 gennaio 2003, che riguarda le misure 3.2 e 3.3, si ripartiscono i fondi tra le Province campane in maniera più congrua rispetto al passato, sulla base dei dati Istat relativi alla popolazione residente, e le figure professionali in uscita sono individuate in maniera più mirata rispetto ai fabbisogni del territorio.

Altro elemento penalizzante rispetto all'efficacia degli interventi contro la dispersione scolastica che interessa diverse dimensioni della qualità, in modo particolare quella della "Qualità dell'offerta formativa", è individuabile nella debolezza delle strutture degli enti formativi (peraltro confermata dalle difficoltà nell'accreditamento degli stessi) e la loro capacità di offerta. Ad un elevato numero di enti e strutture formative si accompagna un deficit di offerta di formazione rispetto alle esigenze regionali¹⁶.

Questo fattore di criticità è fonte di grande preoccupazione anche per la stessa amministrazione regionale. Nella riunione di auto-valutazione del Por¹⁷, è stata evidenziata da parte del responsabile di misura 3.6, la scarsa partecipazione ai bandi delle istituzioni scolastiche, dovuta ai problemi strutturali che impediscono loro di accreditarsi (vedi in proposito il paragrafo 2.15).

Si sottolinea come un'intera azione della misura 3.6, la "a" - Analisi del fenomeno dell'abbandono scolastico, dei fattori di rischio e degli indici di adattamento al processo formativo - è gestita direttamente dall'Arlav. A tal proposito, con la delibera della Giunta regionale 238 del 24 gennaio 2003, è stato affidato all'ente strumentale l'incarico di effettuare un'indagine al fine di analizzare le cause di contesto all'origine della dispersione e di pervenire ad una mappatura del fenomeno (per il dettaglio vedere il paragrafo 2.1.2).

Attraverso la misura 3.5, la Regione Campania finanzia il Progetto quadro "Centri risorse per l'apprendimento nel sistema formativo integrato (Ceras)", di sup-

e strategie per l'inclusione sociale. Il reddito di cittadinanza prevede non solo un'erogazione monetaria, ma anche specifici interventi mirati all'inserimento scolastico, formativo e lavorativo.

¹⁶ Il problema di una scarsa qualità del sistema di offerta formativa della Regione Campania è emerso in occasione dell'attuazione della legge sull'accreditamento: nel 2002, su 900 enti ne sono stati accreditati circa la metà. La medesima dinamica è stata confermata anche nelle fasi successive del processo di accreditamento degli enti.

¹⁷ La riunione di auto-valutazione del Por si è svolta a Napoli il 12 maggio 2003, ed ha visto la partecipazione del Responsabile Fse, dell'Autorità di pagamento del Fse, dell'Autorità di gestione, dell'Assistenza tecnica per il monitoraggio, dei Responsabili di misura, del Ministero dell'economia e delle finanze - (Uval) e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

porto ai nuovi servizi per la formazione (diritto/dovere) contro la dispersione scolastica e formativa (riquadro 3).

Il progetto, al momento della stesura del presente volume, risulta sospeso.



Riquadro 3 - Il Progetto quadro Ceras

In data 7 novembre 2003, la Giunta regionale della Regione Campania ha deliberato l'approvazione del progetto quadro "Centri risorse per l'apprendimento nel sistema formativo integrato - Ceras" - Por Campania 2000/2006, misura 3.5, stanziando risorse finanziarie pari ad euro 2.000.000.

Il progetto intende mettere in rete le esperienze già esistenti sul territorio e prevede di attivare, in collaborazione con le Province, dei Centri risorse per l'apprendimento, degli sportelli che integrino i servizi presenti sul territorio e diventino luoghi di concertazione delle iniziative che coinvolgono i sistemi della formazione, dell'istruzione e del lavoro.

Tra le azioni previste dal progetto quadro si menzionano quelle relative alle attività di "Informazione/consulenza/supporto all'accesso ai servizi formativi per famiglie ed utenti", le attività di "Documentazione e formazione per operatori del sistema formativo integrato", le azioni "Innovative basate sulle nuove tecnologie: Formazione a distanza" e lo "Sviluppo di reti locali".

Viene individuato il Settore orientamento, sperimentazione e programmazione nella formazione professionale quale soggetto impegnato nell'elaborazione delle linee generali d'indirizzo per lo sviluppo del sistema "Centri risorse", nella programmazione delle attività e nelle attività di monitoraggio e valutazione.

Quali sedi dei Centri risorse per la realizzazione del progetto vengono individuati i Settori tecnici provinciali regionali ed i Centri di formazione professionali regionali (Cfpr).

Nell'ambito del progetto, inoltre, sono istituiti tavoli/comitati tecnici, quali la Commissione regionale "Orieco", presieduta dal Dirigente del Settore orientamento, composta da tutti i soggetti del sistema integrato territoriale di istruzione e formazione, con il compito di garantire un confronto permanente tra i diversi soggetti e gli attori del sistema formativo integrato. È presente all'interno della commissione, tra gli altri, un rappresentante dell'Ufficio scolastico regionale, un rappresentante della Conferenza dei rettori, un esponente delle parti sociali ed economiche. Il Gruppo di lavoro Ceras, con compiti di supporto ed assistenza tecnica al Settore orientamento, è composto da 5 membri provenienti dal mondo universitario, della ricerca e, in generale, di politiche per l'educazione e la formazione; le amministrazioni provinciali che, attraverso tavoli di concertazione territoriali ed attraverso la collaborazione con le strutture regionali territoriali (Stap e Cfpr) promuovono e gestiscono le attività nei rispettivi contesti territoriali.

Uno strumento efficace contro la dispersione scolastica è rappresentato dal Protocollo di intesa con il Miur - Pon Scuola, di cui si è trattato nel paragrafo 2.2.1. Si mette in evidenza il fatto che per questa tipologia di interventi, la Regione Campania ha messo a disposizione fondi extra Por e che, soprattutto negli ultimi bandi, ha cercato di mirare le azioni alle aree in situazione di ritardo e di svantaggio sia dal punto di vista della struttura sociale ed economica che delle condizioni infrastrutturali del territorio.

2.2.4 Presenza e livello qualitativo adeguato del servizio di orientamento erogato nei Centri per l'impiego

Soltanto alla fine del 2003 la Regione ha completato l'iter del trasferimento alle Province delle funzioni di orientamento. Attualmente tali funzioni non sono attive, perché non è stato assegnato ai Centri per l'impiego il personale competente. Svolgono sporadicamente servizi di orientamento i Centri orientamento provinciali su richiesta delle singole scuole.

Si segnalano inoltre, nella Regione Campania, specifiche azioni di orientamento rivolte alle donne, di cui si tratta nel paragrafo 2.3.1.

Per quanto riguarda i servizi per l'impiego (Spi), in generale, occorre evidenziare che lo sviluppo dei Centri per l'impiego risulta frenato dalla difficoltà dell'azione di decentramento amministrativo¹⁸. Dal Rapporto di monitoraggio 2002 sui Spi effettuato dall'Isfol, Area mercato del lavoro, si evince lo stato di integrazione e le dinamiche di relazione tra i diversi soggetti pubblici/privati coinvolti nell'erogazione dei Spi: amministrazioni pubbliche, sistema scolastico e formativo, aziende socio-sanitarie, operatori privati e privato sociale. Dai dati emerge che le Province campane sono tra quelle con la presenza minore - in termini numerici - di convenzioni, di iniziative cofinanziate dall'Unione europea (partnership territoriali in progetti europei, soprattutto Equal), di programmazione negoziata e di rapporti formalizzati con i servizi privati per l'impiego.

Pur facendo registrare notevoli progressi, la Regione Campania e, generalmente, il Mezzogiorno, paga lo scarso grado di decentramento attuato, che si riflette necessariamente in modo limitativo sulle iniziative intraprese a livello provinciale. Attualmente la Regione è impegnata a sostenere il sistema dei Spi, potenziando le infrastrutture dei Centri per l'impiego, cui ha destinato l'intero ammontare finanziario delle risorse disponibili.

Lo scoglio maggiore, tuttavia, è rappresentato sia dalla difficoltà di rapporto tra Regione e Province sia dallo scarso coordinamento tra le misure diverse che finanziano il sistema dei Spi.

Un ruolo importante nell'attuazione della riforma dei Spi è svolto dall'Arlav¹⁹.

¹⁸ L'analisi è confermata anche all'interno del Rapporto annuale di esecuzione 2003.

¹⁹ L'importanza, in tale ambito, del ruolo dell'Arlav è riconosciuto nel Rapporto di monitoraggio 2002 sui servizi per l'impiego effettuato dall'Isfol, Area mercato del lavoro.

*2.2 Interazione
tra la formazione
professionale e le
altre politiche del
lavoro e
dell'istruzione*

Con i decreti dirigenziali 1871, 1872, 1873, 1874 e 1875 del 28 aprile 2003 sono stati approvati e finanziati attraverso la misura 3.1, i progetti relativi all'attivazione e realizzazione del Sistema informativo del lavoro (Sil) - Programma Ponte, alla pubblicizzazione e promozione dei Spi ed all'attività di studi ed analisi dei mercati locali.

2.3 RUOLO E FUNZIONI DI STRUMENTI DI CONCERTAZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

2.3.1 Ruolo e funzioni di tavoli, gruppi e comitati di concertazione e strumenti similari

Per quanto riguarda le azioni realizzate dalla Regione Campania limitatamente al tema delle pari opportunità, emerge una rilevante operatività del Servizio per le pari opportunità²⁰ - con i relativi Comitati tecnici e il team di operatori - che ha prodotto una mole significativa di documenti fortemente ispirati a criteri di efficienza (come emerge dalle Linee guida fin qui pubblicate)²¹ e, soprattutto, ha avviato un processo di costruzione del *mainstreaming* di genere, attraverso azioni già operative a livello regionale ed attraverso una serie di possibili piste di lavoro al momento solo avviate.

Il Servizio è composto da 6 animatrici di pari opportunità e 9 componenti del Comitato tecnico (tra senior e junior), più la rete di animatrici provinciali; partecipa a tutti i tavoli istituzionalmente previsti (programmazione e riprogrammazione del Por, Comitato di sorveglianza (Cds), tavolo partenariato dei Pit, ecc.).

In data 2 aprile 2001 è stato stipulato l'Accordo quadro tra Regione Campania e parti sociali che ha previsto l'istituzione del Tavolo regionale di concertazione sulle pari opportunità; il Tavolo ha compiti di indirizzo e definizione delle linee strategiche, nonché di verifica dell'impatto di genere delle politiche regionali, principalmente il Por.

È stato approvato un Protocollo d'intesa tra Regione, Province ed enti locali (Comuni capoluoghi) per l'attuazione degli interventi a livello decentrato. Il protocollo, attraverso la misura 3.14, ha istituito la rete di animatrici provinciali (17 donne ed 1 uomo) che compongono il Servizio pari opportunità.

È stata approvata la convenzione con il Dipartimento di scienze della comunicazione dell'Università di Salerno finalizzata alla realizzazione del progetto "Comunicare le pari opportunità in Campania".

È stato, infine, istituito un Comitato esperto in *mainstreaming* di genere costituito da docenti di scuola media superiore.

Tra le iniziative in fase di attivazione, appare particolarmente interessante quella avviata in tema di individuazione di indicatori di risultato e di impatto delle azioni finalizzate alle pari opportunità. Inoltre si segnala un importante risultato delle azioni di *mainstreaming* dell'Assessorato, quello relativo all'obbligo di un parere preventivo del Servizio pari opportunità sui bandi in corso di emanazione, sebbene ciò sia avvenuto limitatamente alla messa a punto di due soli bandi (per le misure 1.11 e 4.5).

20 Il Servizio dipende dall'Assessorato per le pari opportunità.

21 Linee guida per le pari opportunità nella gestione dei fondi strutturali, Linee guida per le pari opportunità nella gestione delle misure Fse, Linee guida per le pari opportunità nei progetti integrati.

Un elemento di criticità è costituito dall'assenza di qualsiasi tipo di rapporto tra l'Assessorato (Area 17) "Istruzione, educazione, formazione professionale, politica giovanile e del forum regionale della gioventù, osservatorio regionale del mercato del lavoro" e l'Assessorato alle pari opportunità", il quale - attraverso il Servizio per le pari opportunità - gestisce autonomamente la misura 3.14 del Por. Infatti, se è vero che la mancanza di comunicazione formale tra i due servizi è dovuta all'autonomia "istituzionale" del Servizio per le pari opportunità, è altrettanto vero che un maggior raccordo tra tale Servizio e, per esempio, i responsabili di misura del Por, gioverebbe a diffondere, all'interno della Regione, una maggiore sensibilità al tema delle pari opportunità²².

Infine, per quanto attiene la misura 3.14 del Por, che per altro non presenta una buona performance in termini di risorse spese su quelle impegnate (vedi in proposito il paragrafo 2.13), è stato approvato un bando finalizzato alla realizzazione di un sistema integrato di interventi con l'obiettivo di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tra le azioni ammesse si segnala la realizzazione di Centri per l'occupabilità femminile (Cof) (riquadro 4) in diversi settori (tecnologico, ambiente, arte e cultura, credito e finanza, turismo e artigianato), la realizzazione di laboratori o cantieri per la progettazione di strategie locali per l'aumento dell'occupabilità femminile, l'attivazione di percorsi integrati di inserimento e di avviamento ad attività imprenditoriali e lavoro autonomo.

Riquadro 4 - I Centri per l'occupabilità femminile (Cof) nella Regione Campania

I Centri per l'occupabilità femminile (Cof) sono sportelli attrezzati per poter indirizzare al meglio le donne in cerca di lavoro. I Cof sono organizzati con sedi fisse e mobili, ossia camper che girano per le varie Province distribuendo materiali e informazioni sull'accesso al mondo del lavoro. I Cof non sostituiscono i Centri per l'impiego, ma li affiancano, intercettando la domanda di lavoro e aiutando le donne a reperire informazioni utili o ad elaborare i propri bilanci di competenze e, quando necessario, accompagnandole alla gestione di impresa.

Attualmente sono già attivi diversi Cof (Napoli, Salerno, Benevento, Caserta e Vallo di Diano) ed alcune sedi hanno più di uno sportello, come a Salerno dove sono già tre i punti di informazione attivati.

Le attività dei Cof non sono solamente informative, ma è previsto che i centri svolgano anche una funzione di formazione sulla restante quota di finanziamento prevista dalla misura 3.14 del Por.

²² In tema di sensibilizzazione alle pari opportunità, e più in generale di informazione e attivazione del partenariato locale, si segnala l'organizzazione di seminari provinciali nell'ambito del programma Rap 100 - Rete di assistenza professionale agli attori dello sviluppo locale - "linea di pari opportunità".

L'Assessorato alle pari opportunità ha finanziato, attraverso la misura 3.14, percorsi integrati di formazione, individuati grazie alla rete costruita tra i diversi attori territoriali. Alla prima edizione del bando sono stati 160 i soggetti che hanno presentato 290 proposte progettuali; si tratta per la maggior parte di Comuni grandi e piccoli di tutte le Province campane, centri di formazione professionale e organizzazioni *no profit*. I progetti sono stati presentati, così come previsto dal bando, da partenariati costituiti da minimo 4 e massimo 6 soggetti: enti locali, centri di formazione professionale, atenei, centri di ricerca e di consulenza, imprese *profit* e *no profit*, organizzazioni di categorie, associazioni e organismi femminili.

Tra i soggetti che concorrono in Campania a promuovere ed agevolare l'inserimento ed il reinserimento lavorativo delle donne si segnala anche l'Arlav, attraverso azioni di informazione, orientamento e consulenza. L'Arlav partecipa all'equipe di orientamento presso lo "Sportello donna" della Provincia di Napoli, offrendo consulenza ed informazioni in merito alla legislazione di tutela del mercato del lavoro ed assistenza al piano di impresa in favore di più di un centinaio di utenti-donne²³.

23 Fonte "Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2002", Isfol.

2.4 RUOLO E FUNZIONI DI STRUMENTI DI CONCERTAZIONE PER LO SVILUPPO LOCALE E L'OCCUPAZIONE

2.4.1 Ruolo e funzioni di tavoli, gruppi, comitati di concertazione, che vedono la presenza delle parti sociali ed economiche e dei referenti degli uffici/settori di programmazione e gestione della formazione

La concertazione con le parti sociali e gli attori locali dello sviluppo viene effettuata costantemente dalla Regione Campania, sia in fase di programmazione che di gestione delle politiche del lavoro. La Commissione regionale per il lavoro, istituita presso la Regione, costituisce la sede di concertazione, di progettazione, di proposta, verifica e valutazione delle linee programmatiche delle politiche del lavoro e della formazione professionale. Il regolamento della Commissione prevede che l'assemblea si debba riunire almeno una volta al mese.

Per quanto riguarda lo sviluppo locale e l'occupazione, lo strumento su cui la Regione Campania ha più investito è, abbiamo visto nel paragrafo 2.2.1, quello della progettazione integrata territoriale. Nel riquadro successivo è descritto nel dettaglio l'iter programmatico dei Pit della Regione Campania (riquadro 5).



Riquadro 5 - I Progetti integrati territoriali (Pit) della Regione Campania

La Regione Campania ha investito più di un terzo delle risorse del Por 2000/2006 sulla progettazione integrata. Con i suoi 50 Pit (di cui 46 approvati entro il 29 luglio 2004 e 4 approvati entro il 30 settembre 2004) è la Regione italiana con più interventi in opera.

I Pit si realizzano attraverso una complessa e capillare articolazione degli interventi nel territorio.

I Pit campani interessano le filiere più importanti e sono dislocati su quei segmenti del territorio regionale a più alta potenzialità di sviluppo.

La Giunta regionale campana con la deliberazione n. 5247/01 ha stabilito che per potersi ritenere soddisfatta la caratteristica dell'integrazione del Pit, occorre che le operazioni previste rispondano ad almeno una delle condizioni minime di integrazione, e cioè essere cofinanziate da almeno due fondi strutturali o fare riferimento ad almeno 2 misure e prevedere operazioni afferenti a misure integrabili del Fse dell'Asse 3, da finanziare con l'incremento del 5% del tetto di risorse assegnato.

Intendendo la programmazione integrata come modalità operativa di partenza per la costruzione di un programma d'area che integra risorse differenti, nel Por Campania 2000/2006 sono state inserite 2 nuove misure, la 7.1 "Assistenza tecnica", che prevede servizi di assistenza tecnica per l'elaborazione dei Pit e per le attività connesse all'attuazione dei Pit e la misura 7.2 "Azioni di sistema per rafforzare il partenariato istituzionale", che prevede la promozione di processi di integrazione più ampi attraverso il trasferimento di

“buone pratiche” e il confronto tra le esperienze sia sul territorio regionale e nazionale che di altre Regioni dell’Unione europea.

Per ciò che attiene alla concentrazione finanziaria il Por ha individuato nel 40% del relativo piano finanziario l’ammontare delle risorse da impiegare nelle azioni di integrazione a più largo raggio. Successivamente la Giunta regionale ha assegnato alla progettazione integrata il 33% delle risorse complessive del Por. Individuati i Pit, la Giunta regionale della Campania ha definito i tetti indicativi di risorse per la progettazione dei singoli Pit a valere sulle condizioni minime di integrazione, ripartendo le risorse finanziarie tra le misure del Por che concorrono alla realizzazione del progetto.

Nel processo di costruzione dei Pit si presentano due differenti modalità operative a seconda se il Pit sia promosso direttamente dalla Regione o che il Pit sia promosso dagli enti locali. Nel caso sia la Regione, l’idea forza in base alla quale sviluppare la strategia del progetto è elaborata dall’Unità progetti integrati (Upi) con i responsabili di asse e di misura individuati dal Cdp con il partenariato degli attori economici e sociali; per i Pit promossi dagli enti locali, l’idea forza del progetto è elaborata in sede di Tavolo di concertazione mediante l’utilizzo delle schede tecniche allegate al Cdp. Tali schede sono validate dall’Upi ai fini della conclusione dell’istruttoria.

Le procedure per l’attuazione sono state definite e raccolte nelle “Linee guida alla progettazione integrata”.

Dal punto di vista formale l’esperienza partenariale in Campania risulta costruita correttamente ed incardinata in tutte le fasi del procedimento di programmazione. Tuttavia, nel passaggio fra le fasi di orientamento e di indirizzo²⁴, la fase di precisazione delle scelte e di articolazione della manovra amministrativa e finanziaria²⁵ e quella della programmazione operativa²⁶ si evidenzia un certo distacco tra livello formale di partenariato e livello sostanziale. Nel momento cioè di tradurre in maniera operativa gli indirizzi programmatici emerge una maggiore difficoltà di rapporto fra gestione dei processi e partecipazione attiva dei partner, che determina un rinvio dell’attivazione degli stessi organismi partenariali a fasi delle attività più operative in cui le misure del Por sono in parte già in via di attuazione.

24 Relazione interinale e Por.

25 Complementi di programmazione.

26 Valutazione e attuazione dei progetti.

2.5 RICONOSCIMENTO RECIPROCO DEI CREDITI FORMATIVI

2.5.1 Percentuale significativa di progetti che prevedono il riconoscimento di crediti formativi spendibili nei sistemi della formazione e dell'istruzione sul totale dei progetti (secondo il modello Ifts)

La tipologia di progetto che prevede il riconoscimento dei crediti formativi è costituita, in Campania, solo dagli Ifts, finanziati attraverso la misura 3.7 del Por. L'investimento sugli Ifts della Regione è elevato essendo pari a 67.676.715 euro nell'intero sessennio (la misura ha la capienza finanziaria più elevata dell'asse, dopo le misure 3.3 e 3.9). La misura in questione mostra una buona performance, essendo stato impegnato, al 31 dicembre 2003, il 49,5% del contributo totale. Alla stessa data risultano iscritti 3.847 destinatari²⁷ e 2.539 sono i destinatari dei progetti conclusi.

Il finanziamento è stato utilizzato anche dalle università del territorio per finanziare alcuni corsi di laurea breve.

²⁷ La misura si colloca al terzo posto quanto al numero di destinatari intercettati, dopo la 3.2 (approccio preventivo) e la misura 3.3 (approccio curativo).

2.6 LIVELLO DI COORDINAMENTO TRA REGIONE E PROVINCE

La Regione Campania non ha ancora emanato una legge di recepimento delle norme sul decentramento in materia di formazione e istruzione previste dal decreto legislativo n. 112/98. Quindi, da un punto di vista formale, non si può parlare di trasferimento di funzioni; tuttavia, l'orientamento della Regione è quello di confermare quanto previsto dalla legge n. 112/98 attraverso atti normativi diversi dalle leggi regionali, ovvero attraverso delibere di giunta. Ad esempio, la delega alle Province è attualmente prevista per la gestione del bando "Istruzione e formazione" e per il controllo di tipo ispettivo nei corsi cosiddetti "auto-finanziati", ovvero quelli a carico degli utenti finali, con la qualifica riconosciuta dalla Regione o dalle Province.

Per altro, come abbiamo visto a proposito dei Pit, l'interazione tra Regione, Province e Comuni è molto intensa in fatto di politiche di sviluppo locale.

2.7 PRESENZA DI STRUMENTI DI DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI RIVOLTE AGLI ENTI ATTUATORI ED AGLI UTENTI POTENZIALI

2.7.1 Ampiezza della gamma e profilo generale (tipologia, localizzazione, periodicità, ecc.) degli strumenti di diffusione delle informazioni (numeri verdi, sportelli, ecc.)

Parte del Piano di comunicazione è gestita direttamente dall'Ufficio relazioni con il pubblico (Urp). Dalla nostra indagine di campo risulta che, mentre il sistema di comunicazione è considerato efficiente nei confronti degli enti attuatori (vedi il sito internet del Servizio orientamento), non altrettanto lo è per quel che riguarda la capacità di coinvolgere l'utenza, soprattutto quella che presenta maggiori elementi di disagio. A tal proposito valgono le considerazioni riportate nel paragrafo 2.15.

Del resto, il "Primo rapporto di monitoraggio per i corsi di formazione - misure 3.2 e 3.3" realizzato dal Settore orientamento (vedi paragrafo 2.8) che, seppur limitato a due sole misure, è comunque indicativo, attesta che il mezzo di comunicazione e informazione ancora più utilizzato dall'utenza che ha frequentato attività formative in Regione Campania è quello del passa parola tra amici/parenti/conoscenti (48%); gli organismi istituzionali (uffici regionali, agenzie regionali del lavoro, scuola, centri formativi, centri per l'impiego e InformaGiovani) riescono ad intercettare soltanto il 27% della popolazione.

Da segnalare, tuttavia, il ruolo importante, circa la funzione di informazione e orientamento, svolto dal servizio InformaGiovani. Va rilevato che la Campania, con la legge 14/2000, è l'unica Regione che ha regolamentato assetto, compiti e ruoli dei servizi InformaGiovani. Le Province istituiscono le Agenzie servizi InformaGiovani (Asig), i Comuni sedi di distretti scolastici realizzano i Centri InformaGiovani (Cig) ed i Comuni appartenenti ai distretti attivano i Punti InformaGiovani (Pig). L'Asig della Provincia di Napoli nata nel 2001 ha avviato il "Progetto 2003", che prevede: la creazione di una banca dati unica provinciale, la formazione *front office*, la realizzazione di eventi e l'osservatorio giovanile permanente.

2.8 ESTENSIONE E LIVELLO DI UTILIZZABILITÀ DEI SISTEMI DI MONITORAGGIO

2.8.1 Struttura del sistema di monitoraggio delle attività di formazione professionale (anche rispetto all'utilizzo e alla valorizzazione degli *output* del sistema)

Il monitoraggio degli interventi previsti dal Por Campania 2000/2006 è affidato ad una struttura organizzativa articolata su tre livelli.

Il primo livello è costituito dall'Unità organizzativa per il monitoraggio degli interventi. Tale unità, di supporto all'Adg, ha le seguenti funzioni: di assicurare lo svolgimento di tutta l'attività connessa all'impostazione ed al funzionamento del sistema di monitoraggio del Por; di garantire il collegamento tra il Cds e le strutture regionali o esterne delegate all'attuazione delle misure e dei Pit; di assicurare il collegamento tra Regione, Unità centrale di monitoraggio dell'Ispettorato generale per i rapporti finanziari (Igrue), Dipartimento per le politiche di sviluppo (Dps) del (Mef) e tra Regione e Commissione europea; di redigere la struttura delle schede di rilevazione degli elementi procedurali, fisici e finanziari delle singole misure ed azioni e di assicurare la trasmissione delle stesse ai diversi responsabili di misura e di Pit; di provvedere alla raccolta informatizzata, con scadenza trimestrale, delle schede compilate da parte dei responsabili di misura e dei Pit, curandone l'elaborazione, la trasmissione all'Igrue e al Dps del Mef; di mantenere i collegamenti con l'Ufficio del bilancio regionale ed, infine, di predisporre i rapporti periodici di monitoraggio e di contribuire alla stesura dei rapporti annuali di esecuzione.

Il secondo livello è costituito dalle Unità di monitoraggio di Agc. Tali unità sono strutture di staff incardinate nelle rispettive Agc che coadiuvano i responsabili di misura nelle attività legate al monitoraggio ed al controllo ordinario delle operazioni.

Infine, il terzo ed ultimo livello è costituito dai responsabili di misura, cui spetta la responsabilità di fornire i dati necessari al monitoraggio, di certificare i dati forniti e di conservare copia della documentazione.

Il coordinamento del Fse ha presentato nell'ottobre 2002 una procedura standard per il monitoraggio fisico e finanziario e la certificazione della spesa degli interventi del fondo. La procedura è stata recepita dall'Autorità di pagamento Fse attraverso lo sviluppo di un'applicazione personalizzata (Easy Monit in Excel) realizzata dall'Assistenza tecnica.

L'applicazione, nella quale sono inseriti i dati di dettaglio relativi alle singole azioni, consente l'estrazione dei dati in automatico per il successivo inserimento su Monit2000. Alle scadenze previste i soggetti attuatori consegnano presso gli Stap di riferimento, oppure attraverso la posta elettronica alla società di assistenza tecnica, i dati di monitoraggio e quelli relativi alla spesa effettuata. Si tratta di un file per ogni progetto contenente il database in Excel "Strumenti per il monitoraggio fisico e finanziario". Tali dati vanno certificati utilizzando gli appositi modelli scaricabili dal sito www.regione.campania.it/orientamento.

Per quanto riguarda il monitoraggio procedurale, ogni referente di fondo riceve la documentazione cartacea e provvede all'inserimento manuale dei dati direttamente sulla postazione Monit2000. Le postazioni Monit2000 consentono la trasmissione dei dati all'Unità organizzativa per il monitoraggio degli interventi che, attraverso la postazione centrale, provvede alla trasmissione degli stessi all'Igrue. Tra le principali criticità riscontrate nella valutazione del sistema di monitoraggio riportate dal valutatore indipendente nel "Rapporto di valutazione intermedia", si segnala la constatazione che l'attuale sistema di monitoraggio non costituisce un vero e proprio sistema di controllo e gestione in grado di verificare, in tempo reale, i processi attuativi di verifica e di controllo riferiti ai diversi livelli di aggregazione (progetto, misura, asse).

Infatti, il fatto che il processo di monitoraggio coinvolga molti attori (responsabili di misura, di asse, di Pit e di fondo, Unità centrale di monitoraggio, Adg)²⁸ generando una notevole quantità di flussi informativi non supportati da un unico sistema informatico efficace ed efficiente, non consente l'integrazione per i tre fondi delle attività di rilevazione dei dati, del trattamento delle informazioni finanziarie, fisiche e procedurali necessarie per il monitoraggio del programma e, infine, della gestione delle procedure di attuazione e rendicontazione. Inoltre, il sistema non consente di effettuare *query* di tipo contabile riferite ai capitoli di bilancio, agli ordinativi di pagamento, alle quietanze oppure interrogazioni di controllo per ricercare nominativi di imprese aggiudicatrici di appalto, per codice fiscale, per codice unico di progetto. Il sistema, quindi, secondo il valutatore indipendente, risulta non adeguato alle funzioni richieste dall'Adg o dai vari livelli di controllo²⁹.

Le attività di *data entry*, così come il processo di rilevazione dei dati che avviene attraverso l'uso di fogli elettronici Excel, risultano frammentate sia rispetto ad una direttrice verticale definita dal progetto-misura-asse (con il coinvolgimento quindi dei rispettivi responsabili), sia secondo una direttrice orizzontale che coinvolge trasversalmente i tre fondi nel processo di consolidamento e raccolta dei dati gestito dall'Unità organizzativa per il monitoraggio degli interventi dell'Adg.

In conseguenza della "duplicazione" delle attività di *data entry* e dell'assenza di un sistema informatico integrato di monitoraggio, esiste una notevole difficoltà nell'assicurare un adeguato controllo di qualità sui dati forniti.

Gran parte della criticità evidenziate dal valutatore indipendente sembrano superate con l'adozione di un sistema di monitoraggio *web*, denominato Imonit. Si tratta di nuovo sistema informativo che gestisce le attività cofinanziate dal Fse supportando l'amministrazione regionale nelle procedure di valutazione e monitoraggio delle attività e consentendo la sorveglianza sugli interventi cofinanziati.

28 Il monitoraggio delle misure è effettuato con il supporto dell'Assistenza tecnica del Cles che provvede ad inviare rapporti trimestrali.

29 Lo stesso sistema Monit2000 in uso presso il Mef ha delle limitazioni da questo punto di vista.

I dati raccolti si riferiscono all'avanzamento finanziario, fisico e procedurale dei singoli progetti e dell'intero Por. Al fine di garantire un efficace e costante controllo sulle risorse impegnate o impegnabili, la Regione esercita il monitoraggio dello stato di avanzamento delle iniziative e dei relativi pagamenti, verificando, anche attraverso i controlli di tipo ispettivo, l'eventuale esistenza di ritardi nell'esecuzione del progetto o il blocco dello stesso, al fine di consentire all'amministrazione di assumere i provvedimenti consequenziali.

Isonit coinvolge tutti gli attori del processo, dal potenziale utente finale che ha accesso all' "Area pubblica" a tutti coloro che accedono all' "Area riservata". Isonit, infatti, è suddiviso in due parti: un'area pubblica, accessibile a tutti gli utenti di Internet, ed un'area riservata, accessibile solo alle persone appartenenti ai ruoli istituzionali.

L'indagine di campo ha rilevato una criticità non ancora risolta, quella relativa alla tempestività e affidabilità del dato, per la parte che compete agli enti attuatori.

Da segnalare, infine, un'indagine pilota del Settore orientamento professionale, ricerca, sperimentazione e programmazione della formazione professionale, relativa all'utenza potenziale delle misure 3.2 e 3.3. Sono stati somministrati, al momento della selezione, 15.942 questionari ad altrettanti utenti potenziali, la cui età è compresa tra i 25 e 40 anni e in prevalenza costituiti donne.

Attraverso la mappatura dei candidati ai corsi di formazione professionale, si intende conoscere in maniera più dettagliata l'universo di riferimento per meglio programmare e progettare le attività formative, da una parte, e, dall'altra, per avviare un sistema integrato e continuo di monitoraggio dei destinatari e costituire una banca dati utile anche per le indagini di *placement*.

2.8.2 Integrazione elevata tra monitoraggio regionale e provinciale

La Regione Campania non ha ancora effettuato il decentramento delle attività formative alle Province, se non per i segmenti evidenziati nel paragrafo 2.6. Pertanto l'indicatore non è pertinente.

2.8.3 Integrazione elevata dei sistemi di monitoraggio di azioni formative a valere su fondi diversi (Fse, fondi nazionali, fondi regionali)

Non risultano sistemi integrati di monitoraggio delle azioni formative finanziate da fondi diversi, a prescindere da quelle finanziate dal Por.

2.9 ESISTENZA DI PROCEDURE E MECCANISMI DI VALUTAZIONE

2.9.1 Modalità adeguate di valutazione *ex ante* dei progetti

La valutazione *ex ante* prevede la costituzione di Nuclei di valutazione, a cui partecipano anche membri esterni. Nei primi bandi le griglie di valutazione utilizzavano sempre gli stessi criteri; nei bandi di ultima generazione, la griglia varia di volta in volta.

In fatto di valutazione *ex ante* dei progetti, si segnala un problema di efficienza relativo ai Nuclei di valutazione, consistente in un forte ritardo nella valutazione dei progetti presentati a valere su tutte le misure. Uno dei motivi dell'eccessiva durata dei tempi della valutazione *ex ante*, è costituito dall'elevato numero di progetti presentati. Le difficoltà menzionate sono comunque riferite esclusivamente ai primi bandi emanati dall'amministrazione regionale; successivamente, grazie anche alla presenza quasi esclusiva di membri esterni all'interno dei Nuclei di valutazione, le procedure si sono accelerate.

I criteri di valutazione variano in funzione della tipologia progettuale. Per quanto riguarda la formazione tradizionale, in assenza di un'analisi dei fabbisogni, i criteri di selezione utilizzati dall'amministrazione premiano esclusivamente la qualità progettuale interna (tanto più in presenza di formazione a carattere generalista). A fronte di un'apparente forte selettività (circa il 5% delle proposte approvate sul totale delle presentate), legata soprattutto al grande numero di soggetti proponenti, non si registra un'equivalente strutturazione ed articolazione degli strumenti utilizzati nella valutazione *ex ante*.

Su meccanismi a sportello non selettivi è, invece, fondata la modalità di valutazione della domanda per la tipologia di intervento formazione-lavoro³⁰, essendo gli interventi mirati all'obiettivo finale dell'assunzione.

Non presentano caratteristiche applicative particolari borse di studio e *voucher*. Limitati a finanziare il prestito d'onore nazionale e le graduatorie per la Campania relative alla legge 608/96 (gestita da Sviluppo Italia S.p.A.), gli interventi afferenti la tipologia sostegno all'auto-imprenditorialità.

Infine, riguardo agli interventi mirati all'infrastrutturazione del mercato del lavoro (in prevalenza indirizzati ai Centri per l'impiego), si registra una difficoltà ulteriore di valutazione dovuta alla scarsa chiarezza nell'individuazione degli obiettivi progettuali.

2.9.2 Presenza e copertura delle indagini di *placement*

La Regione Campania non realizza - se non limitatamente ad alcune misure - indagini di *placement* in autonomia. Partecipa, comunque, al Gruppo di lavoro sul *placement* coordinato dalla Struttura nazionale di valutazione Fse dell'Isfol.

30 Interventi di formazione *on the job* o che prevedono formazione sul posto di lavoro e assunzione.

2.9.3 Coordinamento funzionale dell'ufficio che si occupa di valutazione dei risultati con strutture/uffici che si occupano di programmazione e gestione della formazione professionale

Non si evince la presenza di un ufficio preposto alla valutazione dei risultati, mentre, come è stato già detto, sono state costituite le unità di monitoraggio presso le Agc e tutti i Team di misura. Per altro, si sottolinea come le persone che fanno parte del Gruppo di lavoro per le indagini di *placement*, coordinato dall'Isfol, sono incardinate nel Settore orientamento professionale, ricerca, consulenza e sperimentazione nella formazione professionale che, come abbiamo già esplicitato, attualmente si occupa di programmazione.

2.9.4 Controllo periodico e su vasta scala dei requisiti previsti nel modello di accreditamento

Il modello di accreditamento degli enti di formazione della Regione Campania prevede un *audit* presso tutte le strutture che fanno domanda, dopo la verifica di tipo documentale. Pertanto il controllo è sull'intero universo.

2.10 SISTEMI E PROCEDURE DI CONTROLLO

2.10.1 Adeguata strutturazione e configurazione tecnica del sistema di controllo su progetti e attività

I controlli di primo livello della Regione Campania, fino al maggio 2004, erano effettuati a campione. Sulla base dei rilievi segnalati dalla Unione europea nell'*audit* la Regione sta attivando un nuovo servizio di controllo, incardinato a livello provinciale, che riguarda il 100% delle attività cofinanziate.

Le visite ispettive, effettuate a campione, esercitano un controllo sia finanziario che fisico (organizzazione dei corsi, efficacia didattica, ecc.).

I controlli di secondo livello sono effettuati dalla ragioneria regionale e concernono l'ammissibilità delle spese.

2.11 CONSISTENZA E QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

2.11.1 Caratteristiche delle risorse umane impegnate nella programmazione, gestione e valutazione della formazione, in termini di: numerosità rispetto alla pianta organica o al numero ottimale (stimato) di risorse necessarie (nel complesso e per singola funzione)

Le strutture che programmano, gestiscono e valutano, nella Regione Campania, la formazione professionale hanno registrato notevoli miglioramenti.

Tuttavia, riguardo all'adeguatezza numerica del personale coinvolto, l'indagine di campo conferma quanto riportato nel "Rapporto di valutazione intermedia" circa la scarsa consistenza delle risorse umane in termini quantitativi. Ad esempio, il Servizio programmazione e rendicontazione del Settore orientamento professionale, ricerca, sperimentazione e consulenza nella formazione professionale è costituito soltanto da 5 risorse; per cui di fondamentale importanza per la normale gestione delle attività - secondo il dirigente - è il supporto offerto dalla *task force* di sostegno al processo di accreditamento finanziata dall'Isfol.

Un punto di forza significativo è, invece, rappresentato dal consolidamento degli aspetti amministrativi e procedurali, così come pure dalla sempre maggiore coerenza tra le strategie nazionali ed europee e le strategie regionali. Si tratta di un progresso molto significativo rispetto al periodo di programmazione precedente che può costituire la base per uno sviluppo ulteriore.

Si è notevolmente ridotta nei Responsabili di misura la sensazione di una mancanza di definizione dei ruoli e di sovrapposizione dei compiti nell'attuazione del Por, grazie soprattutto all'attivazione di tutte le unità di staff dell'Adg (anche se l'assegnazione delle risorse alle unità organizzative è stata fatta con considerevole ritardo).

Si registra, inoltre, un ritardo nell'istituzione delle unità di staff al Responsabile di misura - così come previste dal Cdp.

È emersa dall'indagine di campo, infine, la necessità di incrementare il numero di dirigenti:

"Ogni settore dovrebbe avere più di un dirigente ma in effetti non tutti i ruoli sono coperti, tant'è che la Regione sta provvedendo proprio in questo periodo a indire concorsi per coprire questi ruoli. Complessivamente la Regione non è organizzata secondo una catena gerarchica di stretta dipendenza, esistono diverse figure che lavorano sullo stesso piano e con funzioni simili".

2.11.2 Elevato tasso di copertura formativa del personale della Adg impegnato nella programmazione, gestione e valutazione della formazione (media dell'ultimo triennio)

Rispetto al f/i 11 "Consistenza e qualificazione delle risorse umane" - ed in particolare alla DO 11.2, si segnala una carenza nella formazione dei Responsabili di

misura. Infatti, nonostante si siano svolte specifiche attività di formazione (ad esempio nell'ambito della misura 3.10), a causa dei fenomeni di *turnover* (pre-pensionamenti, riassegnazioni di ruoli all'interno della Regione), è risultato che non tutti hanno ricevuto la formazione prevista per lo svolgimento del proprio ruolo.

Da segnalare, infatti, come la filosofia del Por 2000/2006 con l'allargamento del numero dei soggetti decisori, abbia determinato all'inizio della programmazione il problema della carenza di cultura manageriale all'interno della Regione. Un contributo alla soluzione del problema, è stato offerto dagli interventi finanziati attraverso la misura 3.10 ed dalla realizzazione del programma di formazione per il biennio 2002/2003, affidato dall'Assessorato alle risorse umane della Regione Campania al Formez. Il progetto denominato "F.A.R.E. Campania: piano di formazione e assistenza tecnica per dirigenti e dipendenti della Regione Campania", è stato articolato in una serie di percorsi di formazione e assistenza tecnica ed ha coinvolto gran parte dell'amministrazione accompagnando i processi di riforma e sviluppo organizzativo della Regione.

Ad oggi sono state effettuate 1.600 giornate di formazione, rivolte a 5.800 partecipanti, per un totale di 32.600 giornate/uomo³¹.

Nonostante le risorse profuse, l'indagine di campo ha evidenziato come ancora sussistano fabbisogni insoddisfatti di specifiche aree/servizi/settori e, di conseguenza, si registri una certa insoddisfazione rispetto alla qualificazione/formazione delle risorse umane.

2.11.3 Consistenza e funzionalità delle strutture di assistenza tecnica

L'Assistenza tecnica svolge, nella Regione Campania, un buon lavoro di sostegno alla gestione ordinaria delle politiche formative. Le lacune createsi a causa del *turnover* cui si accennava nel paragrafo precedente sono state colmate grazie al supporto delle assistenze tecniche - nonostante il ritardo nell'affidamento dei servizi - e delle unità di staff all'Adg.

³¹ Fonte: seminario Formez "Il piano di formazione come strumento ai fabbisogni della P.A." - Napoli 24 settembre 2004.

2.12 RAPPORTO TRA PROGETTI AVVIATI E PROGETTI APPROVATI NONCHÉ TRA AVVIATI E CONCLUSI

2.12.1 Elevato numero di progetti avviati sul numero di progetti approvati³²

Come si evince dalla tabelle seguente (tab. 2), l'efficienza attuativa è eccellente: i progetti avviati rappresentano il 99% di quelli approvati.

Misura	Numero progetti avviati	Numero progetti approvati
1.11	1	1
2.3	4	4
3.1	20	20
3.2	908	914
3.3	1.702	1.708
3.4	293	293
3.5	9	9
3.6	144	144
3.7	1.007	1.008
3.8	253	253
3.9	1.034	1.064
3.10	11	11
3.11	1	1
3.12	10	10
3.13	19	19

*Tabella 2
Regione
Campania -
Numero di
progetti Fse
avviati su
approvati al 31
dicembre 2004*

segue

³² Dati aggiornati al 31 dicembre 2004 (al 31 dicembre 2003, infatti, i dati Monit relativi ai progetti non erano attendibili);

segue
 Tabella 2
 Regione
 Campania -
 Numero di
 progetti Fse
 avviati su
 approvati al 31
 dicembre 2004

	Misura	Numero progetti avviati	Numero progetti approvati
3.14	Promozione delle partecipazione femminile al mercato del lavoro	78	78
4.4	Rafforzamento del potenziale umano finalizzato allo sviluppo locale	1	1
5.3	Sostegno allo sviluppo di programmi integrati di cooperazione tra enti locali per prevenzione dell'esclusione sociale e miglioramento della qualità della vita attraverso promozione e riqualificazione di servizi sociali, servizi di cura alla persona, servizi di assistenza e crescita di imprenditoria sociale per promozione di sviluppo locale	68	68
6.4	Promozione dello sviluppo della società dell'informazione attraverso il rafforzamento di potenziale umano, sviluppo dell'imprenditorialità e miglioramento di competitività delle imprese. Promozione dell'internazionalizzazione	620	631
Totale		6.183	6.237

Fonte: elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

2.12.2 Elevato numero di progetti conclusi sul numero di progetti avviati

L'informazione non è disponibile, in quanto il dato Monit relativo ai progetti conclusi non è attendibile.

2.13 VOLUME DELLE RISORSE FINANZIARIE SPESE RISPETTO A QUELLE IMPEGNATE

2.13.1 Corrispondenza tendenziale tra risorse finanziarie spese e risorse finanziarie impegnate per tipo di fondo rilevante per la formazione professionale

Come si evince dalla tabella seguente (tab. 3), il volume delle risorse finanziarie spese su quelle impegnate, nella Regione Campania, è pari al 59,7%. Le misure che mostrano la migliore performance, quanto a capacità effettiva di utilizzo, sono la 3.8 (formazione permanente), con il 100% dello speso sull'impegnato, le misure 3.11 e 3.12 (imprenditorialità), con il 98,8%, la misura 3.3 (approccio curativo), con il 91,2% e la misura 3.10 (dipendenti della pubblica amministrazione), con il 70,7%.

Se prendiamo in considerazione l'efficienza realizzativa (lo speso sul contributo totale programmato), registriamo una performance inferiore, pari al 17,3%³³. Le misure che mostrano le migliori performance sono la 3.11 e 3.12 (67,1% dello speso sul programmato), la 3.2 (approccio preventivo) con il 41,0% e la 3.10 (formazione continua per i dipendenti pubblici), con il 33,9%.

Tali dati mostrano una buona efficienza realizzativa soprattutto in relazione a quei *policy field* cruciali per la Regione, come la formazione rivolta ai disoccupati, la formazione permanente e la formazione continua.

³³ L'efficienza realizzativi del Quadro comunitario di sostegno Obiettivo 3, considerata sull'intero sessennio di programmazione, è comunque pari al 17,1% (vedi Struttura nazionale di valutazione del Fse - Isfol, *La valutazione intermedia del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 in Italia*, ottobre 2003).

Tabella 3
Avanzamento
finanziario al 31
dicembre 2003
delle misure Fse
dell'asse 3 del
Por Campania

Tabella 3 - Avanzamento finanziario al 31 dicembre 2003 delle misure Fse dell'asse 3 del Por Campania

Misure dell'asse 3	Contributo (a)	Impegni (b)	Pagamenti (c)	Impegni su contri- buto b/a	Pagamenti su contri- buto c/a	Pagamenti su impe- gni c/b
3.1	30.256.000,00	5.159.197,32	1.355.248,91	17,05	4,48	26,27
3.2	58.035.857,00	59.838.498,99	23.812.120,01	103,11	41,03	39,79
3.3	109.545.857,00	21.579.517,24	19.700.479,62	19,70	17,98	91,29
3.4	42.713.000,00	8.971.028,14	5.663.358,42	21,00	13,26	63,13
3.5	27.207.285,00	-	-	-	-	-
3.6	28.451.142,00	383.631,70	24.123,38	1,35	0,08	6,29
3.7	67.676.715,00	33.529.207,68	16.578.687,82	49,54	24,50	49,45
3.8	34.350.143,00	38.152,16	38.152,16	0,11	0,11	100,00
3.9	153.068.285,00	22.578.049,52	7.312.783,38	14,75	4,78	32,39
3.10	12.102.000,00	5.810.861,71	4.108.099,53	48,02	33,95	70,70
3.11 e 3.12	62.692.716,00	42.614.596,00	42.118.106,65	67,97	67,18	98,83
3.13	18.152.000,00	375.549,70	-	2,07	-	-
3.14	67.629.000,00	7.680.288,67	2.483.310,35	11,36	3,67	32,33
Totale	711.880.000,00	208.558.578,83	123.194.470,23	29,30	17,31	59,07

Fonte: elaborazione della Struttura nazionale di valutazione del Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

2.14 PRESENZA E RILEVANZA DI PERCORSI INTEGRATI

2.14.1 Significativa percentuale di risorse finanziarie destinate a percorsi integrati (istruzione/formazione professionale, percorsi composti da formazione, orientamento, accompagnamento)

Nell'ambito della misura 6.4 (Promozione dello sviluppo della società dell'informazione attraverso il rafforzamento del potenziale umano, lo sviluppo dell'imprenditorialità e il miglioramento della competitività delle imprese. Promozione dell'internazionalizzazione)³⁴ è stato approvato un bando per il finanziamento di progetti formativi integrati volti alla promozione della società dell'informazione e dell'internazionalizzazione.

Il bando stabilisce quali sono gli elementi prioritari: la partecipazione di più soggetti pubblici o privati attraverso la costituzione di partenariati; l'approccio personalizzato; l'integrazione rispetto ad altre misure collegate; l'attuazione di percorsi integrati.

I destinatari degli interventi sono i disoccupati, gli occupati e le Pmi, mentre le tipologie di azione previste riguardano lo sviluppo di attività formative volte a supportare le innovazioni e gli aggiornamenti tecnologici e organizzativi in materia di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict), la creazione di nuove figure gestionali e tecniche, esperte nel marketing internazionale. Il bando prevedeva anche incentivi alle persone per la formazione nel settore Ict.

Al giugno 2003, si registra un numero di progetti ammissibili pari a 32, di cui 9 finanziati, per un totale complessivo di 3.747.742,38 euro ed un numero di 312 beneficiari di *voucher*, per un importo complessivo pari ad euro 3.305.176. Si sottolinea come i dati citati siano riferiti all'intera misura (non soltanto ai progetti integrati). Da segnalare inoltre i percorsi integrati destinati alle donne (vedi paragrafo 2.3).

³⁴ Rapporto di valutazione intermedia.

2.15 CAPACITÀ DI COINVOLGIMENTO DELL'UTENZA IN "CONDIZIONE DI DISAGIO" E "A RISCHIO"

2.15.1 Rilevante percentuale (media annua) di utenza coinvolta in percorsi integrati che è definibile come in "condizione di disagio" (detenuti, immigrati, disabili)

Il dato non è disponibile.

2.15.2 Significativa percentuale (media annua) di soggetti "in condizione di disagio" sul territorio che è coinvolta in interventi di formazione professionale

Al 31 dicembre 2003 sono 1.668 i destinatari della misura 3.4 (Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati) presenti nei progetti approvati; 1.643 i destinatari dei progetti avviati e 2.539 quelli dei progetti conclusi. In termini finanziari, le risorse impegnate sul totale sono ancora scarse (21,0%, al 31 dicembre 2003), mentre è elevato il rapporto tra lo speso e l'impegnato (63,1%). L'indagine di campo ha evidenziato una certa criticità nell'intercettazione dell'utenza in condizione di disagio.

Per quanto riguarda lo stato di attuazione della misura 3.4, si registra³⁵ un forte ritardo iniziale, compensato da una buona ripresa a partire dal 2002. Tra gli interventi messi in azione dall'amministrazione regionale si segnala l'approvazione di un bando per l'attivazione di progetti sperimentali a favore di detenuti di breve e lunga durata e dei minori soggetti a provvedimenti delle autorità giudiziarie minori. Si tratta, nelle intenzioni, di percorsi integrati personalizzati tesi a favorire il reinserimento lavorativo dei soggetti coinvolti. L'attuazione degli interventi è riservata ai settori tecnici amministrativi provinciali (Stap).

La misura 3.4 ha finanziato, inoltre, un progetto di sovvenzione globale per piccoli sussidi. Come approvato dalla delibera 2430/03, la Regione Campania - Settore osservatorio del mercato del lavoro e dell'occupazione, emigrazione, immigrazione - ha disposto che la realizzazione di interventi a favore dei soggetti svantaggiati avvenga mediante la selezione di un organismo intermediario che garantisca la realizzazione delle diverse tipologie di azioni. Con decreto dirigenziale n. 578 del 1 marzo 2004 è stato approvato il progetto presentato dall'Ape Gesco Consorzio, Cidis Onlus, Alisei Ong, Cgm Consorzio Nazionale.

Per facilitare l'accesso alla formazione dei giovani, la Regione Campania ha avviato una sperimentazione di uno strumento di *individual learning account* (Ila), la carta di credito formativa (riquadro 6)

35 Vedi "Rapporto di valutazione intermedia" e esiti della riunione di auto-valutazione del Por Campania.

Riquadro 6 - Progetto "Carta-in - Carta di credito formativo"

Carta-in è un progetto integrato di accompagnamento e sostegno alla sperimentazione di un dispositivo di accesso al credito per i giovani residenti nella Regione Campania, finalizzato alla diffusione di un approccio lifelong learning ed alla riqualificazione dell'offerta formativa regionale. Alla realizzazione ed attuazione del progetto concorrono, insieme alla Regione che ha un ruolo di indirizzo, i media, il sistema bancario e le aziende del settore dell'Ict. Il livello di gestione e coordinamento dell'iniziativa è dell'Assessorato che utilizza l'Arlav, l'ente strumentale della Regione.

Carta-in è una carta di credito formativo che consente di ottenere un prestito bancario agevolato di massimo 3.000 euro - restituibile in rate mensili in un arco di cinque anni - per acquistare computer e programmi informatici (per un valore pari a non più del 50% dell'importo totale) e contestualmente offre un contributo a fondo perduto di 1.000 euro erogato dalla Regione Campania, per l'acquisto di pacchetti di formazione a distanza (non meno del 50% dell'importo totale). I pacchetti formativi dovranno essere acquistati esclusivamente tra quelli presenti nel "Catalogo regionale della formazione a distanza"; le dotazioni informatiche dovranno invece essere acquistate presso gli esercenti che aderiscono al programma.

Il progetto Carta-in, che mira a favorire lo sviluppo dell'eLearning nella Regione, si rivolge a tutti i giovani residenti in Campania, nati negli anni 1983, 1984, 1985, in possesso almeno di licenza media inferiore, che si trovano in una fase di definizione e di scelta del proprio percorso formativo, e offre loro l'opportunità di accrescere il proprio bagaglio di conoscenze, di investire sulle proprie risorse e di definire il proprio profilo professionale.

Per accedere alla carta di credito, che ha una validità di tre anni, i giovani dovranno partecipare ad un breve corso di orientamento, organizzato da Rai Educational presso le scuole presenti sul territorio regionale - dove saranno guidati nella scelta di un percorso formativo costruito sulla base delle proprie attitudini e preferenze - e superare un test motivazionale. Il progetto finanzia i primi 5.000 giovani che decideranno di aderire al Programma Carta-in. A fronte di una disponibilità di finanziamento molto cospicua, le domande pervenute all'amministrazione regionale sono state piuttosto scarse, tanto da rinviare la scadenza del bando al 31 ottobre 2004.

Nonostante le difficoltà incontrate, il progetto è stato auto-candidato dall'amministrazione regionale quale "buona idea Fse" in occasione del seminario nazionale "Il Fse in Italia: contributo alla Strategia europea per l'occupazione, risultati e prospettive" organizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a Roma nei giorni 10-11 novembre 2003.

2.16 PRESENZA DI AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO

2.16.1 Ampiezza rilevante della gamma delle azioni di accompagnamento attivate

L'indagine di campo ha evidenziato come siano attualmente in essere le seguenti azioni di accompagnamento:

- a vantaggio dei soggetti in obbligo formativo, è previsto un rimborso per le spese di trasporto e per quelle del pranzo. I fondi utilizzati non afferiscono al Fse, ma sono a carico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- sulle misure 3.2 e 3.3 sono individuate delle risorse finanziarie per gli utenti disabili, al fine di permettere loro l'accompagnamento da parte di insegnanti di sostegno. Nell'ultimo bando, a carattere sperimentale, sono previste risorse destinate all'utenza più debole, erogate attraverso gli enti di formazione, al fine di incentivare la partecipazione alle attività formative pianificate. Gli enti di formazione hanno la facoltà di erogare il "bonus" tramite borse di studio "in entrata" oppure "in uscita".

2.17 PRESENZA DI AZIONI DI ASSISTENZA A STRUTTURE E SISTEMI

2.17.1 Ampiezza rilevante della gamma delle azioni di assistenza a strutture e sistemi

Il dato non è disponibile.

2.18 COPERTURA DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE AI FORMATORI

2.18.1 Percentuale elevata di risorse umane di sistema addette (direttamente o indirettamente) alla didattica e coinvolte in azioni di formazione, aggiornamento, addestramento (media annua dell'ultimo triennio)

Il dato non è disponibile.

2.19 ELEVATO GRADO DI PRESIDIO DELLA DIMENSIONE DIDATTICA DEGLI INTERVENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il dato non è disponibile.

2.20 NUMERO DEI DESTINATARI FORMATI/NUMERO DEI DESTINATARI ISCRITTI

2.20.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (rendicontabili) sul totale dei destinatari iscritti/iniziali per genere, età, titolo di studio e per tipologia di intervento

La percentuale dei destinatari conclusi sui destinatari avviati al 31 dicembre 2003 è pari all'89% (tab. 4)³⁶. Lo scarto più rilevante tra destinatari dei progetti avviati e destinatari dei progetti conclusi si registra per l'utenza in condizione di disagio e nei progetti Ifts.

Tabella 4
Regione
Campania - I
destinatari dei
progetti Fse
approvati, avviati
e conclusi al 31
dicembre 2003

	Misure	Destinatari		
		Approvato	Avviato	Concluso
3.1	Organizzazione dei servizi per l'impiego	n.d	n.d	n.d
3.2	Inserimento e reinserimento nel Mdl di giovani e adulti	13.789	13.334	11.653
3.3	Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati fuori dal Mdl da più di 6 o 12 mesi	10.185	10.907	10.822
3.4	Inserimento lavorativo e reinserimento di gruppi svantaggiati	1.668	1.643	1.296
3.5	Adeguamento dei sistemi di formazione professionale e dell'istruzione	-	-	-
3.6	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	n.d	n.d	n.d
3.7	Formazione superiore (Ifts)	3.689	3.847	2.539
3.8	Istruzione e formazione permanente	n.d	n.d	
3.9	Sviluppo della competitività delle imprese pubbliche e private con priorità alle Pmi	3.614	3.510	3.406
3.10	Adeguamento competenze della pubblica amministrazione	n.d	n.d	n.d
3.11 e 3.12	Consolidamento imprenditorialità e promozione dell'emersione lavoro irregolare	n.d	n.d	n.d
3.13	Miglioramento risorse umane nel settore ricerca tecnica	n.d	n.d	n.d
3.14	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	n.d	n.d	n.d
Totale		32.945	33.241	29.716

Fonte: elaborazione della Struttura nazionale di valutazione del Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

³⁶ Come si evince dalla tabella 4, i dati sono limitati ad alcune misure.

2.21 TASSO DI COPERTURA DEGLI INTERVENTI FORMATIVI PER TIPOLOGIA DI DESTINATARI

2.21.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (per genere, età, titolo di studio, misura) e la popolazione di riferimento.

Il dato non è disponibile.

2.22 TASSO DI INSERIMENTO OCCUPAZIONALE LORDO DEI DESTINATARI DI AZIONI FORMATIVE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARI

2.22.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, si trovano nella condizione di occupato sul totale dei destinatari delle stesse azioni

La Regione Campania partecipa all'indagine di *placement*, realizzata dal Gruppo di lavoro delle Regioni Obiettivo 1, coordinato dalla Struttura nazionale di valutazione Fse dell'Isfol.

Autonomamente la Regione ha già adottato una scheda d'iscrizione analoga a quella adottata dal Gruppo di lavoro, che consentirà di effettuare un'indagine sul gradimento dei corsi da parte dell'utenza (sono previste 1.600 interviste) e un'indagine sugli esiti occupazionali dei formati.

2.23 TASSO DI SUCCESSO DEI FORMATI

2.23.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, sono occupati oppure inseriti in un percorso di istruzione o di formazione ulteriore e il numero totale dei destinatari degli interventi

Il dato non è disponibile.

ANALISI DI CASO DELLA REGIONE SARDEGNA

3.1 GRADO DI RISPONDENZA DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE AI FABBISOGNI SOCIALI ED ECONOMICI

3.1.1 Presenza di programmi o piani triennali e annuali di politiche del lavoro coerenti con il Por e i Complementi di programmazione

Così come indicato dal Quadro comunitario di sostegno Obiettivo 1 2000/2006, la Regione Sardegna ha introdotto il criterio del “ciclo unico di programmazione”, considerando tutti gli strumenti programmatici e l’insieme delle risorse finalizzate allo sviluppo regionale come un unico documento, organico e coerente.

In questa ottica, è il Documento di programmazione economica e finanziaria (Dpef) della Regione ad indicare gli obiettivi generali programmatici, gli indirizzi e le priorità delle politiche e delle azioni che saranno attuate ed a coordinare fra loro, in maniera coerente, i diversi finanziamenti e strumenti di intervento (Apq, Por, Pon, Pic, Prs, delibere Cipe per le aree depresse e politiche regionali di bilancio).

Il Por, intervenendo sui principali ambiti di *policy* individuati dal Dpef con un apporto finanziario che incide oltre il 30% sul complesso delle risorse a disposizione della Regione per il periodo 2000/2006, assume un ruolo strategico per lo sviluppo della Sardegna. Esso rappresenta uno strumento centrale nella politica regionale e, per alcuni settori in particolare come per esempio quello delle risorse umane, diventa il dispositivo principale di intervento, incorporando l’intera strategia di settore.

L’assenza di ulteriori documenti di programmazione - e, specialmente per quel che riguarda l’ambito della sperimentazione di cui al presente volume, la mancanza dei piani formativi - è confermata anche dall’indagine sul campo.

La Regione si avvale, comunque, di alcuni strumenti di programmazione operativa, quali il Piano di formazione professionale per gli apprendisti dell’anno 2000/2001, il Piano triennale degli interventi 2002/2004 in materia di lavoro, redatto dall’Agenzia regionale del lavoro in coerenza con gli strumenti regionali di programmazione economico-finanziaria.

Dall'analisi del Rapporto di valutazione intermedia, a cura dell'Isri - Istituto di studi sulle relazioni industriali, Cagliari, dicembre 2003 - emerge una generale coerenza del Por con le politiche regionali e con gli orientamenti strategici complessivi e di settore, "denotando un buon livello di adesione al cosiddetto modello unico di programmazione, verso cui convergono obiettivi, programmi, interventi e risorse finanziarie necessarie per le politiche di sviluppo della Regione". Nello stesso tempo, le analisi condotte sulle dinamiche del contesto socio-economico della Regione Sardegna inducono il valutatore indipendente a formulare un giudizio complessivamente positivo sulle strategie di intervento proposte e poste in essere dalla programmazione del Por relativa al periodo di programmazione 2000/2006.

La nostra stessa indagine sul campo diretta a verificare il grado di coerenza tra gli interventi formativi individuati e finanziati dal Por ed i fabbisogni espressi dal territorio, conferma, in linea di massima, il giudizio positivo espresso dall'Isri. A sostegno di tale giudizio facciamo riferimento ai risultati di due ricerche finanziate dall'amministrazione regionale attraverso il Fse: si tratta, nel primo caso, di un'indagine finanziata con la misura 3.1³⁷ dal titolo "I fabbisogni formativi del territorio" e, nel secondo caso, di un'indagine finanziata con la misura 3.9 dal titolo "Rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti degli enti locali" che ha coinvolto tutti i comuni del territorio regionale con lo scopo di far emergere i fabbisogni formativi locali.

Le analisi contenute nelle due ricerche sono sufficientemente rispondenti agli obiettivi ed alle finalità fissate dalla programmazione attuativa regionale. In particolare, nell'elaborazione dell'ultimo bando emesso dall'amministrazione regionale sono stati utilizzati i risultati prodotti dalla due ricerche. Va comunque evidenziato che la coerenza tra analisi dei fabbisogni e programmazione degli interventi non deriva da un processo di rilevazione sistematica dei fabbisogni medesimi, ovvero non si registra un circolo virtuoso tra fabbisogni del territorio e programmazione/progettazione della formazione professionale a livello di sistema.

Inoltre, l'indagine sul campo ha messo in luce come negli anni passati, e in particolare all'epoca dell'elaborazione del Por, si sia registrato uno scollamento tra il settore responsabile delle politiche del lavoro e quello della programmazione. Tale separatezza è attualmente in via di superamento.

3.1.2 Significativo livello di dettaglio dell'analisi contenuta nei documenti di pianificazione annuale e pluriennale

Il Por contiene sufficienti elementi di dettaglio nell'analisi del contesto socio-economico regionale.

37 Determinazione n. 363/2002 in seguito ad aggiudicazione di un bando di gara. Titolare della ricerca l'Ati composta da Fondazione Censis, S3 Studium-S3 Opus Srl., Luiss Management S.p.A. e Uniform_Confcommercio.

Per quanto riguarda le materie oggetto della presente analisi valutativa, il Por stabilisce alcune priorità significative:

- attuazione dell'obbligo formativo;
- interventi formativi integrati con iniziative personalizzate di orientamento e consulenza soprattutto nei confronti dei disoccupati di lunga durata e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- formazione permanente;
- formazione superiore.

3.1 Grado di rispondenza dei documenti di programmazione ai fabbisogni sociali ed economici

3.2 INTERAZIONE TRA LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E LE ALTRE POLITICHE DEL LAVORO E DELL'ISTRUZIONE

3.2.1 Esistenza di modalità e forme di integrazione/coordinamento strutturato tra uffici/strutture deputati alla formazione professionale e quelli deputati alle altre politiche del lavoro e dell'istruzione.

Le competenze in materia di “formazione professionale”, “lavoro” e “istruzione” sono ripartite in Regione Sardegna tra due assessorati: l'Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale e l'Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport³⁸.

L'indagine valutativa ha evidenziato una buona interazione tra le politiche formative e quelle del lavoro, con l'accentramento in un'unica Direzione generale del Servizio programmazione, gestione, monitoraggio e controllo della formazione professionale³⁹ e del Servizio del lavoro.

I rapporti tra i due servizi sono sistematici e produttivi. Citiamo, a titolo esemplificativo, la ricerca su “I fabbisogni formativi del territorio”, finanziata per iniziativa del Servizio del lavoro - attraverso la misura 3.1 del Fse - ma utile soprattutto per il Servizio formazione professionale che si servirà dei risultati prodotti dall'indagine per orientare la propria strategia di intervento e la formulazione dei prossimi bandi in uscita.

Non si possono definire soddisfacenti, invece, i rapporti tra gli uffici/servizi regionali che si occupano di formazione professionale e quelli che si occupano di istruzione. Essendo i servizi incardinati in due assessorati differenti, le relazioni sono di tipo occasionale e limitate soltanto ad alcune riunioni congiunte per la gestione del Fse, dove sono presenti tutti i responsabili di misura. Infatti, delle 16 misure del fondo⁴⁰, la 3.6 e la 3.7 sono amministrate rispettivamente dal Servizio istruzione scolastica e dal Servizio formazione superiore e permanente dell'Assessorato della pubblica istruzione.

È parere generale, comunque, che la nomina a responsabile del Fse del Direttore generale dell'Assessorato del lavoro e della formazione professionale abbia avviato un processo di maggior integrazione tra i due sottosistemi regionali (formazione e istruzione), anche se resta sempre auspicabile una più frequente partecipazione agli stessi tavoli o comitati tecnici di funzionari appartenenti ai diversi assessorati regionali.

Si registra, invece, un buon livello di coordinamento tra l'Assessorato del lavoro e della formazione professionale e la Direzione generale dell'Ufficio scolastico

38 Per comodità, di seguito indicati come Assessorato del lavoro e della formazione professionale e Assessorato della pubblica istruzione.

39 Per comodità, di seguito indicati come Servizio formazione professionale.

40 Le misure 3.1, 3.10 e 3.11 sono gestite dal Servizio del lavoro, mentre le restanti dal Servizio programmazione, gestione, monitoraggio e controllo della formazione professionale.

regionale. I risultati di questa costruttiva collaborazione sono testimoniati dal buon esito della sperimentazione del primo anno dei percorsi integrati per il recupero dell'abbandono scolastico, di cui parleremo approfonditamente nel paragrafo successivo nello spazio dedicato ai risultati prodotti dal protocollo d'intesa tra la Regione Sardegna ed il Miur.

Infine, un'altra chiave di lettura per analizzare il grado di coordinamento tra i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro può essere fornita dall'osservazione dello stato di attuazione della misura 3.5 del Fse, in particolare dell'avanzamento procedurale e finanziario e della realizzazione fisica.

Sebbene gli impegni e la spesa relativi al 2003 registrino un incremento rispetto al 2002, la capacità di impegno e di spesa rispetto al costo programmato esprimono ancora una modesta performance⁴¹, scontando in parte il medesimo ritardo della misura 3.1.

Il numero dei progetti avviati - al 31 dicembre 2003 data di riferimento del "Rapporto annuale di esecuzione" - è pari a 4, di cui nessuno concluso: il risultato è notevolmente inferiore agli obiettivi attesi di fine programma. L'attenzione dei decisori politici, inoltre, si è concentrata soprattutto sull'accreditamento dei soggetti formativi, un'operazione rilevatasi molto complessa a causa della necessità di accoppiare tipologie di organismi molto differenti tra loro, quali, per esempio, gli enti di formazione e gli istituti scolastici per l'assolvimento della filiera dell'obbligo formativo⁴².

3.2.2 Risultati significativi riconducibili all'esistenza di protocolli, accordi, convenzioni tra attori dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro

I protocolli e gli accordi più significativi tra attori dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, rilevati dalla nostra indagine sono sei.

Il primo è il "Protocollo d'intesa tra la Regione autonoma della Sardegna⁴³, il Ministero dell'istruzione, dell'università, della ricerca ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali" siglato il 1 agosto 2003⁴⁴.

Il protocollo persegue l'obiettivo di costruire un sistema integrato di governo territoriale a livello regionale in materia di istruzione e formazione professionale, nonché l'integrazione delle risorse finanziarie e l'adeguamento degli strumenti operativi. Le modalità con le quali sono attuati i processi di integrazione/coordinamento tra le strutture deputate alla formazione professionale e quelle deputate

41 Rapporto di valutazione intermedia e Rapporto annuale di esecuzione (Rae) al 31 dicembre 2003.

42 Come vedremo nei paragrafi successivi la Regione Sardegna ha investito notevoli risorse per l'assolvimento dell'obbligo formativo.

43 Per la Regione Sardegna hanno sottoscritto il protocollo l'Assessore del lavoro e della formazione professionale e l'Assessore della pubblica istruzione.

44 Un precedente protocollo tra i medesimi attori e con le stesse finalità era stato siglato il 26 settembre 2002.

te alle politiche dell'istruzione sono di tipo formalizzato. È previsto un organismo di governo - con compiti di indirizzo e di programmazione - costituito dal direttore generale dell'Ufficio scolastico regionale e dagli assessori regionali dei due assessorati coinvolti.

È presente, inoltre, una commissione tecnica, costituita da 4 docenti esperti nel campo della formazione e dell'istruzione e da 4 funzionari amministrativi dei soggetti istituzionali coinvolti, con compiti di studio ed elaborazione di proposte operative. Il risultato più significativo prodotto dal protocollo è l'elevato numero di soggetti coinvolti dai percorsi integrati. Dal rapporto sugli esiti dei "Percorsi sperimentali integrati per il recupero dell'abbandono scolastico indirizzati a giovani sprovvisti del diploma di licenza media"⁴⁵ emerge che l'87,5% degli allievi iscritti (circa 1.400) ha frequentato regolarmente i corsi; di questi, l'84% è stato ammesso agli esami con una percentuale di successo pari al 99%.

Dunque, il 72% degli iscritti iniziali ha conseguito la licenza media e potrà scegliere se iscriversi al primo anno della scuola media superiore, oppure se continuare la frequenza del percorso sperimentale triennale di istruzione e formazione professionale.

Il secondo, siglato in data 11 febbraio 2003, è il "Protocollo d'intesa tra l'Ufficio scolastico regionale ed il Comitato regionale dei giovani imprenditori della Sardegna". Il protocollo ha l'obiettivo di attivare, tra i due soggetti coinvolti, modalità di confronto permanente al fine di garantire il raccordo e la comunicazione tra il sistema scolastico ed il sistema delle imprese. Tra le azioni individuate dall'accordo sono previste attività di orientamento scolastico e professionale, tirocini (in virtù di un ampliamento delle possibilità di realizzare esperienze di alternanza scuola-lavoro), supporto ai progetti finanziati con il contributo del Fse (con un particolare riguardo ai corsi Ifts), ecc.

È prevista la costituzione di un Comitato di indirizzo che si riunisce annualmente, con il compito di elaborare le linee programmatiche e di un Comitato paritetico che ha il compito di elaborare un piano operativo su base provinciale.

Non sono individuabili - al momento - risultati significativi riconducibili al protocollo; si segnala, comunque, la volontà di predisporre una banca dati per favorire l'incontro della domanda-offerta di stage, tra le scuole e le imprese della Regione.

Il terzo è il "Protocollo d'intesa tra l'Ufficio scolastico regionale e l'Api Sarda (Associazione Piccole e Medie Industrie della Sardegna) siglato in data 22 dicembre 2003 con l'obiettivo di facilitare e supportare, a livello territoriale, la sperimentazione dei percorsi in alternanza scuola-lavoro (legge 53/03), attraverso la raccolta e la diffusione dei dati relativi alle richieste di stage da parte delle scuole e alla disponibilità delle aziende, associate all'Api Sarda, ad accogliere studenti.

⁴⁵ Miur - Ufficio scolastico regionale della Sardegna, Direzione generale, a cura di Carla Varese (Cagliari, 19 agosto 2004).

Il quarto è un Accordo quadro tra l'Ufficio scolastico regionale, la Meridiana Linee Aeree S.p.A. e la Geasar S.p.A.

L'accordo si propone di realizzare dei percorsi di studio e di alternanza scuola-lavoro nei settori "aeronautico" ed "aeroportuale".

Nell'ambito dell'accordo, sono stati definiti gli impegni per la creazione - nel Comune di Olbia - di una collaborazione stabile tra l'Istituto tecnico commerciale e geometri "Attilio Deffenu", in rete con l'Istituto professionale per l'industria e l'artigianato, il Comune di Olbia, la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale ed il Comitato giovani imprenditori, con l'obiettivo di realizzare percorsi formativi in alternanza.

L'accordo prevede il coinvolgimento successivo dell'Assessorato regionale del lavoro, attraverso l'attivazione di corsi di formazione superiore, su vari profili tecnici, nel settore aeronautico ed aeroportuale.

Il quinto è una "Convenzione operativa", siglata in data 12 luglio 2004, che regola i termini della collaborazione tra la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale, il Centro servizi per le imprese - Azienda speciale della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Cagliari, e sei istituzioni scolastiche⁴⁶ coinvolte in un progetto di sperimentazione dei percorsi in alternanza scuola-lavoro, cofinanziato da Unioncamere⁴⁷.

Il progetto ha finora coinvolto 120 studenti della Provincia di Cagliari.

Il sesto è un accordo sottoscritto tra la Regione autonoma della Sardegna e le Confederazioni regionali Cgil, Cisl e Uil in data 29 ottobre 2004, sul riordino dell'offerta sperimentale di istruzione-formazione per l'anno scolastico 2004/2005. L'accordo, condiviso anche dal Cesfop - Coordinamento enti sardi di formazione professionale - è stato raggiunto dopo che il mancato rinnovo del protocollo d'intesa Miur/Regione aveva causato un notevole ritardo nell'avvio del nuovo anno formativo. In attesa che il confronto con il Miur produca un buon esito, la Regione Sardegna, che nell'ambito dell'accordo con le parti sociali si riserva di raggiungere una nuova intesa con lo Stato, si impegna ad avviare un percorso che in tempi brevi riconduca il sistema scuola-formazione nel quadro normativo. In particolare, l'accordo prevede di riavviare il secondo anno dell'offerta sperimentale e di avviare la prima annualità del percorso di istruzione e formazione 2004/2005.

46 Il Liceo classico "Siotto Pintor" di Cagliari, l'Istituto magistrale "Lussu" di San Gavino, l'Istituto professionale per l'industria e per l'artigianato "G. Ferrarsi" di Iglesias, l'Istituto tecnico agrario "Duca degli Abruzzi" di Elmas, l'Istituto tecnico per attività sociali "Grazia Deledda" e l'Istituto tecnico commerciale "Fabio Besta" di Cagliari.

47 Sulla base di una collaborazione avviata con il Miur, il Consiglio di Unioncamere ha deciso di contribuire con proprie risorse alla realizzazione dei percorsi in alternanza nell'anno scolastico 2003/2004.

3.2.3 Rilevanza delle politiche/azioni di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo agite dal sistema della formazione professionale

Nonostante l'impegno, le risorse ed i numerosi interventi profusi nel tempo, il fenomeno della dispersione scolastica e formativa assume in Sardegna il profilo dell'emergenza, basti pensare che il dato sulla dispersione nella fascia della scuola media si attesta oltre l'11%⁴⁸.

Tra le iniziative messe in campo dalla Regione Sardegna la più significativa è senza dubbio la costituzione dei percorsi sperimentali integrati per il recupero dell'abbandono scolastico, istituiti a seguito del protocollo d'intesa con il Miur ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I percorsi hanno assunto una notevole rilevanza sociale sia per il numero dei giovani coinvolti - oltre 1.400, sprovvisti di licenza media ed a grave rischio di esclusione sociale - sia per l'omogenea distribuzione degli interventi sull'intero territorio regionale.

Anche se è ancora troppo presto per poter parlare di risultati definitivi (si dovrà attendere almeno il prossimo triennio), alcuni segnali relativi agli interventi effettuati durante il primo anno di sperimentazione, testimoniano il carattere deciso impresso in Regione Sardegna alle politiche di lotta contro l'abbandono scolastico. Pur constatando diverse difficoltà dovute alla rilevante consistenza dell'utenza interessata ed al carattere sperimentale degli interventi, è evidente l'impegno profuso dai vari attori coinvolti, come testimoniato - del resto - dal considerevole numero di protocolli ed accordi centrati sul fenomeno della dispersione scolastica (vedi paragrafo precedente).

La sperimentazione dei percorsi, inoltre, ha evidenziato un elevato grado di interazione e collaborazione tra il personale docente delle scuole, degli organismi di formazione e dei Centri territoriali permanenti (anche se la rete di questi ultimi non copre l'intero territorio regionale), formalizzata attraverso numerose convenzioni tra le istituzioni scolastiche e gli organismi di formazione professionale del territorio.

La suddivisione dei moduli di ogni percorso formativo, definita e resa formale da un Atto di indirizzo, è basata su un'equa ripartizione del monte ore totale tra il sistema scolastico e quello della formazione professionale. Il ciclo annuale formativo, della durata di 1.050 ore, è suddiviso in attività finalizzate al recupero delle competenze culturali di base (540 ore affidate alle scuole, con la possibilità di interventi personalizzati) ed in attività finalizzate all'acquisizione di competenze legate al "saper fare" (510 ore affidate agli organismi di formazione professionale, comprensive di azioni di orientamento, sviluppo di capacità personali e stage).

48 Fonte Miur - Ufficio scolastico regionale della Sardegna Direzione generale, *Report* sugli esiti dei "Percorsi sperimentali integrati per il recupero dell'abbandono scolastico indirizzati a giovani sprovvisti del diploma di licenza media" - Cagliari 19 agosto 2004, a cura di Carla Varese.

La Direzione generale del Miur - su richiesta della Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale della Sardegna - ha accolto la proposta di prevedere modalità di svolgimento dell'esame di licenza media diverse da quelle ordinarie, applicando in questo caso le stesse modalità previste per i corsi di educazione per adulti (Eda). Si rileva che nel secondo anno di sperimentazione dei percorsi integrati le attività saranno indirizzate esclusivamente ad un'utenza in possesso della licenza di scuola media inferiore. Infatti, la concentrazione delle attività del primo anno sui soggetti ancora in obbligo scolastico ha, di fatto, creato un fenomeno di spiazzamento dei percorsi scolastici ordinari, in quanto l'utenza ha preferito seguire percorsi di formazione professionale regionale.

Dal punto di vista economico, si registra un forte impegno dell'Assessorato regionale del lavoro e della formazione professionale che ha integrato con proprie risorse - in origine allocate all'Assessorato della pubblica istruzione - i fondi messi a disposizione dal Miur per la sperimentazione dei percorsi integrati.

Un notevole volume di risorse finanziarie è stato stanziato da parte dell'amministrazione regionale anche nelle attività finalizzate all'attuazione della riforma nazionale sull'obbligo formativo. A fronte di un contributo totale sulla misura 3.2 del Fse pari a circa 48 milioni di euro, l'80% delle risorse sono state concentrate sulla linea "Carlo Magno", relativa agli interventi formativi obbligatori ai sensi della legge 144/99. L'azione, pur contribuendo alla formazione di un rilevante numero di soggetti - sono infatti 2.308 i destinatari approvati⁴⁹ - ha pesantemente sbilanciato l'offerta formativa finanziata dalla misura 3.2, riducendone in parte l'efficacia rispetto agli obiettivi di programmazione iniziale.

Per un giudizio complessivo sulla rilevanza delle politiche di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo agite dal sistema della formazione professionale è utile, infine, tener conto del giudizio espresso dall'Isri nel "Rapporto di valutazione intermedia" e dell'analisi della misura 3.6 effettuata dal "Rapporto annuale di esecuzione" in data 31 dicembre 2003.

Nonostante l'elevato numero di destinatari coinvolti (50.161 gli "approvati" e 50.673 gli "avviati"⁵⁰), derivante dal carattere di sensibilizzazione e di animazione delle attività finanziate con il primo bando, entrambi i documenti evidenziano un ritardo nell'attuazione della misura, sia dal punto di vista procedurale e finanziario sia da quello di realizzazione fisica.

Tra le criticità riscontrate si rileva anche un forte ritardo nella procedura di selezione dei progetti (valutazione *ex ante*): a partire dal bando del 21 agosto 2003, la Regione aveva assegnato alle Province le funzioni di coordinamento e di istruttoria dei progetti presentati nell'ambito del territorio provinciale di competenza. Tale procedura ha determinato un ulteriore ritardo nel processo di valutazione, tanto

49 Fonte: Elaborazione Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs).

50 Fonte: Elaborazione Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs).

da indurre l'amministrazione regionale a revocare la delega di questa funzione alle Province, che attualmente resta di esclusiva competenza della Regione. Inoltre, diversi interventi che si attuano d'intesa con il Miur, in correlazione con il Pon Scuola, non sono ancora partiti. Risulta particolarmente penalizzante la mancata attivazione da parte del Miur dell'anagrafe sull'edilizia scolastica, che determina - a cascata - l'impossibilità di attivare la linea d'azione della misura 3.5 che riguarda l'istituzione dell'Anagrafe sulla dispersione scolastica.

3.2.4 Presenza e livello qualitativo del servizio di orientamento erogato nei Centri per l'impiego

Le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 180 del 2001 sono state recepite a livello regionale in data 14 luglio 2003 con la legge regionale n. 9. Soltanto nei mesi di agosto e settembre dello stesso anno, sono state formalizzate le convenzioni operative tra la Regione e le quattro Province che hanno sancito, di fatto, il modello organizzativo dei Centri per l'impiego provinciali.

Il notevole ritardo con cui è avvenuto il processo di delega ha fortemente condizionato l'intera organizzazione delle politiche del lavoro regionali, generando un conseguente stato di debolezza nel sistema pubblico e, di fatto, l'impossibilità di fornire un servizio personalizzato di orientamento all'utente.

Lo stesso avanzamento procedurale della misura 3.1 ha risentito pesantemente del ritardo di attuazione della riforma dei Spi ed è stato alimentato quasi esclusivamente dalla realizzazione di azioni sperimentali.

In attesa di una completa definizione dell'organizzazione dei Spi in Regione Sardegna, la gestione delle attività di orientamento al lavoro, di diffusione delle informazioni in materia di diritto al lavoro e delle opportunità lavorative offerte dal mercato del lavoro regionale, sono affidate all'Agenzia regionale del lavoro (Arl). L'Arl offre un'attività di consulenza ai soggetti che hanno un ruolo attivo nelle politiche del lavoro regionale attraverso analisi di mercato ed elaborazioni di materiale informativo. Inoltre, effettua direttamente interventi di orientamento, mirati a specifici gruppi di utenza maggiormente colpiti dal disagio sociale, all'interno delle scuole e presso la proprio sede attraverso un servizio di *front office* rivolto agli utenti interessati.

Tra le mansioni assegnate all'Arl⁵¹ citiamo quelle relative alle attività di orientamento per i soggetti interessati dall'obbligo formativo e dall'apprendistato; la realizzazione di tre specifici progetti di analisi; le attività di ricerca, di attivazione di tavoli tematici e di confronto e concertazione; i programmi di informazione e sensibilizzazione sull'occupazione femminile, l'occupazione giovanile e le politiche per l'occupazione per soggetti disoccupati e inoccupati ultra quarantenni; l'organizzazione di tirocini formativi e di orientamento per soggetti svantaggiati (in particolare in situazione di handicap); la mediazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro con le imprese del territorio.

51 Fonte sito internet e "Piano triennale 2002/2004" dell'Agenzia regionale del lavoro.

3.3 RUOLO E FUNZIONI DI STRUMENTI DI CONCERTAZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

3.3.1 Ruolo e funzione di tavoli, gruppi, comitati di concertazione e strumenti simili

L'elevato tasso di disoccupazione femminile in Regione Sardegna (26,4%)⁵², soprattutto in rapporto a quella maschile (13,8%)⁵³, e la bassa crescita dell'occupazione delle donne nell'ultimo decennio, rendono particolarmente significativa l'analisi delle politiche regionali in tema di pari opportunità.

L'organo istituzionale preposto - a livello regionale - alla realizzazione della parità tra uomini e donne è quello dell'Autorità per le politiche di genere incardinato presso l'Adg.

Le "Animatrici di pari opportunità"⁵⁴, da cui dipende in gran parte l'efficacia delle azioni condotte dall'Adg in materia di politiche di pari opportunità, operano presso i diversi assessorati.

L'organizzazione del modello di rete delle animatrici in Sardegna deriva da due scelte strategiche dell'amministrazione regionale, che ne hanno fortemente influenzato la struttura operativa⁵⁵:

- le animatrici sono scelte tra le funzionarie ed i funzionari che operano all'interno della amministrazione negli assessorati e negli enti strumentali;
- l'Autorità per le politiche di genere coordina la Rete delle animatrici, che operano tra loro in sinergia.

Le scelte effettuate dalla Regione hanno permesso di raggiungere un buon grado di governo nella diffusione del principio di pari opportunità. Le funzioni delle animatrici sono contemporaneamente trasversali e verticali all'intera struttura organizzativa regionale ed offrono un sostanziale supporto a tutti i responsabili di misura durante tutte le fasi del processo decisionale ed attuativo.

Le attività delle animatrici si muovono lungo due direttrici principali: il livello della programmazione e quello della gestione. A loro è affidato il compito - relativamente al tema della diffusione del principio di pari opportunità - di formulare gli orientamenti per la programmazione e di individuare le azioni da promuovere; inoltre, sono invitate ad intervenire nell'elaborazione di direttive di criteri di selezione e di ammissibilità dei progetti (valutazione *ex ante*) e, più in generale, garantiscono ai responsabili di misura ogni supporto per la predisposizione dei criteri di valutazione negli atti amministrativi e nei bandi.

52 Fonte "Il principio di pari opportunità nel Por Sardegna", ottobre 2003 - a cura del Centro regionale di programmazione Regione autonoma Sardegna.

53 Idem.

54 Istituite dall'Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio con determinazione n. 26 del 24 gennaio 2003.

55 Fonte "Il principio di pari opportunità nel Por Sardegna", ottobre 2003 - a cura del Centro regionale di programmazione Regione autonoma Sardegna.

Infine, nel corso dell'attuazione del Por, verificano il perseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione, predisponendo modelli valutativi (in collaborazione con il valutatore indipendente) e contribuendo a effettuare le analisi valutative dei progetti, applicando il modello di valutazione Vispo.

La nostra indagine sul campo ha confermato come le attività delle animatrici - quantificabili soprattutto in azioni di condivisione di strumenti e metodi con i responsabili di misura - abbiano contribuito a promuovere ed a far crescere all'interno dell'amministrazione regionale la capacità di elaborazione di criteri di programmazione e di gestione in un'ottica di *gender mainstreaming*.

Una decisione della Giunta regionale prevede che l'intervento delle animatrici sia richiesto nella fase di elaborazione dei bandi attraverso un parere preventivo. Anche se questo non risulta vincolante ai fini della valutazione dei progetti, ne viene comunque richiesta l'esplicita menzione nell'atto di affidamento dell'intervento. Qualora le misure siano gestite direttamente dagli enti strumentali, la delibera di giunta prevede di richiamare all'interno dell'atto di affidamento dell'intervento, la compatibilità con la normativa comunitaria ed il rispetto per le pari opportunità.

Sono state predisposte le Linee guida allo scopo di supportare i responsabili di misura alla stesura dei bandi ed alla valutazione dei progetti. Il documento sarà accompagnato da momenti di diffusione delle informazioni, attraverso seminari, convegni e manifestazioni pubbliche.

Per quanto riguarda la valutazione *ex ante* dei progetti, l'Adg ha invitato i responsabili di attuazione del Por a garantire una partecipazione equilibrata di uomini e donne all'interno delle commissioni di valutazione. Sono stati definiti - in collaborazione con i responsabili di misura - i "criteri di selezione premianti", con l'obiettivo di garantire la realizzazione di interventi in grado di promuovere la "parità" in percentuale significativa nelle misure del Por. La sperimentazione effettuata nel primo triennio della programmazione 2000/2006 ha determinato, in vista della riprogrammazione di metà periodo, una rilettura dei criteri che sono stati presentati in sede di Cds del Por.

Dall'analisi del rapporto "Il principio di pari opportunità nel Por Sardegna - Strumento operativo per le pari opportunità nella gestione dei Fondi Strutturali" (Centro regionale di programmazione della Regione autonoma Sardegna, ottobre 2003) è possibile ricavare alcuni dati relativi al livello d'impatto delle politiche di pari opportunità sulla programmazione attuativa.

L'esame dei bandi pubblicati in Regione Sardegna fino al giugno 2003 attesta che nell'81% dei casi nei criteri di selezione si fa riferimento ai principi di pari opportunità. Nel 64% dei casi vi è una corrispondenza con i criteri contenuti nel Cdp, mentre nel 17% dei bandi il criterio è stato inserito anche laddove non previsto dal Cdp.

Azioni specificatamente volte ad incoraggiare l'iniziativa femminile ed il rispetto del principio di un'equilibrata partecipazione maschile e femminile sono riscontrabili in due tipologie di bandi: quelli relativi a misure espressamente dedicate

alle donne e quelli che hanno come beneficiari o destinatari finali le imprese. Per entrambe le tipologie, solo alcune volte è stata introdotta la previsione di punteggi premiali collegati a standard variabili di presenza femminile tra i destinatari finali degli interventi.

Analizziamo, infine, la tipologia delle azioni messe in campo dall'amministrazione regionale rivolte direttamente alle donne - disoccupate e inoccupate - attraverso la misura 3.11⁵⁶.

L'analisi della documentazione attesta, da un lato, una buona performance della capacità di spesa e, dall'altro, il ricorso massiccio ad un'unica linea di intervento sulle tre previste dal Cdp, quella relativa al prestito d'onore per la creazione di imprese a titolarità femminile. Sebbene tale dispositivo si sia rivelato necessario per favorire la creazione d'impresa femminile ed abbia coinvolto un considerevole numero di destinatarie, non bisogna trascurare il fatto che l'*overbooking* su questa singola linea d'intervento ha, di fatto, impedito l'avvio delle altre linee, a discapito dell'integrazione tra i diversi strumenti finanziati dal Fse.

All'interno della linea d'azione per l'imprenditorialità femminile, due bandi, pubblicati in data 18 ottobre 2001, hanno delineato due diverse tipologie di intervento: un'azione mirata alla realizzazione di un servizio di informazione e affiancamento consulenziale per le imprese femminili e un'azione rivolta ad incentivare il tasso di attività femminile mediante l'erogazione di prestiti d'onore a favore di ditte individuali. Nel primo caso, le attività si sono concluse nel giugno 2003 e hanno coinvolto 1.131 donne diplomate, in una fascia d'età compresa tra i 26 e i 35 anni. Nel secondo caso, gli interventi hanno coinvolto 823 donne diplomate, di cui il 44% in età compresa tra i 30 e i 41 anni.

⁵⁶ Fonti utilizzate sono il "Rapporto di valutazione intermedia", il "Rapporto annuale di esecuzione al 31 dicembre 2003" e la pubblicazione "Il principio di pari opportunità nel Por Sardegna - 2000/2006" a cura del Centro regionale di programmazione della Regione autonoma Sardegna.

3.4 RUOLO E FUNZIONI DI STRUMENTI DI CONCERTAZIONE PER LO SVILUPPO LOCALE E L'OCCUPAZIONE

3.4.1 Ruolo e funzioni di tavoli, gruppi, comitati di concertazione, che vedono la presenza delle parti sociali ed economiche e dei referenti degli uffici/settori di programmazione e gestione della formazione

Anche se l'interlocuzione con le parti sociali (associazioni datoriali e sindacali) è costante, in riferimento alle politiche formative, al momento della presente indagine valutativa non si rileva la presenza, nella Regione Sardegna, di una struttura formale di concertazione.

Appare molto forte il contributo delle parti sociali rispetto al tema dell'organizzazione dell'offerta formativa e, più in generale, della garanzia del diritto all'istruzione per tutti. Ricordiamo come sia stato decisivo l'accordo sottoscritto dalle Confederazioni regionali della Cgil, Cisl e Uil con la Regione autonoma della Sardegna per riavviare il secondo anno dell'offerta sperimentale e per avviare la prima annualità del percorso di istruzione e formazione 2004/2005, in attesa del previsto protocollo Stato-Regione (vedi in proposito i paragrafi 3.2.1. e 3.2.3.).

Da evidenziare, inoltre, come l'accordo sia avvenuto anche attraverso la condivisione degli indirizzi strategici da parte del Coordinamento enti sardi di formazione professionale (Cesfop), a riprova del forte coinvolgimento sul tema di tutti gli attori del sistema.

È, altresì, riscontrabile la presenza di alcuni esponenti di associazioni datoriali all'interno dei diversi comitati di pilotaggio, costituiti a seguito di sottoscrizioni di protocolli d'intesa (vedi paragrafo 3.2.2).

Altri esempi sono forniti da tavoli tecnici composti da funzionari della Ufficio scolastico regionale e rappresentanti del Comitato regionale dei giovani imprenditori, dell'Associazione piccole medie industrie della Sardegna (API Sarda), dell'Unioncamere e della società Meridiana S.p.A.

È importante rilevare, tuttavia, come in tutti i comitati di pilotaggio citati sia presente soltanto l'Ufficio scolastico regionale, mentre risulti assente la componente istituzionale degli Assessorati al lavoro e alla pubblica istruzione (come del resto risultano esclusi dagli stessi protocolli). Soltanto in un caso (protocollo d'intesa Ufficio scolastico regionale - Meridiana S.p.A. - Geasar S.p.A.) è individuabile il coinvolgimento dell'Assessorato del lavoro, con compiti di supporto alle previste attività attraverso il finanziamento di corsi di formazione superiore.

Un'ulteriore fonte di informazione, per valutare il processo di negoziazione tra le parti sociali ed economiche, gli enti locali e le strutture deputate alla programmazione e la gestione delle attività formative, è fornita dall'analisi dei Pit. Il Cdp del Por Sardegna 2000/2006 destina ai Pit il 40% delle risorse rese disponibili, pari a circa 1,5 miliardi di euro. Al momento della stesura del presente volume sono 13 i Pit approvati.

Il "Rapporto di valutazione intermedia" evidenzia un forte ritardo nell'attuazione dei progetti integrati regionali, dovuto alla complessità delle fasi che hanno preceduto gli accordi di programma ed alla lentezza con cui gli enti locali coinvolti hanno provveduto al completamento degli adempimenti occorrenti.

Secondo alcuni dirigenti dell'amministrazione regionale, notevoli ostacoli nella progettazione ed attivazione dei Pit si sono riscontrati proprio per la difficoltà dei soggetti coinvolti di attivare una proficua negoziazione tra le parti interessate, mancando in questi - soprattutto negli enti locali - la capacità e la "cultura" di gestire progetti complessi. Contemporaneamente, i responsabili dei Pit rivendicano notevoli difficoltà nella comunicazione con i responsabili di misura e, più in generale, nel rapporto con l'amministrazione centrale.

Per quanto riguarda gli interventi previsti dai Pit a valere sul Fse, solo 6 progetti sui 13 approvati nella selezione 2001 presentano interventi riconducibili a misure del Por Sardegna 2000/2006 finanziate dal Fse.

Nonostante alcuni tra i Pit approvati indichino la necessità di combattere la disoccupazione del territorio, qualificando le risorse umane e attuando il potenziale in materia di occupazione della società dell'informazione, i medesimi progetti non hanno previsto alcun intervento a valere sul Fse.

Si sono verificate, inoltre, alcune difficoltà procedurali. Nella scheda 4 dei formulari di presentazione dei Pit, relativa all'"Iter procedurale dell'operazione", si dovevano indicare gli adempimenti relativi alla realizzazione di ciascuna operazione prevista nel Pit finanziabile con i fondi strutturali. Dalla lettura delle schede progettuali emerge la scarsa chiarezza dei proponenti rispetto all'iter procedurale dei progetti finanziati dal Fse, dato che in ben 4 Pit sui 6 che presentano interventi Fse non è stata compilata (o è stata compilata in modo parziale) la scheda 4⁵⁷.

57 Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Dipartimento per l'orientamento e la formazione professionale ha promosso e avviato un'Azione di sistema-Progetto Cluster - Capitale umano e sviluppo territoriale, nell'ambito del Pon Atas Obiettivo 1 (misura II.1), al fine di qualificare procedure e processi cofinanziati dal Fse e correlarli ai diversi dispositivi della progettazione integrata in atto nelle Regioni Obiettivo 1.

Vedi in proposito il "Rapporto intermedio dell'azione di sistema Cluster", ottobre 2004, n.p.

3.5 RICONOSCIMENTO RECIPROCO DEI CREDITI FORMATIVI

3.5.1 Percentuale significativa di progetti che prevedono il riconoscimento di crediti formativi spendibili nei sistemi della formazione e dell'istruzione sul totale dei progetti (secondo il modello Ifts)

Le tipologie di progetti che prevedono un riconoscimento di crediti formativi sono costituite in Sardegna dai corsi Ifts e dai percorsi sperimentali integrati per il recupero dell'abbandono scolastico, promossi dal protocollo d'intesa siglato tra la Regione ed il Miur.

Per quanto riguarda i corsi Ifts, l'osservazione dello stato di avanzamento procedurale e finanziario della misura 3.7⁵⁸ attesta una buona performance, anche se, per alcune annualità di programmazione (2000 e 2001) l'avanzamento finanziario è stato alimentato prevalentemente dalla rendicontazione dei progetti coerenti, riconducibili ai Piani Ifts 1998/1999 e 1999/2000. Apprezzabile pure lo stato di realizzazione fisica, anche se la lunga durata dei percorsi Ifts non consente al momento della stesura del rapporto di avere a disposizione dati sui progetti conclusi.

Una rilevante criticità è costituita dalla mancanza di riconoscimento delle qualifiche dei corsi Ifts nel sistema della formazione professionale. Per trovare la soluzione a tale criticità, è stata presentata una proposta di deliberazione dall'Assessorato del lavoro nel mese di settembre 2004, con l'obiettivo di estendere il provvedimento anche alle annualità passate.

Un giudizio complessivamente positivo si può attribuire alla sperimentazione dei percorsi integrati per il recupero dell'abbandono scolastico.

La sperimentazione costituisce un efficace esempio di integrazione tra i sistemi dell'istruzione e della formazione ed assume, inoltre, una notevole rilevanza sociale, sia per il numero di giovani privi di licenza media ed a grave rischio di esclusione sociale coinvolti (oltre 1.400), sia per l'omogenea distribuzione degli interventi sull'intero territorio regionale che ha visto la costituzione di numerosi accordi, a livello locale, tra istituti scolastici, agenzie formative ed aziende private.

Molto significativi sono gli esiti prodotti dal primo anno della sperimentazione dei percorsi integrati⁵⁹ (vedi paragrafo 3.2.2).

Al fine di evidenziare la peculiarità dei percorsi integrati per il recupero dell'obbligo scolastico in Sardegna, vale la pena di indicare almeno tre caratteristiche specifiche che rendono la sperimentazione diversa dall'intero panorama nazionale:

- l'elevato numero di soggetti coinvolti;

58 Fonti: "Rapporto di valutazione intermedia" e "Rapporto annuale di esecuzione".

59 Per una descrizione più dettagliata della sperimentazione dei percorsi integrati per il recupero dell'abbandono scolastico si veda il paragrafo 3.2.2.

- la Regione autonoma Sardegna - in accordo con le parti sociali - ha avviato il secondo anno di sperimentazione dei percorsi senza attendere il rinnovo del protocollo d'intesa con il Miur;
- la Direzione generale del Miur - su richiesta della Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale della Sardegna - ha accolto la proposta di prevedere una modalità di svolgimento degli esami di licenza media differente rispetto a quella ordinaria, applicando - in questo caso - le stesse modalità di certificazione delle competenze previste nei corsi Eda.

3.6 LIVELLO DI COORDINAMENTO TRA REGIONE E PROVINCE

Nella Regione Sardegna non c'è la delega alle Province per le attività relative alla formazione professionale.

3.7 PRESENZA DI STRUMENTI DI DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI RIVOLTE AGLI ENTI ATTUATORI ED AGLI UTENTI POTENZIALI

3.7.1 Ampiezza della gamma e profilo generale (tipologia, localizzazione, periodicità, ecc.) degli strumenti di diffusione delle informazioni (numeri verdi, sportelli, ecc.)

Sulla base del fabbisogno informativo del territorio e sulla necessità di portare avanti l'azione di trasparenza ed informazione sulle opportunità dei fondi strutturali, è stato elaborato il Piano di comunicazione "La Sardegna comunica l'Europa" - Por 2000/2006 (Allegato al Cdp misura 7.1, azione d).

Le attività del Piano sono pianificate e coordinate dal Centro regionale di programmazione (Crp) il quale si avvaleva della collaborazione dell'assistenza tecnica del Formez.

Presso il Crp è stato costituito un gruppo di lavoro, il Nucleo di informazione e comunicazione sui fondi strutturali (Nic) che, insieme all'Ufficio relazioni con il pubblico del Crp ed al Servizio delle relazioni con il pubblico della comunicazione istituzionale della Presidenza della giunta regionale, sono responsabili della realizzazione del Piano.

Come già avvenuto per la realizzazione del precedente Piano (Por 1994/1999), il sistema di comunicazione è costituito da due reti di collaborazione, tra loro integrate, una interna e una esterna. La rete interna è composta dai referenti che si occupano di comunicazione all'interno degli assessorati regionali, mentre quella esterna (rete territoriale) da operatori dell'informazione comunitaria sul territorio. Destinatari dell'informazione prodotta a livello regionale e "nodi" della rete esterna sono, per citare alcuni esempi, il Centro di documentazione europea dell'Università degli studi di Cagliari, il Bic Sardegna, Eurodesk Italia, Info Point Europa, la Commissione pari opportunità, lo Sportello Apre (Agenzia per la promozione della ricerca europea), ecc. Il coordinamento delle reti è assicurato dal Nic.

Tra gli strumenti di informazione e comunicazione più significativi messi a disposizione dell'utenza, registriamo la presenza di:

- uno sportello informativo, denominato InfoSardegna, che attraverso un *call center* (telefono, fax, posta elettronica) ed un *help desk* (colloqui su appuntamento) fornisce informazioni ed orientamento sul Por e sulle iniziative comunitarie di competenza regionale. Nel 2003 ha evaso 309 richieste di informazione con un incremento del 40% rispetto al 2002;
- la pagina web "Europa", inserita nel sito istituzionale della Regione, è dedicata interamente al Por. Dalla pagina è possibile accedere al sito del Crp ed a quello del Cds;
- organizzazione di seminari ed eventi (ad esempio la Sessione speciale sul Por Sardegna del Forum delle parti economiche e sociali);
- predisposizione di materiale multimediale (ad esempio il Cd Rom e la pubblicazione "Il principio di pari opportunità nel Por Sardegna", una delle fonti informative utilizzate per la stesura del presente rapporto).

3.8 ESTENSIONE E LIVELLO DI UTILIZZABILITÀ DEI SISTEMI DI MONITORAGGIO

3.8.1 Struttura del sistema di monitoraggio delle attività di formazione professionale (anche rispetto all'utilizzo e alla valorizzazione degli *output* del sistema)

Le attività di monitoraggio in Regione Sardegna hanno risentito in maniera consistente di due problematiche organizzative: la prima è relativa ad una scarsa dotazione di personale, in termini numerici, rispetto al maggior carico di lavoro recato dalle attività di caricamento dati sulle postazioni di monitoraggio; la seconda è rappresentata dalla necessità di adeguamento della dotazione informatica in uso presso l'amministrazione regionale, sia a livello *hardware*, sia, soprattutto, a livello *software* (molto spesso, la quantità e la consistenza dei campi necessari alle attività di monitoraggio non sono compatibili con la capacità gestionale di un foglio elettronico⁶⁰).

Al fine di superare i problemi emersi, già a partire dal 2003, sono state introdotte alcune novità di natura attuativa-procedurale che hanno permesso di migliorare il livello delle operazioni di monitoraggio. Le iniziative intraprese hanno mirato ad innalzare il livello quantitativo e qualitativo delle strumentazioni informatiche a disposizione degli operatori e ad aumentare il numero delle unità addette al caricamento dei dati, attraverso convenzioni specifiche con agenzie di lavoro interinali.

L'uso dell'applicativo Monit2000⁶¹, per le attività di monitoraggio delle singole azioni del Por, è stato adottato dall'Adg a partire dal marzo 2002⁶². Tuttavia, soltanto a partire dal 2003 il sistema è entrato a regime con l'alimentazione trimestrale dei dati primari (di progetto) da parte dei singoli responsabili di misura e la loro trasmissione all'Igrue entro il termine fissato del trentesimo giorno dalla chiusura del trimestre di riferimento.

L'analisi del "Rapporto annuale di esecuzione al 31 dicembre 2003" e del "Rapporto di valutazione intermedia" - confermata dall'indagine sul campo e dal verbale di resoconto dell'incontro organizzato in data 22-23 gennaio 2004 dal Ministro dell'economia e delle finanze - Igrue con l'Adg - attestano una parziale funzionalità del sistema rispetto a quelli che sono gli obiettivi previsti.

Sono garantite - a regime - soltanto le funzionalità fondamentali del monitoraggio relative all'avanzamento finanziario e procedurale del Por, mentre la qualità dei dati fisici non è ancora ritenuta soddisfacente, in quanto non è possibile avere a disposizione le anagrafiche dei destinatari complete: al momento sono disponibi-

60 I programmi gestionali, nella maggior parte dei casi, sono costituiti da fogli elettronici su Excel.

61 Sistema di raccolta dati proposto dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per i rapporti finanziari con l'Unione europea (Igrue).

62 Fonti: "Rapporto di valutazione intermedia", "Rapporto annuale di esecuzione" e indagine sul campo.

li soltanto le informazioni sul genere e sulle condizioni nel mercato del lavoro dei destinatari, mentre mancano le informazioni sull'età ed il titolo di studio.

Le criticità organizzative descritte ad inizio paragrafo, la presenza di alcuni problemi tecnici riscontrati dagli operatori regionali nell'utilizzo dell'applicazione - in parte in via di soluzione - e la complessità delle funzioni di caricamento e controllo dei dati nelle postazioni Monit2000 rendono inaffidabile la restituzione degli *output* per le attività di programmazione, valutazione e gestione del programma. Si determina, in alcuni circostanze, una duplicazione delle operazioni di gestione, come nel caso delle "certificazioni di spesa" che gli operatori sono costretti a riprodurre anche in forma cartacea.

Tali difficoltà sono, al tempo stesso, causa ed effetto della mancata o parziale implementazione di vari sistemi informatici locali dedicati alla raccolta ed alla gestione dei dati da parte dei singoli responsabili di misura o di fondo. Questa situazione, nonostante si configuri quale unica garanzia per l'assolvimento delle funzioni essenziali di raccolta e trasmissione dei dati fondamentali del monitoraggio (avanzamento finanziario e procedurale del Por) aumenta l'inefficienza complessiva del sistema. L'attuale migrazione del sistema verso il MonitWeb, infatti, se da una parte consentirà di completare i dati relativi all'utenza, dall'altra, con la trasmissione diretta dei dati di monitoraggio da parte dei beneficiari finali, rischia di aumentare le attuali difficoltà relative ai controlli e all'affidabilità dell'*output*.

3.8.2 Integrazione elevata tra monitoraggio regionale e provinciale (laddove prevista la delega alle Province)

Non è prevista la delega alle Province.

3.8.3 Integrazione elevata dei sistemi di monitoraggio di azioni formative a valere su fondi diversi (Fse, fondi nazionali, fondi regionali)

Non esiste ancora un sistema di monitoraggio standard, omogeneo e condiviso per tutte le azioni formative finanziate a valere su fondi diversi. La situazione attuale prevede che ciascuna tipologia di finanziamento corsuale rappresenti una "unità minima" di caricamento dati ed utilizzi un proprio sistema di gestione ed archiviazione (nella maggior parte dei casi il *software* utilizzato è su un programma in Excel oppure in Access) che rende necessaria l'esportazione dei dati dai software gestionali alle postazioni secondarie di misura sul Monit2000 (attraverso un protocollo di colloquio) ed obbliga i responsabili del caricamento - diverso per ogni misura/fondo - ad un supplementare lavoro di controllo.

L'Adg al fine di superare tale criticità ha incaricato l'assistenza tecnica di implementare un programma informatico gestionale "centralizzato", unico per tutte le azioni finanziate dal Por, che imponga uno standard di imputazione dati e gestione dei progetti.

Nei proponenti dei funzionari regionali che si occupano di formazione professionale, il programma⁶³ rappresenterà un'occasione per raggiungere un soddisfacente grado di integrazione tra tutte le iniziative formative finanziate dai vari fondi e consentirà, nel tempo, un efficace impiego dei dati relativi al monitoraggio.

Il programma, inoltre, agevolerà la comunicazione con le agenzie formative del territorio e permetterà di eliminare quasi totalmente il flusso informativo cartaceo; infatti, dalla fase di presentazione e affidamento dei progetti fino a quella della rendicontazione delle spese sostenute dagli enti, la comunicazione potrà avvenire per via telematica. Un protocollo di comunicazione provvederà alla migrazione dei dati sul sistema MonitWeb.

⁶³ Il programma è denominato GestionalNet e sarà disponibile a partire dal 2005.

3.9 ESISTENZA DI PROCEDURE E MECCANISMI DI VALUTAZIONE

3.9.1 Modalità adeguate di valutazione *ex ante* dei progetti

Le analisi del “Rapporto annuale di esecuzione al 31 dicembre 2003” e del “Rapporto di valutazione intermedia” concordano nell’attribuire alle complesse procedure di selezione delle proposte progettuali la causa dell’eccessiva durata dei tempi intercorrenti tra la data di pubblicazione dei bandi e quella di approvazione delle graduatorie finali.

Il tempo medio stimato dall’istruttoria all’aggiudicazione delle richieste di finanziamento è di circa 7-10 mesi⁶⁴, con punte massime registrate di un anno.

Dalle analisi degli iter procedurali promosse dal Tavolo tecnico dell’Adg per lo snellimento delle procedure amministrative di attuazione del Por, è emerso che la causa principale del ritardo è imputabile alla procedura di selezione delle proposte progettuali adottata, denominata “mezzo cieco”. La procedura comporta una prima analisi dei requisiti del progetto dal punto di vista giuridico/amministrativo da parte dell’ufficio del Responsabile di misura, ed una successiva valutazione tecnica - in forma anonima - da parte di un Nucleo di valutazione.

La soluzione adottata dalla Regione allo scopo di accelerare il processo attuativo prevede che la valutazione dei progetti sia effettuata da un’unica commissione - istituita per ogni bando di gara da una determina del Responsabile di misura - composta da almeno un dirigente/funzionario dell’assessorato di riferimento e da esperti di valutazione esterni individuati all’interno di un albo, aggiornato con periodicità annuale⁶⁵.

Per quanto riguarda l’esame della strumentazione tecnica utilizzata nella valutazione *ex ante*, si segnala l’uso costante - per tutti i bandi emanati dall’amministrazione regionale - di una griglia di macro-fattori che indicano le priorità generali espresse dal Por. La griglia di valutazione è sempre la medesima; tuttavia, è compito delle varie commissioni di valutazione assegnare diversi punteggi agli indicatori, in funzione degli obiettivi strategici perseguiti da ciascun bando.

3.9.2 Presenza e copertura delle indagini di *placement*

La Regione Sardegna non realizza indagini di *placement* in autonomia. Partecipa al Gruppo di lavoro sul *placement* coordinato dalla Struttura nazionale di valutazione Fse dell’Isfol.

64 Fonte: Resoconto riunione su auto-valutazione Por Sardegna 2000/2006, Cagliari 22 maggio 2003.

65 A seguito della pubblicazione dell’Avviso del 29.06.2003 è stato istituito l’“Elenco di esperti di valutazione di progetti formativi”.

3.9.3 Coordinamento funzionale dell'ufficio che si occupa di valutazione dei risultati con strutture/uffici che si occupano di programmazione e gestione della formazione professionale

Fino a questo momento non è mai stata effettuata dall'amministrazione regionale la valutazione dei risultati, neppure nella fase di riprogrammazione del Por.

3.9.4 Controllo periodico e su vasta scala dei requisiti previsti nel modello di accreditamento

A partire dal 2003, l'accreditamento degli enti di formazione è una condizione imprescindibile per poter accedere al finanziamento del Fse. Il modello regionale prevede indicatori che riguardano tanto le sedi fisiche delle strutture da accreditare, quanto la congruenza dell'articolazione organizzativa.

L'esito del primo bando relativo alle modalità di accesso all'accreditamento, riguardante esclusivamente gli enti *no profit*, aveva sostanzialmente premiato soltanto le agenzie formative "storiche", quelle, cioè, già in possesso di una struttura organizzativa consolidata (sono circa 200 gli enti formativi ad oggi accreditati). I criteri di accreditamento previsti dal primo bando risultavano essere centrati prevalentemente sulla presenza dei requisiti di idoneità delle sedi operative in cui si svolgono le attività formative.

Nell'attuale fase della programmazione del Por, l'amministrazione regionale sta provvedendo all'esame dei requisiti necessari per l'accreditamento per tutte le tipologie di enti di formazione che hanno presentato la domanda con la riapertura del bando.

Una *task force* dell'Isfol per l'accreditamento, composta da dieci risorse esterne coordinate da un funzionario regionale, si occupa della verifica in loco dei requisiti di idoneità dichiarati dagli enti.

Tutti gli enti che hanno presentato istanza di accreditamento sono oggetto di *audit*, almeno una volta, da parte della suddetta *task force*. L'*audit*, che viene effettuato sulla totalità dell'universo, riguarda tanto le sedi fisiche, quanto le strutture organizzative.

3.10 SISTEMI E PROCEDURE DI CONTROLLO

3.10.1 Adeguata strutturazione e configurazione tecnica del sistema di controllo su progetti e attività

Sulla base della normativa vigente, la responsabilità primaria del controllo finanziario degli interventi attivati nell'ambito della programmazione del Por, spetta alle Amministrazioni titolari degli interventi medesimi. L'Adg, ai sensi dell'art. 34 del regolamento CE 438/01, è responsabile della regolarità delle operazioni finanziate e dell'attuazione delle misure di controllo interno, così come previsto dagli indirizzi del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato, Igrue.

Le attività di controllo sono di tipo ordinario (I livello) quando vengono espletate in concomitanza alle attività di gestione; sono a campione (II livello) quando avvengono al termine delle attività e sono funzionali a verificare l'efficacia e l'affidabilità dei sistemi di gestione e controllo utilizzati in quelle di primo livello.

Il controllo di I livello è costituito dall'insieme delle verifiche ordinarie effettuate dall'Autorità di gestione, di pagamento e degli organismi intermedi. All'interno del Cdp è stato individuato il servizio responsabile del controllo per ogni misura. Per quanto riguarda i controlli a campione di secondo livello, come disposto dalla deliberazione della Giunta regionale n. 44/10 del 22 dicembre 2001, per l'espletamento delle attività è stato designato un organismo presso l'Ufficio ispettivo della Presidenza della giunta regionale. Il ruolo dell'organismo è quello di accertare l'efficacia dei sistemi di controllo e gestione utilizzati nei controlli di primo livello ed, inoltre, quello di verificare la congruenza delle dichiarazioni di spesa presentate ai vari livelli interessati, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento CE 438/01.

I controlli organizzativi, contabili e normativi effettuati "a campione", sono stati realizzati attraverso le seguenti fasi:

- acquisizione delle piste di controllo;
- predisposizione delle *check list* di controllo;
- acquisizione della documentazione necessaria presso l'Adg ed il beneficiario finale;
- verifiche in loco;
- *reporting*.

Le modalità e le procedure di controllo, per quel che riguarda le attività di "verifica dei sistemi di gestione e di controllo", le "analisi dei rischi e dei controlli" ed il "campionamento della spesa", sono state formalizzate nel documento predisposto in data 28 novembre 2002 dal certificatore indipendente⁶⁶. Il documento

⁶⁶ Il documento recepisce le direttive contenute nel "Manuale per il controllo a campione delle operazioni cofinanziate dai fondi strutturali comunitari per il periodo 2000/2006" fornito dal Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della ragioneria generale dello Stato - Igrue.

contiene il resoconto delle modalità organizzative e le procedure generali di gestione, monitoraggio e controllo poste in essere dall'Adg, dall'Autorità di pagamento e dagli Organismi intermedi (Relazione di *audit* di sistema)⁶⁷.

L'indagine sul campo ha evidenziato la presenza di un numero insufficiente di risorse umane preposte alle attività di controllo in genere. Appare opportuna, in questo senso, la prevista pubblicazione di un bando di gara per l'esternalizzazione del servizio di controllo rendicontale (amministrativo-contabile della documentazione di spesa delle dichiarazioni trimestrali e dei rendiconti finali trasmessi dagli enti beneficiari dei finanziamenti per la formazione)⁶⁸.

67 Fonte: "Rapporto annuale di esecuzione).

68 Idem.

3.11 CONSISTENZA E QUALIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

3.11.1 Caratteristiche delle risorse umane impegnate nella programmazione, gestione e valutazione della formazione, in termini di: numerosità rispetto alla pianta organica o al numero ottimale (stimato) di risorse necessarie (nel complesso e per singola funzione)

Pur non disponendo dei dati precisi sulla consistenza numerica delle risorse umane impegnate nelle attività di programmazione, gestione e valutazione della formazione, è possibile stimare il loro grado di copertura effettivo rispetto al numero ottimale, attraverso l'esame dei documenti a nostra disposizione (Rapporto di valutazione intermedia, Rapporto annuale di esecuzione, verbale riunione di auto-valutazione Por Sardegna 2000/2006 del 22 maggio 2003).

Tutte le analisi, confermate anche dalle nostre indagini sul campo, attestano un sottodimensionamento della struttura organizzativa dal punto di vista delle risorse umane impegnate.

Nessuna struttura/ufficio responsabile della gestione di misura Fse dispone di un adeguato numero di operatori rispetto alla mole di lavoro effettiva, a maggior ragione, se si tiene conto dell'accumulo delle incombenze amministrative derivate dalla gestione stralcio della programmazione 1994/1999.

L'orientamento seguito dall'amministrazione regionale, per superare il problema della carenza di personale, sembra essere quello di esternalizzare alcuni servizi. Si segnala, infatti, l'istituzione di un "Elenco di esperti di valutazione dei progetti formativi" per la composizione delle commissioni di valutazione (vedi paragrafo 3.9.1); una convenzione stipulata con una società di lavoro interinale per la fornitura di alcune unità addette al caricamento dei dati di monitoraggio degli interventi Fse (vedi paragrafo 3.8.1). È stato pubblicato inoltre un bando nel gennaio 2004, finanziato con fondi del bilancio regionale, per esternalizzare le attività di rendicontazione finanziaria: il bando prevede la composizione di 17 squadre di "rendicontatori", ognuna delle quali è composta da due risorse di competenza junior ed una di competenza senior. Si registra, infine, l'intenzione di affidare, attraverso un bando di gara, il servizio di segreteria tecnica per l'analisi, la gestione e la registrazione dei progetti formativi che verranno presentati sui bandi di futura pubblicazione. Secondo il "Rapporto annuale di esecuzione", il servizio dovrà prevedere la disponibilità di 10 operatori e verrà finanziato con fondi del bilancio regionale⁶⁹.

⁶⁹ Il bando è stato vinto dalla società Pcs Sviluppo che dispone per le attività della collaborazione di 11 risorse.

3.11.2 Elevato tasso di copertura formativa del personale della Adg impegnato nella programmazione, gestione e valutazione della formazione (media dell'ultimo triennio)

Tutte le fonti informative consultate per la stesura del presente volume concordano nell'individuare un fabbisogno ancora insoddisfatto di competenze specialistiche degli operatori, al fine di un miglioramento della struttura organizzativa. Risulta insoddisfacente la performance relativa allo stato di avanzamento procedurale e finanziario della misura 3.9, che sebbene incrementi la capacità di spesa rispetto ai primi anni di programmazione, risulta ancora distante da livelli apprezzabili.

Alla data di pubblicazione del "Rapporto annuale di esecuzione al 31 dicembre 2003", l'avanzamento procedurale della misura è stato alimentato da due soli iter. Il primo iter è relativo ad un "Programma di interventi formativi finalizzati allo sviluppo di competenze della pubblica amministrazione" (bando del 23 settembre 2001) costituito da 12 progetti formativi finanziati, di cui 7 avviati per un numero totale di destinatari coinvolti pari a 1.151.

Le attività formative hanno coinvolto soltanto personale regionale di medio-alto livello (categorie C e D) poiché, alla data di pubblicazione del bando, il Cdp non prevedeva ancora la possibilità di destinare risorse per attività formative rivolte a livelli impiegatizi inferiori. La percentuale di funzionari regionali in categoria D, che si occupano a vario titolo di formazione, che hanno seguito le attività corsuali, è superiore al 50%.

Il secondo iter consiste in una "Rilevazione dei fabbisogni formativi dei dipendenti degli enti locali" (bando del 23 febbraio 2003), in cui gli enti locali sono stati invitati ad effettuare un'analisi dei fabbisogni formativi del personale dipendente. Sono altresì positivi ai fini della crescita professionale dei dipendenti regionali, i risultati raggiunti attraverso la collaborazione offerta dal Dipartimento della funzione pubblica - Formez.

Si tratta di azioni di sistema, finanziate nell'ambito dei finanziamenti previsti dalla misura II2 del Pon Atas, che permettono di accrescere le competenze specifiche degli operatori attraverso il supporto e l'interazione di consulenti esterni qualificati.

3.11.3 Consistenza e funzionalità delle strutture di assistenza tecnica

Dal "Rapporto annuale di esecuzione" del 31 dicembre 2003 si apprende che in data 28 marzo 2003, è stato stipulato tra la Regione e il Raggruppamento temporaneo di imprese Ecosfera/Agriconsulting/Eures Group l'atto aggiuntivo alla convenzione stipulata nel maggio 2002, relativa all'attività di assistenza tecnica e di supporto al monitoraggio per l'attuazione del Por Sardegna. All'interno del raggruppamento temporaneo, l'impresa cui compete il compito di assistere l'Adg per le attività finanziate dal Fse è l'Eures Group.

Sulla base di quanto previsto nel Piano di lavoro presentato dall'assistenza tecnica all'Adg, le tipologie di servizi offerti riguardano l'assistenza all'attuazione del

programma, il supporto al Cds, il supporto all'Autorità di pagamento, lo svolgimento di altre attività di supporto (assistenza al referente regionale per le pari opportunità, adeguamento delle capacità professionali delle strutture regionali); il supporto alle attività relative al monitoraggio.

La sede dell'assistenza tecnica è esterna all'amministrazione regionale.

*3.11 Consistenza
e qualificazione
delle risorse
umane*

3.12 RAPPORTO TRA PROGETTI AVVIATI E PROGETTI APPROVATI NONCHÉ TRA AVVIATI E CONCLUSI⁷⁰

3.12.1 Elevato numero di progetti avviati sul numero di progetti approvati

Come si evince dalla tabella seguente (tab. 5) l'efficienza attuativa è eccellente: i progetti avviati rappresentano il 97% di quelli approvati.

Tabella 5
Regione
Sardegna -
Numero di
progetti Fse
avviati su
approvati al 31
dicembre 2004

	Misura	Numero progetti avviati	Numero progetti approvati
1.11	Formazione per l'asse "Risorse naturali"	25	29
2.3	Strutture e servizi per attività culturali e di spettacolo	46	45
3.1	Organizzazione di servizi per l'impiego	3	3
3.2	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	216	215
3.3	Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati fuori dal Mdl da più di 6 o 12 mesi	296	291
3.4	Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati	65	63
3.5	Adeguamento del sistema di formazione professionale e dell'istruzione	4	4
3.6	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	87	86
3.7	Formazione superiore e universitaria	58	57
3.8	Istruzione e formazione permanente	35	32
3.9	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	10	13
3.10	Sviluppo dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	144	165
3.11	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	2	2
4.6	Potenziamento delle competenze per lo sviluppo locale	478	509
5.3	Formazione per le misure dell'asse "Città"	34	35
6.4	Formazione per la società dell'informazione	4	4
Totale		1.507	1.553

Fonte: elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

⁷⁰ Dati aggiornati al 31 dicembre 2004 (al 31 dicembre 2003, infatti, i dati Monit relativi ai progetti non erano attendibili);

3.12.2 Elevato numero di progetti conclusi sul numero di progetti avviati

Come si evince dalla tabella seguente (tab. 6), gli indicatori relativi all'avanzamento fisico e procedurale mettono in luce un discreto rapporto tra progetti conclusi ed avviati, pari al 61%.

3.12 Rapporto tra progetti avviati e progetti approvati nonché tra avviati e conclusi

Misura		Numero progetti avviati	Numero progetti conclusi
1.11	Formazione per l'asse "Risorse naturali"	25	7
2.3	Strutture e servizi per attività culturali e di spettacolo	46	39
3.1	Organizzazione di servizi per l'impiego	3	1
3.2	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	216	161
3.3	Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati fuori dal Mdl da più di 6 o 12 mesi	296	180
3.4	Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati	65	20
3.5	Adeguamento del sistema di formazione professionale e dell'istruzione	4	
3.6	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	87	33
3.7	Formazione superiore e universitaria	58	39
3.8	Istruzione e formazione permanente	35	13
3.9	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	10	6
3.10	Sviluppo dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	144	79
3.11	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	2	1
4.6	Potenziamento delle competenze per lo sviluppo locale	478	336
5.3	Formazione per le misure dell'asse "Città"	34	
6.4	Formazione per la società dell'informazione	4	4
Totale		1.507	919

Tabella 6 Regione Sardegna - Numero di progetti Fse conclusi su avviati al 31 dicembre 2004

Fonte: elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia (Sirgs)

3.13 VOLUME DELLE RISORSE FINANZIARIE SPESE RISPETTO A QUELLE IMPEGNATE

3.13.1 Corrispondenza tendenziale tra risorse finanziarie spese e risorse finanziarie impegnate per tipo di fondo rilevante per la formazione professionale

L'analisi dell'attuazione finanziaria del Por Sardegna mostra una buona efficienza realizzativa, soprattutto per quanto riguarda le misure 3.2 e 3.3 (approccio preventivo e curativo), 3.10 (sostegno all'imprenditorialità), 3.11 (pari opportunità), 3.6 (prevenzione della dispersione scolastica) e 3.7 (formazione superiore). La misura che evidenzia la più bassa performance è la 3.5 (adeguamento dei sistemi della formazione e dell'istruzione). Più basso in generale, ad eccezione della misura 3.3 in *overbooking*, il rapporto programmato/impegnato, soprattutto per quanto riguarda la misura 3.8 (formazione permanente) (tab. 7).

Tabella 7 - Avanzamento finanziario al 31 dicembre 2003 delle misure Fse dell'asse 3 del Por Sardegna

Misure dell'asse 3		Contributo (a)	Impegni (b)	Pagamenti (c)	Impegni su contri- buto b/a	Pagamenti su contri- buto c/a	Pagamenti su impe- gni c/b
3.1	Organizzazione dei servizi per l'impiego	62.353.000,00	10.038.940,52	3.823.097,13	16,10	6,13	38,08
3.2	Inserimento e reinserimento nel MdI di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	48.085.000,00	28.360.031,04	25.153.107,13	58,98	52,31	88,69
3.3	Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati fuori dal MdI da più di 6 o 12 mesi	36.089.000,00	38.594.081,10	30.913.468,25	106,94	85,66	80,10
3.4	Inserimento e reinserimento lavorativo di gruppi svantaggiati	28.160.000,00	6.343.212,48	2.874.913,83	22,53	10,21	45,32
3.5	Adeguamento del sistema di formazione professionale e dell'istruzione	23.000.000,00	6.062.067,79	960.269,53	26,36	4,18	15,84
3.6	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	21.000.000,00	8.044.076,77	6.384.169,44	38,31	30,40	79,36
3.7	Formazione superiore e universitaria	20.481.000,00	13.143.780,29	9.311.950,47	64,18	45,47	70,85
3.8	Istruzione e formazione permanente	35.004.000,00	4.771.223,71	2.532.950,86	13,63	7,24	53,09
3.9	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	28.437.000,00	7.933.773,00	3.588.885,75	27,90	12,62	45,24
3.10	Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	43.086.000,00	9.187.872,09	7.694.868,56	21,32	17,86	83,75
3.11	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	54.752.000,00	17.334.474,09	14.199.758,94	31,66	25,93	81,92
Totale		567.744.000,00	167.908.572,89	118.711.788,19	29,57	20,91	70,70

Fonte: elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse - Istiti su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

Tabella 7
Avanzamento
finanziario al 31
dicembre 2003
delle misure Fse
dell'asse 3 del
Por Sardegna

3.14 PRESENZA E RILEVANZA DI PERCORSI INTEGRATI

3.14.1 Significativa percentuale di risorse finanziarie destinate a percorsi integrati (istruzione/formazione professionale, percorsi composti da formazione, orientamento, accompagnamento)

Oltre ai citati percorsi sperimentali integrati per il recupero dell'abbandono scolastico - molto rilevanti sia per il numero di destinatari interessati sia per l'ammontare delle risorse finanziarie allocate - altri percorsi integrati sono stati finanziati attraverso le misure 3.3 e 3.4.

Nell'ambito della misura 3.3, sono stati finanziati "Percorsi integrati per l'inserimento lavorativo".

Alla fine del 2003 risultavano avviati 180 progetti formativi ammessi a beneficio comunitario (rispetto ai 155 attesi), per un totale di allievi formati pari a 1.712 contro i 2.300 previsti.

Non soddisfacente lo stato di attuazione fisica degli interventi formativi previsti dalla misura 3.4. riconducibili alla categoria di progetto "Persone: percorsi integrati per l'inserimento lavorativo". Pur non avendo a disposizione il dato relativo al numero degli interventi ed al totale dei destinatari, apprendiamo dal "Rapporto annuale di esecuzione" che i primi sono inferiori ai risultati attesi del programma del 24%, mentre i secondi del 15%.

3.15 CAPACITÀ DI COINVOLGIMENTO DELL'UTENZA IN "CONDIZIONE DI DISAGIO" E "A RISCHIO"

3.15.1 Rilevante percentuale (media annua) di utenza coinvolta in percorsi integrati che è definibile come in "condizione di disagio" (detenuti, immigrati, disabili)

Come si è visto dal precedente paragrafo, il numero di utenti in condizione di disagio, coinvolti in percorsi integrati, è basso ed al di sotto delle attese di programma. Tra le diverse cause riscontrate si evidenzia la scarsa interazione tra il sistema della sanità e quello del lavoro.

Si rileva, comunque, la pubblicazione nel 2004 di un bando di formazione continua a titolarità sia dell'Assessorato al lavoro sia dell'Assessorato alla sanità, al fine del rilascio della qualifica di "Operatori socio-sanitari".

3.15.2 Significativa percentuale (media annua) di soggetti "in condizione di disagio" sul territorio che è coinvolta in interventi di formazione professionale

L'avanzamento procedurale della misura 3.4 risulta alimentato dai seguenti iter:

- "Piano di comunicazione territoriale sui temi dell'inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati" (18 ottobre 2001);
- campagna di informazione e sensibilizzazione denominata "Un vantaggio per tutti" (conclusa nel giugno 2003);
- centri di servizio per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (18 ottobre 2001);
- "Programma degli interventi formativi previsti dalla misura 3.4 per gli anni 2000/2001 (9 settembre 2001).

Nonostante il numero di progetti formativi ed il coinvolgimento di utenti in condizione di disagio risulti inferiore alle aspettative di programma, si segnala il ruolo estremamente positivo che i Centri di servizio per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati hanno svolto nel territorio. Secondo il "Rapporto annuale di esecuzione", grazie alla capillare presenza dei Centri sul territorio, è cresciuta notevolmente la sensibilità collettiva verso le questioni dello svantaggio sociale in rapporto alle politiche occupazionali, così come è aumentata la professionalità degli operatori coinvolti.

Il bilancio positivo dell'attività dei Centri ha spinto l'amministrazione regionale ad affidare loro anche la responsabilità dell'attivazione di microiniziative imprenditoriali con i fondi della legge 68/1999.

3.16 PRESENZA DI AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO

3.16.1 Ampiezza rilevante della gamma delle azioni di accompagnamento attivate

Il Cdp della Regione Sardegna non distingue in modo specifico le azioni di accompagnamento dalle azioni di sistema.

Le attività riconducibili alla definizione di azione di accompagnamento contenuta nel Qcs, rilevate dalla nostra indagine, sono tre:

- un'azione di accompagnamento e orientamento rivolta ai giovani soggetti in obbligo formativo, finanziata nell'ambito della misura 3.5 del Fse (9 settembre 2001). Alla data di pubblicazione del "Rapporto annuale di esecuzione" l'azione non risultava ancora conclusa, per cui mancano i dati relativi alla realizzazione fisica. La modalità di affidamento del finanziamento è "a sportello" e, secondo le attese dell'amministrazione regionale, coinvolgerà gran parte dell'utenza potenziale;
- un'azione mirata alla realizzazione di un servizio di informazione e affiancamento consulenziale per le imprese femminili (vedi paragrafo 3.3.1);
- le attività dei Centri di servizio per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (vedi paragrafo 3.15.2).

3.17 PRESENZA DI AZIONI DI ASSISTENZA A STRUTTURA E SISTEMI

3.17.1 Ampiezza rilevante della gamma delle azioni di assistenza a strutture e sistemi

Il Cdp della Regione Sardegna non contiene una definizione specifica delle azioni di sistema.

Le azioni di assistenza a strutture e a sistemi rilevate sono tre, e sono riconducibili alle attività previste dalla misura 3.5 del Fse:

- realizzazione di una banca dati sui profili professionali;
- aggiornamento e perfezionamento professionale dei formatori finalizzato all'accREDITAMENTO dei soggetti formativi;
- programma di azioni di accompagnamento ed orientamento da rivolgere ai giovani in obbligo formativo.

L'azione relativa alla banca dati, sebbene finanziata, ha registrato un notevole ritardo dell'avvio delle attività.

Per quanto riguarda l'attività di formazione ai formatori rimandiamo alla lettura del paragrafo successivo, mentre per quella di accompagnamento ed orientamento da rivolgere ai giovani soggetti all'obbligo formativo rimandiamo alla lettura del paragrafo 3.16.1.

La capacità attuativa e finanziaria della misura ha risentito pesantemente dell'impegno dell'amministrazione regionale concentrato sull'accREDITAMENTO degli enti.

3.18 COPERTURA DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE AI FORMATORI

3.18.1 Percentuale elevata di risorse umane di sistema addette (direttamente o indirettamente) alla didattica e coinvolte in azioni di formazione, aggiornamento, addestramento (media annua dell'ultimo triennio)

La formazione dei formatori in Regione Sardegna è stata - fino ad oggi - finanziata attraverso la misura 3.5 del Fse e i fondi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (circolare 37/98 - legge 236/93), sul cui utilizzo però, non si hanno dati a disposizione.

Nell'ambito della misura 3.5 del Fse, l'azione b) è relativa all'“Aggiornamento e perfezionamento professionale finalizzato all'accreditamento dei soggetti formativi”.

L'azione, che registra un forte ritardo di attuazione, ha l'obiettivo di adeguare le competenze professionali dei dipendenti degli enti di formazione presenti nell'albo dei formatori della Regione Sardegna, attraverso un percorso di formazione a distanza.

Non è possibile, al momento, estrapolare da Monit il dato relativo ai destinatari poiché alla fine del 2003 le attività formative non risultavano ancora partite⁷¹. Il progetto è rivolto, comunque, a circa 500 figure che operano nel campo della formazione (docenti, coordinatori, *tutor*) che rappresentano quasi il 25% dell'utenza potenziale.

⁷¹ Le attività sono partite nel corso del 2004.

3.19 ELEVATO GRADO DI PRESIDIO DELLA DIMENSIONE DIDATTICA DEGLI INTERVENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il dato non è disponibile.

3.20 NUMERO DEI DESTINATARI FORMATI/NUMERO DEI DESTINATARI ISCRITTI

3.20.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (rendicontabili) sul totale dei destinatari iscritti/iniziali per genere, età, titolo di studio e per tipologia di intervento

L'analisi dell'attuazione fisica del Por Sardegna, relativamente al numero di destinatari approvati, avviati e conclusi al 31 dicembre 2003 (tab. 8), mostra:

- l'elevatissimo numero di destinatari nella misura 3.6, risultato dell'investimento dell'amministrazione regionale sulla prevenzione della dispersione scolastica e formativa (per un'analisi più dettagliata si rimanda al paragrafo 3.2.3);
- una buona performance delle misure 3.2 e 3.3 (approccio preventivo e curativo) che, complessivamente considerate, registrano il 33,6% dell'utenza di tutti i progetti avviati;
- un buon risultato, in termini di destinatari avviati, della misura 3.10 (sviluppo e sostegno all'imprenditorialità);
- una bassa performance della misura 3.8 (formazione permanente) e 3.4 (fasce deboli);
- uno scarto notevole tra destinatari approvati e destinatari avviati nella misura 3.9 (formazione continua per i dipendenti pubblici): a fronte di 12.253 destinatari previsti, ne sono stati avviati solo 1.151 (vedi paragrafo 3.11.2).

Tabella 8
Attuazione fisica
(destinatari)
dell'asse 3 del
Por Sardegna al
31 dicembre
2003

Misure dell'asse 3		Destinatari		
		Approvato	Avviato	Concluso
3.2	Inserimento e reinserimento nel Mdl di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	2.308	2.298	1.892
3.3	Inserimento e reinserimento lavorativo di disoccupati fuori dal Mdl da più di 6 o 12 mesi	2.714	2.490	1.445
3.4	Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati	505	388	161
3.6	Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	50.161	50.673	6.880
3.7	Formazione superiore e universitaria	1.179	1.172	491
3.8	Istruzione e formazione permanente	429	436	83
3.9	Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	12.253	1.151	891
3.10	Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	6.778	2.281	1.273
3.11	Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	1.200	1.381	1.131
Totale		77.527	62.270	14.247

Fonte: elaborazioni Struttura nazionale di valutazione Fse - Isfol su dati del Ministero dell'economia e delle finanze (Sirgs)

3.21 TASSO DI COPERTURA DEGLI INTERVENTI FORMATIVI PER TIPOLOGIA DI DESTINATARI

3.21.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (per genere, età, titolo di studio, misura) e la popolazione di riferimento.

Il dato non è disponibile.

3.22 TASSO DI INSERIMENTO OCCUPAZIONALE LORDO DEI DESTINATARI DI AZIONI FORMATIVE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARI

3.22.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, si trovano nella condizione di occupato sul totale dei destinatari delle stesse azioni

Vedi in proposito il paragrafo 3.9.2.

3.23 TASSO DI SUCCESSO DEI FORMATI

3.23.1 Rapporto elevato tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, sono occupati oppure inseriti in un percorso di istruzione o di formazione ulteriore e il numero totale dei destinatari degli interventi

Vedi in proposito il paragrafo 3.9.2.

LA VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SISTEMI FORMATIVI

4.1 L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

Nel caso specifico delle Regioni Campania e Sardegna si è deciso di prendere in considerazione i punteggi attribuiti alle “dimensioni della qualità” che connotano i sistemi formativi. Tale punteggio esprime una sintesi di quelli attribuiti ai singoli f/i. Per poter attribuire un punteggio sono state adottate delle specifiche linee guida, che consentono di rappresentare in termini numerici ogni singola DO che compone il modello.

La “guida” riportata nei box che seguono è parte integrante del volume “La valutazione della qualità dei sistemi formativi: aspetti metodologici e strumenti applicativi”⁷², che contiene la versione definitiva del modello ed è attualmente in fase di pubblicazione.

⁷² Isfol, collana Metodologie per la valutazione di programma, volume 5.

Fattore/indicatore 1 (f/i 1) - Grado di rispondenza dei documenti di programmazione e pianificazione ai fabbisogni socio-economici del territorio ed alle sue strategie di sviluppo

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 7, e corrisponde alla somma dei punteggi 1.1a e 1.2a.

La declinazione operativa 1.1 (f/i 1.1) analizza la presenza di Programmi o di Piani di politiche del lavoro all'interno di un sistema formativo regionale o provinciale e ne valuta il grado di rispondenza con il Programma operativo regionale (Por) e il Complemento di programmazione (Cdp).

Il punteggio massimo attribuibile alla presente DO⁷³ è 4 (1.1a), e corrisponde al caso in cui i documenti di programmazione/pianificazione esistono e sono coerenti con il Por ed il Cdp.

Il punteggio scende a 1,5 (1.1b) quando i documenti esistono ma non viene riscontrata nessuna rispondenza.

Nel caso in cui non esistano documenti - oppure atti formali - di programmazione e pianificazione (oltre naturalmente al Por ed al Cdp) il valore assegnato è 0 (1.1c).

La declinazione operativa 1.2 (f/i 1.2) prende in esame il livello di dettaglio dell'analisi contenuta nei documenti di pianificazione (annuali o pluriennali) elaborati dalle Regioni e Province autonome, ed assegna un punteggio massimo equivalente a 3 (1.2a) nei casi in cui l'analisi copra la totalità - oppure la larga maggioranza - dei fattori di contesto rilevanti. Il valore assegnato è compreso tra 0 e 1 (1.2b) nei casi in cui l'analisi copra una quota di fattori di contesto inferiore al 50%.

Fattore/indicatore 2 (f/i 2) - Grado di interazione tra formazione professionale, altre politiche attive del lavoro e istruzione

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 8 e corrisponde alla somma dei punteggi di 2.1a, 2.2a, 2.3a1, 2.3a2 e 2.4a.

L'esistenza di modalità e forme di coordinamento strutturato tra gli uffici (strutture) deputati alla formazione professionale e quelli deputati alle altre politiche attive del lavoro e dell'istruzione costituisce la variabile quali/quantitativa della declinazione operativa 2.1 (f/i 2.1). La presenza di modalità e forme di integrazione tra i diversi uffici di tipo strutturato e organizzato (per esempio sottoforma di progetti, gruppi di lavoro e comitati formalizzati) assegna il valore massimo attribuibile di 1,5 (2.1a). Qualora l'integrazione viene accertata attraverso modalità e forme di tipo prevalentemente informale - purché in maniera continuativa e per un'ampia gamma di temi e questioni - il punteggio assegnato è pari ad 1 (2.1b). Il valore è 0 (2.1c) negli altri casi.

⁷³ DO sta ad indicare declinazione operativa.

La declinazione operativa 2.2 (f/i 2.2) rileva l'esistenza di protocolli, accordi, convenzioni tra gli attori dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, quantificandone la portata in termini di risultati significativi. Il punteggio massimo attribuito è 2 (2.2a), quando i risultati coprono una casistica ampia e significativa e sono documentati: è il caso, per esempio, dell'attivazione di gruppi, di consulte, di gruppi di progetto, di interventi rivolti ai destinatari finali e di azioni di sistema. Il punteggio scende a 1 (2.2b) nei casi in cui i risultati coprono una casistica limitata (al massimo due o tre tipi di output tra quelli precedentemente citati) e siano solo parzialmente documentati. Scende al valore 0 (2.2c) quando coprono una casistica molto limitata (al massimo un o due tipi di output) e sono scarsamente documentati.

La declinazione operativa 2.3 (f/i 2.3) analizza la rilevanza delle politiche e delle azioni di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo agite dal sistema della formazione professionale. Ai fini dell'attribuzione di un punteggio, l'articolazione della DO prevede due criteri premianti distinti: il grado di diversificazione degli interventi formativi posti in essere dall'amministrazione e la percentuale delle risorse finanziarie allocate su queste politiche rispetto al totale finanziato dalla formazione professionale. Nella logica del primo criterio, il punteggio massimo attribuito (2.3a1=1,5) è relativo alla situazione in cui gli interventi finanziati sono nel complesso di tipo diversificato (quanto alla tipologia di progetto) e sono tra loro raccordati. Il punteggio è lievemente inferiore (2.3b1=0,75), se la maggior parte degli interventi finanziati appartengono solamente a due/tre delle tipologie succitate e non sono coordinati in percorsi integrati o in progetti organici. Quando gli interventi sono in genere di un solo tipo, il valore assegnato alla DO deve essere uguale a 0 (2.3c1). La logica del criterio finanziario prevede, invece, un punteggio massimo di 1,5 (2.3a2) nelle situazioni in cui la percentuale di finanziamento speso - da parte di un Adg - per le azioni di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo, di competenza della formazione professionale, è superiore al 20% del totale delle risorse finanziarie annuali disponibili per la formazione professionale⁷⁴. È equivalente ad 1 (2.3b2) quando questa percentuale di finanziamento è compresa tra l'11% ed il 20%, a 0,5 (2.3c2) quando è compresa tra il 6% ed il 10%; è, infine, uguale a 0 (2.3d2) quando il finanziamento è inferiore alla quota del 6%.

La declinazione operativa 2.4 (f/i 2.4) esamina la presenza ed il livello qualitativo del servizio di orientamento erogato dai Spi. Sono stati individuati tre standard qualitativi che corrispondono al valore massimo di 1,5 (2.4a), a quello intermedio di 1 (2.4b) ed a quello minimo di 0 (2.4c). Il posizionamento delle diverse realtà regionali e provinciali rispetto ai tre standard determinati, è deducibile dalla lettura dei rapporti annuali dell'Isfol sullo stato di avanzamento della riforma dei Spi in Italia.

74 Si calcoli il valore finanziario dell'ultimo anno disponibile.

Fattore/indicatore 3 (f/i 3) - Ruolo e funzioni degli strumenti di concertazione per le pari opportunità (tavoli, gruppi, comitati di concertazione, ecc.)

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 3.1a1, 3.1a2, 3.1a3.

L'analisi della declinazione operativa 3.1 (f/i 3.1) permette di effettuare un approfondimento sul tema generale delle pari opportunità rilevando, in particolare, il ruolo e la funzione degli strumenti di concertazione quali tavoli, gruppi e comitati. I criteri utilizzati in questa circostanza per l'attribuzione dei punteggi sono tre. Il primo criterio è relativo alla presenza ed al ruolo delle "animatrici di pari opportunità" all'interno dell'organizzazione regionale/provinciale. Nello specifico, è assegnato un punteggio pari a 1 (3.1a1) nei casi in cui le animatrici sono presenti e partecipano formalmente ai lavori di tavoli o gruppi tecnici; è, invece, uguale a 0 (3.1b1) nel caso opposto. Il secondo criterio mira a valutare i risultati e la significatività delle attività e degli strumenti di concertazione per le pari opportunità. Nei casi in cui i risultati dell'attività dei tavoli/gruppi/comitati coprono una casistica ampia e significativa - ad esempio, l'attivazione di sottogruppi tematici, la presentazione dei progetti, l'attivazione di interventi rivolti ai destinatari finali, le azioni di sistema, l'organizzazione di convegni, la pubblicazione di riviste, newsletter, ecc., e sono documentati - il punteggio attribuito è massimo ed è equivalente a 2 (3.1a2). Se i risultati coprono una casistica limitata, ma comunque significativa per il contesto territoriale di riferimento, il punteggio scende a 1 (3.1b2). Se, invece, i risultati coprono una casistica molto limitata oppure sono del tutto assenti, il valore attribuito alla DO è pari a 0 (3.1c2). L'ultimo criterio ha l'obiettivo di determinare quanto i risultati dell'azione degli strumenti di concertazione abbiano influenzato - nell'ultimo biennio di riferimento - le politiche dell'Adg in materia di formazione professionale. Il punteggio massimo attribuito al terzo criterio è 2 (3.1a3), nei casi in cui l'influenza sia significativa ed accertabile; è equivalente a 1 (3.1b3), nei casi in cui i risultati abbiano influenzato le politiche in misura rilevante anche se in maniera variabile; a 0,5 (3.1c3) quando l'influenza è stata modesta ed, infine, a 0 (3.1d3) quando i risultati non hanno di fatto influenzato le politiche.

Fattore/indicatore 4 (f/i 4) - Ruolo e funzioni degli strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 4.1a1 4.1a2.

La declinazione operativa 4.1 (f/i 4.1) analizza il ruolo e la funzione degli strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione rilevando, in particolare, la partecipazione contemporanea negli stessi tavoli, gruppi e comitati di concertazione dei referenti delle parti sociali ed economiche con quelli degli uffici/settori della programmazione e gestione della formazione. Anche in questo caso, ai fini dell'attribuzione di un punteggio alla DO, sono stati individuati due distinti criteri premianti. Il primo criterio prevede un'analisi dei risultati dell'attività dei tavoli, gruppi e comitati di concertazione presenti; nei casi regionali e provinciali in cui tali attività coprano una casistica ampia e significativa - per esempio, elaborazione di documenti, attivazione di sottogruppi tematici, elaborazione di linee strategiche, ipotesi di interventi rivolti ai destinatari finali, ipotesi di azioni di sistema, organizzazione di convegni, pubblicazione di riviste, ecc. e sono documentati - il punteggio massimo attribuibile alla DO è equivalente a 3 (4.1a1). Se i risultati coprono una casistica limitata, ma significativa per il contesto territoriale e sono comunque ben documentati il valore è uguale a 2 (4.1b1), altrimenti, se questi sono scarsamente documentati, il valore scende a 1 (4.1c1). Quando, infine, i risultati coprono una casistica molto limitata oppure sono modesti, il punteggio è pari a 0 (4.1d1). Il secondo ed ultimo criterio valuta quanto i risultati degli strumenti di concertazione per lo sviluppo locale abbiano influenzato - nell'ultimo biennio di riferimento - le politiche dell'Adg in materia di formazione professionale. Il punteggio massimo è equivalente a 2 (4.1a2), nei casi di influenza significativa sulle politiche; è uguale a 1,5 (4.1b2) quando l'influenza è stata rilevante seppur in misura variabile; è pari a 1 (4.1c2) nei casi di influenza modesta, mentre è 0 (4.1d2) quando i risultati non hanno di fatto avuto nessuna importanza sulle strategie dell'Adg.

Fattore/indicatore 5 (f/i 5) - Riconoscimento reciproco dei crediti formativi tra il sistema dell'istruzione e quello della formazione professionale

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 1 e corrisponde al punteggio di 5.1a. La declinazione operativa 5.1 (f/i 5.1) riporta la percentuale di progetti che prevedono il riconoscimento di crediti formativi spendibili nei sistemi della formazione e dell'istruzione sul totale dei progetti. Il punteggio massimo attribuibile alla DO è 1 (5.1a), e corrisponde ai casi in cui la percentuale dei progetti nell'ultimo biennio è superiore al 20% del totale dei progetti finanziati. Quando questa percentuale è compresa tra il 5% ed il 20% il valore è equivalente a 0,5 (5.1b), mentre scende a 0 (5.1c) se la percentuale è inferiore al 5%.

Fattore/indicatore 6 (f/i 6) - Livello di coordinamento tra Regione e Province

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde alla somma dei punteggi di 6.1a, 6.2a, 6.3a.

La declinazione operativa 6.1 (f/i 6.1) rileva la presenza di tavoli o strutture di concertazione stabili tra Regione e Province. Quando i tavoli esistono, sono formalizzati ed operano con sistematicità e continuità, si assegna il punteggio 1 (6.1a). Se i tavoli esistono, ma sono attivati solo occasionalmente o soltanto per alcune questioni specifiche, il punteggio è 0,5 (6.1b). Se invece i tavoli non sono formalizzati e la loro operatività è modesta o del tutto assente, il valore assegnato è 0 (6.1c).

La declinazione operativa 6.2 (f/i 6.2) analizza il grado di condivisione tra gli uffici regionali e quelli provinciali, approfondendo, in maniera particolare, lo stato di implementazione della rete informatica a sostegno dei processi di programmazione e gestione. Il punteggio massimo attribuibile è 1 (6.2a) ed è relativo ad una situazione in cui tutte le Province e la Regione condividano ed utilizzino gli stessi strumenti e supporti informatici (in rete internet o intranet). Nel caso in cui la Regione condivide con le Province gli strumenti soltanto relativamente a processi fondamentali, il punteggio scende a 0,5 (6.2b), mentre è equivalente a 0 (6.2c) in assenza - o in presenza occasionale - di tale condivisione.

La declinazione operativa 6.3 (f/i 6.3) rileva la percentuale di risorse finanziarie di sistema trasferite alle Province (media annua dell'ultimo biennio). Quando la percentuale è complessivamente superiore al 50% il punteggio attribuibile è pari a 2 (6.3a) e rappresenta il valore massimo. Scende a 1 (6.3b) nei casi in cui la percentuale sia compresa tra il 25% ed il 50%, mentre è 0 (6.3c) se questa è inferiore al 25%.

Fattore/indicatore 7 (f/i 7) - Presenza di strumenti di diffusione delle informazioni rivolte agli enti attuatori ed agli utenti potenziali

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 7.1a1, 7.1a2, 7.1a3.

La declinazione operativa 7.1 (f/i 7.1) analizza gli strumenti di diffusione delle informazioni utilizzati dalle Adg (numeri verdi, siti internet, sportelli, periodici, ecc.), valutandone l'ampiezza della gamma ed il loro profilo generale (la tipologia, la localizzazione, la periodicità, ecc.). L'attribuzione del punteggio è stata articolata sulla base di tre criteri guida: la corrispondenza tra le attività realizzate ed il Piano di comunicazione; l'ampiezza e la significatività della gamma degli strumenti utilizzati e l'innovazione delle azioni di comunicazione operate. Sulla base del primo criterio, è stato attribuito il valore massimo assegnabile di 1 (7.1a1) nella situazione in cui esista una corrispondenza totale tra le attività ipotizzate nel piano e le attività effettivamente realizzate. Un punteggio inferiore di 0,5 (7.1b1), quando la corrispondenza è parziale ma le modifiche hanno consentito di ottenere una migliore efficacia della comunicazione. Un valore pari allo 0 (7.1c1) nel caso di una bassa corrispondenza associata ad una scarsa significatività delle azioni realizzate. Sulla base del secondo criterio, invece, sono stati attribuiti due possibili punteggi: il valore massimo equivalente a 2 (7.1a2) attribuibile ai casi in cui la gamma degli strumenti utilizzati è ampia e significativa; il valore nullo - 0 (7.1b2) - nei casi in cui la gamma sia limitata e modesta. Sulla base del terzo criterio, infine, sono premiati con il punteggio massimo attribuibile equivalente a 2 (7.1a3), i casi in cui le azioni di comunicazione attivate comprendano forme innovative in misura significativa (per esempio, comunità tematiche, forum, ecc.). Nelle situazioni in cui le azioni attivate comprendano forme innovative in misura sperimentale e limitata, il punteggio scende a 1 (7.1b3), mentre il valore è nullo - 0 (7.1c3) - in assenza di modalità innovative.

Fattore/indicatore 8 (f/i 8) - Estensione e livello di utilizzabilità dei sistemi di monitoraggio

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 8.1a1, 8.1a2, 8.2a, 8.3a.

La declinazione operativa 8.1 (f/i 8.1) valuta l'adeguatezza del sistema di monitoraggio delle attività di formazione anche in relazione all'utilizzo e la valorizzazione degli output del sistema. L'attribuzione del punteggio è stata articolata sulla base di due criteri guida: la formalizzazione e la copertura delle variabili di monitoraggio e l'utilizzo degli output del sistema. In riferimento al primo criterio, il punteggio massimo attribuibile - pari a 1,5 (8.1a1) - è assegnato nei casi in cui sia presente un sistema di monitoraggio formalizzato - non solo nella sua dimensione informatica - che copre variabili di tipo fisico, finanziario, procedurale e qualitativo delle attività (e, soprattutto, rivesta "realmente" la funzione di sistema di monitoraggio). Se, invece, il sistema di monitoraggio è formalizzato, ma copre solamente variabili di tipo fisico, finanziario e procedurale, il punteggio attribuito è uguale a 1 (8.1b1); nell'ipotesi in cui esso, pur essendo formalizzato, si identifica esclusivamente con la sua dimensione informatica e copre le variabili minime richieste a livello nazionale e comunitario, il punteggio è equivalente a 0,5 (8.1c1). Infine, se il sistema è scarsamente o per nulla formalizzato e di modesta operatività il suo valore è pari a 0 (8.1d1).

In riferimento al secondo criterio il punteggio massimo attribuibile - equivalente a 1,5 (8.1a2) - è previsto nei casi in cui il sistema di monitoraggio preveda procedure formali e modalità strutturate finalizzate a favorire l'utilizzo degli output del sistema stesso e tali procedure siano attive e funzionanti. Quando le procedure sono previste, ma il loro funzionamento è occasionale ed è limitato, il valore scende a 1 (8.1b2); se, oltre ad essere utilizzate in maniera occasionale, le modalità formali sono definite in modo parziale, il punteggio scende ulteriormente a 0,5 (8.1c2). Nel caso in cui non siano previste, il valore è 0 (8.1d2).

La declinazione operativa 8.2 (f/i 8.2) approfondisce il grado di integrazione tra il monitoraggio regionale e quello provinciale (naturalmente solo nei casi in cui è prevista la delega alle Province). Nel caso specifico in cui tutte le Province e la Regione condividano ed utilizzino gli stessi strumenti e supporti il punteggio massimo attribuibile è equivalente a 1 (8.2a). Se lo stato di condivisione è limitato ai soli processi fondamentali il valore scende a 0,5 (8.2b). Se, infine, la condivisione di strumenti e supporti avviene solamente tra la Regione ed alcune Province oppure avviene in maniera occasionale e non sistematica, il punteggio è uguale a 0 (8.2c).

La declinazione operativa 8.3 (f/i 8.3) rileva la presenza ed il grado di integrazione tra sistemi di monitoraggio di azioni formative a valere su fondi diversi (Fse, fondi nazionali, fondi regionali). Se esiste un unico sistema di monitoraggio condiviso tra i diversi fondi, il punteggio assegnato è pari a 1 (8.3a). Se esistono sistemi diversi ma è operativo il raccordo tra loro (anche informatico) si attribuisce un valore di 0,5 (8.3b). Se, invece, esistono sistemi di monitoraggio differenti i quali condividano solo una quota delle informazioni totali, il punteggio è 0 (8.3c).

Fattore/indicatore 9 (f/i 9) - Esistenza di procedure e meccanismi di valutazione

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 9.1a1, 9.1a2, 9.2a, 9.3a, 9.4a.

La declinazione operativa 9.1 (f/i 9.1) analizza le modalità adottate dalle Adg nella valutazione ex ante dei progetti. L'attribuzione del punteggio è stata articolata sulla base di due criteri guida: le norme che regolano la composizione dei nuclei di valutazione (comitati o gruppi) e il livello di formalità/validità degli strumenti utilizzati nell'esercizio valutativo. Rispetto al primo criterio, viene assegnato il punteggio massimo - equivalente a 1 (9.1a1) - quando i nuclei sono composti prevalentemente da componenti esterni all'Adg. Il punteggio scende a 0,5 (9.1b1) quando i nuclei sono composti in maniera equivalente tra membri interni ed esterni all'Adg. Il valore è uguale a 0 (9.1c1) se la valutazione ex ante viene effettuata prevalentemente, o addirittura esclusivamente, da personale interno.

Relativamente al secondo criterio, invece, sono state individuate due sole variabili: si assegna il valore 1 (9.1a2) quando la strumentazione tecnica utilizzata per la selezione è stata oggetto di validazione e verifica formale dal punto di vista della sua validità ed affidabilità. Il punteggio è 0 (9.1b2) nel caso in cui la stessa non è mai stata oggetto di verifica/validazione formale.

La declinazione operativa 9.2 (f/i 9.2) rileva la presenza e la relativa copertura delle indagini di placement (si tiene conto dell'ultima sessione realizzata). Nel caso in cui le indagini di placement coprano la maggioranza della popolazione teorica, siano coerenti con modelli nazionali e rilevino anche la soddisfazione dei destinatari, viene assegnato il punteggio massimo disponibile - pari a 1 (9.2a). Il punteggio scende a 0,75 (9.2b) quando le indagini coprono una quota significativa della popolazione teorica, ma si limitano a rilevare il placement in senso stretto. Se, invece, le indagini hanno una copertura modesta della popolazione teorica, ma sono approfondite ed ampie (placement e soddisfazione dei destinatari), il valore è equivalente a 0,5 (9.2c). Nell'ipotesi in cui le indagini coprano una minoranza della popolazione teorica e si limitino a rilevare i dati minimi, il punteggio assegnato è 0 (9.2d).

La declinazione operativa 9.3 (f/i 9.3) esamina il livello di coordinamento tra l'ufficio (o gruppo di lavoro) che si occupa di valutazione dei risultati e gli uffici (strutture) che si occupano di programmazione e gestione della formazione professionale. Il punteggio massimo attribuibile alla DO - equivalente a 1 (9.3a) - è assegnato quando esiste un coordinamento tra i diversi uffici succitati ed è realizzato attraverso incontri periodici sistematici, facendo riferimento a modalità formalizzate. Nel caso in cui venga accertato un buon livello di coordinamento (intenso e continuativo) seppur senza alcuna formalizzazione, il punteggio scende a 0,75 (9.3b). Viceversa, un'attività di coordinamento formalizzata nelle sue modalità, ma attivata solo occasionalmente ha un peso di solo 0,25 (9.3c). Infine, quando il coordinamento è sostanzialmente assente o non vi sono le condizioni (anche oggettive) perché si realizzi, il punteggio è nullo (9.3d).

La declinazione operativa 9.4 (f/i 9.4) approfondisce il tema dell'accreditamento delle sedi operative che offrono servizi di formazione professionale ed orientamento, soffermandosi

sulla tipologia e la periodicità dei controlli dei requisiti previsti nel modello di accreditamento. Nel caso in cui le modalità di controllo prevedano una verifica annuale e "diretta" sull'universo degli enti accreditati, è possibile assegnare il punteggio massimo alla DO pari a 1 (9.4a). Quando si prevede una verifica annuale e "diretta" su un campione degli accreditati, il punteggio scende a 0,75 (9.4b). Se, invece, la verifica (possibilmente diretta) avviene con periodicità superiore all'anno sull'universo degli enti accreditati, il valore è uguale a 0,25 (9.4c). Quando, infine, le modalità di controllo prevedono una verifica generalmente indiretta, campionaria e con periodicità superiore all'anno il punteggio è nullo (9.4d).

Fattore/indicatore 10 (f/i 10) - Sistemi e procedure di controllo ispettivo

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde alla somma dei punteggi di 10.1a1, 10.1a2.

La declinazione operativa 10.1 (f/i 10.1) analizza la strutturazione e la configurazione tecnica del sistema di controllo ispettivo sui progetti e sulle attività, in uso presso le amministrazioni. L'attribuzione del punteggio è stata articolata sulla base di due criteri guida: il profilo quanti-qualitativo delle risorse umane dedicate dall'amministrazione al controllo ispettivo ed il livello di formalizzazione delle modalità e delle procedure utilizzate. In relazione al primo criterio, è stato attribuito un punteggio molto alto - pari a 3 (10.a1) - al caso in cui le risorse umane dedicate siano adeguate sia sotto il profilo quantitativo sia sotto quello qualitativo. Il valore scende a 1 (10.1b1), quando le risorse umane sono solo parzialmente adeguate (sotto il profilo quantitativo oppure qualitativo). Il punteggio assegnato è 0 (10.1c1), se le risorse sono insufficienti per garantire la funzionalità del sistema di controllo. Sulla base del secondo criterio, invece, sono premiate con un punteggio equivalente a 2 (10.1a2) le amministrazioni che utilizzano modalità e procedure di controllo chiaramente formalizzate, per esempio, attraverso atti, linee guida oppure manuali operativi. Il punteggio è compreso tra 0 ed 1 (10.1b2) nei casi in cui le modalità siano formalizzate in maniera parziale oppure non sufficientemente organica.

Fattore/indicatore 11 (f/i 11) - Consistenza e qualificazione delle risorse umane (interne alla ADG e di supporto tecnico esterno)

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 6 e corrisponde alla somma dei punteggi di 11.1a, 11.2a, 11.3a1, 11.3a2, 11.3a3.

La declinazione operativa 11.1 (f/i 11.1) rileva le caratteristiche delle risorse umane impegnate nelle attività di programmazione, gestione e valutazione delle azioni formative, in termini di numerosità rispetto alla pianta organica o al numero ottimale (stimato) di risorse necessarie (per ogni singola funzione). Quando la totalità oppure la larga maggioranza delle funzioni/mansioni ha un tasso di copertura elevato (superiore cioè al 90%) viene assegnato il massimo punteggio attribuibile - pari a 2 (11.1a). Nei casi in cui la maggioranza delle funzioni abbia un tasso di copertura elevato il punteggio assegnato è equivalente a 1,5 (11.1b). Se soltanto alcune funzioni hanno un tasso di copertura elevato, il valore scende a 1 (11.1c). Per i casi, infine, in cui la maggioranza delle funzioni ha un tasso di copertura inferiore al 50%, il punteggio da attribuire è uguale a 0 (11.1d).

La declinazione operativa 11.2 (f/i 11.2) rileva il tasso di copertura formativa⁷⁵ (attraverso percorsi formali) del personale della Adg impegnato nelle attività di programmazione, gestione e valutazione delle azioni formative⁷⁶. Quando il tasso medio di copertura è superiore al 70%, il punteggio è equivalente a 1 (11.2a); se esso è compreso tra il 50% ed il 70%, il valore diventa 0,6 (11.2b); tra il 25% ed il 49%, è uguale a 0,3 (11.2c), mentre è nullo (11.2d) per un tasso inferiore al 25%.

La declinazione operativa 11.3 (f/i 11.3) esamina la consistenza e la funzionalità delle strutture di assistenza tecnica delle Adg. L'attribuzione del punteggio è stata articolata sulla base di tre criteri guida: la presenza ed il grado di complessità di un piano organico elaborato dall'assistenza tecnica (AT); la sua localizzazione⁷⁷ e l'adeguatezza delle risorse umane messe a disposizione dell'Adg. Secondo il primo criterio, viene attribuito il valore massimo di 1 (11.3a1) quando l'AT svolge funzioni ed attività finalizzate alla qualificazione del sistema - e non alla sua gestione ordinaria - secondo un piano organico e complessivo. Il punteggio è uguale a 0,6 (11.3b1) quando le attività realizzate dall'AT rispondono ad un piano organico e complessivo, ma sono funzioni di gestione ordinaria che l'Adg non riesce a garantire con il proprio organico. Il punteggio scende ulteriormente a 0,3 (11.3c1), se l'AT svolge funzioni/attività strategiche e di qualificazione specifiche "su domanda" e sulla base di un piano di lavoro molto generale. Il valore è uguale a 0 (11.3d1), nei casi in cui l'AT svolga compiti di tipo gestionale, diversificati e "su domanda", senza un piano di lavoro organico.

In relazione al secondo criterio, il punteggio assegnato è pari a 0,5 (11.3a2) quando l'AT è localizzata "all'interno" degli uffici dell'Adg o comunque in prossimità; viceversa, è uguale

75 Si tenga conto del valore medio dell'ultimo triennio.

76 Il rapporto va calcolato rispetto al numero del personale avente teoricamente diritto.

77 Ovvero il luogo dove è situata la sede operativa dell'assistenza tecnica.

4.1 L'attribuzione del punteggio

a 0 (11.3b2) se la struttura non dispone di una sede/spazi all'interno o nelle vicinanze degli uffici dell'amministrazione.

Sulla base del terzo criterio, infine, viene attribuito un punteggio pari a 1,5 (11.3a3) quando il complesso delle risorse di AT a disposizione dell'Adg sia numericamente adeguato e di profilo qualitativo elevato. Viene attribuito un punteggio uguale a 1 (11.3b3) nei casi in cui il complesso delle risorse è numericamente circoscritto (non adeguato), ma di profilo qualitativo elevato; il valore scende a 0,5 (11.3c3), nell'ipotesi in cui il complesso delle risorse sia adeguato, ma prevalentemente di tipo esecutivo/operativo. È nullo (11.3d3) quando il numero è limitato e di profilo esecutivo/operativo.

Fattore/indicatore 12 (f/i 12) - Rapporto tra progetti avviati e progetti approvati nonché tra avviati e conclusi

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde alla somma dei punteggi di 12.1a, 12.2a.

La declinazione operativa 12.1 (f/i 12.1) calcola il rapporto tra il numero di progetti avviati sul numero di progetti approvati ("efficienza attuativa"). Viene attribuito il punteggio massimo equivalente a 2 (12.1a) nei casi in cui la percentuale⁷⁸ sia superiore al 90%. Il punteggio scende a 1,5 (12.1b) quando la percentuale è compresa tra il 75% ed il 90%; è uguale a 1 (12.1c) quando il valore è compreso tra il 50% ed il 74%, mentre è pari a 0 (12.1d), se la percentuale è inferiore al 50%.

La declinazione operativa 12.2 (f/i 12.2) calcola il rapporto tra il numero di progetti conclusi sul numero di progetti approvati ("riuscita attuativa"). Viene attribuito il punteggio massimo equivalente a 2 (12.2a) nei casi in cui la percentuale⁷⁹ sia superiore al 70%. Il punteggio scende a 1,5 (12.2b), quando la percentuale è compresa tra l'60% ed il 70%; è uguale a 0.5 (12.2c), quando il valore è compreso tra il 50% ed il 59%, mentre è pari a 0 (12.2d), se la percentuale è inferiore al 50%.

78 Sul dato cumulato.

79 Sul dato cumulato.

Fattore/indicatore 13 (f/i 13) - Volume delle risorse finanziarie spese rispetto a quelle impegnate

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 5 e corrisponde al punteggio di 13.1a. La declinazione operativa 13.1 (f/i 13.1) calcola il rapporto tra il volume delle risorse finanziarie spese rispetto a quelle impegnate ("capacità di utilizzo"). La DO va possibilmente distinta per i diversi canali finanziari che alimentano le politiche di formazione professionale nell'ambito del sistema interessato (Fse, fondi nazionali, fondi regionali, ecc.). Viene attribuito il punteggio massimo equivalente a 5 (13.1a), nei casi in cui la percentuale media sia superiore al 90%. Un punteggio uguale a 4 (13.1b), quando la percentuale media è compresa tra l'80% ed il 90%. Il valore scende a 2 (13.1c) per una percentuale media tra il 70% ed il 79%, mentre esso è compreso tra 0 ed 1 (13.1d) se la percentuale è inferiore al 70%.

Fattore/indicatore 14 (f/i 14) - Presenza e rilevanza dei percorsi integrati

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 14.1a. La declinazione operativa 14.1 (f/i 14.1) analizza la presenza e la rilevanza dei percorsi integrati⁸⁰ attraverso il calcolo della percentuale media annua di risorse finanziarie destinate (impegnate). Quando questa percentuale media è superiore al 20%, viene assegnato il punteggio massimo equivalente a 4 (14.1a). Nei casi in cui la percentuale sia compresa tra il 10% ed il 20%, il punteggio è uguale a 3 (14.1b), mentre il valore scende a 2 (14.1c) per percentuali comprese tra il 5% ed il 9%. Se la percentuale risulta inferiore al 5%, il punteggio è compreso tra lo 0 ed 1 (14.1d).

⁸⁰ Integrazione dell'offerta che si esprime sia nella realizzazione di percorsi formativi co-progettati e co-prodotti da organismi appartenenti al sistema dell'istruzione e della formazione professionale, sia nella realizzazione di percorsi composti da parti di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro.

Fattore/indicatore 15 (f/i 15) - Capacità di coinvolgimento dell'utenza "in condizione di disagio"

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 3 e corrisponde alla somma dei punteggi di 15.1a, 15.2a.

La declinazione operativa 15.1 (f/i 15.1) valuta la capacità di un sistema formativo di coinvolgere l'utenza definibile "in condizione di disagio" (detenuti, immigrati, disabili, ecc.), attraverso il calcolo della percentuale di tale utenza coinvolta all'interno di azioni rivolte alle persone oppure in azioni di accompagnamento (media annua). Nei casi in cui la percentuale media sia superiore al 10%, è possibile attribuire il punteggio massimo alla DO pari a 1,5 (15.1a). Quando questa percentuale è compresa tra il 7% ed il 10%, il punteggio è uguale a 1 (15.1b). Se, invece, il valore è compreso tra il 5% ed il 6%, il punteggio scende a 0,5 (15.1c). È uguale a 0 (15.1d) per percentuali inferiori al 5%.

La declinazione operativa 15.2 (f/i 15.2) analizza il grado di copertura complessiva dell'utenza "in condizione di disagio" in rapporto alla popolazione potenziale di riferimento coinvolta in interventi di formazione professionale (da definire in maniera pertinente rispetto al potenziale di offerta del sistema formativo). Nei casi in cui la percentuale media è superiore al 2%, il punteggio è pari a 1,5 (15.2a). Quando questa percentuale è compresa tra 1,5% ed il 2%, il punteggio è uguale a 1 (15.2b). Se, invece, il valore è compreso tra 0,5% ed 1,4%, il punteggio scende a 0,5 (15.2c). È uguale a 0 (15.2d) per percentuali inferiori a 0,5%.

Fattore/indicatore 16 (f/i 16) - Presenza di azioni di accompagnamento

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 16.1a. La declinazione operativa 16.1 (f/i 16.1) misura l'ampiezza della gamma delle azioni di accompagnamento⁸¹ attivate. Il punteggio massimo attribuibile - equivalente a 4 (16.1a) - è assegnato quando la gamma delle azioni attivate è molto ampia (comprende, cioè, più di cinque tipi diversi di azioni). Il punteggio scende a 3 (16.1b) se la gamma delle azioni è limitata e comprende non più di tre o quattro tipi di azioni. È compreso tra 0 ed 1 (16.1c), nei casi in cui la gamma delle azioni è molto limitata (meno di tre tipi di azioni).

⁸¹ Definite nel regolamento 1784/1999 del Fondo sociale europeo (art. 3).

Fattore/indicatore 17 (f/i 17) - Presenza di azioni di assistenza a strutture e sistemi

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 17.1a. La declinazione operativa 17.1 (f/i 17.1) misura l'ampiezza della gamma delle azioni di assistenza a strutture e sistemi⁸² attivate. Il punteggio massimo attribuibile - equivalente a 4 (17.1a) - è assegnato quando la gamma delle azioni attivate è molto ampia (comprende, cioè, più di 6/7 tipi diversi di azioni). Il punteggio scende a 3 (17.1b), se la gamma delle azioni è limitata e comprende non più di tre o quattro tipi di azioni. È compreso tra 0 ed 1 (17.1c) nei casi in cui la gamma delle azioni sia molto limitata (meno di tre tipi di azioni).

Fattore/indicatore 18 (f/i 18) - Copertura dell'attività di formazione ai formatori (progettisti, tutor, ecc.)

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 2 e corrisponde al punteggio di 18.1a. La declinazione operativa 18.1 (f/i 18.1) misura la copertura delle attività di formazione rivolta ai formatori⁸³ che operano, in maniera diretta o indiretta, a livello di sistema. Quando la percentuale - riferita alla media annua dell'ultimo triennio - è superiore al 50%, il punteggio assegnato è uguale a 2 (18.1a). Se la percentuale di coinvolgimento è, invece, compresa tra il 40% ed il 50% il punteggio è pari a 1,5 (18.1b). Scende ulteriormente a 1 (18.1c), nei casi in cui la percentuale sia tra il 20% ed il 39%, mentre è equivalente a 0 (18.1d), nei casi in cui il valore sia inferiore al 20%.

⁸² Definite nel regolamento 1784/1999 del Fondo sociale europeo (art. 3).

⁸³ Progettisti, coordinatori, *tutor*, docenti, ecc.

Fattore/indicatore 19 (f/i 19) - Elevato grado di presidio della dimensione didattica degli interventi di formazione professionale

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 3 e corrisponde alla somma dei punteggi di 19.1a,19.2a.

La declinazione operativa 19.1 (f/i 19.1) verifica la disponibilità di task force e di gruppi di sostegno (o modalità equivalenti) alla qualificazione dell'offerta formativa e della didattica. Nei casi in cui è rilevata la presenza di task force (o gruppi di sostegno o altro) e la loro azione è ad ampio spettro tematico, consolidata e riconosciuta, viene assegnato il punteggio 1,5 (19.1a). Se la presenza è limitata ad un'operatività su temi/settori/ambiti molto specifici, il punteggio scende a 1 (19.1b). Se, invece, non sono presenti task force o altro, ma è prossima la loro attivazione (testimoniata da atti formali) il valore è pari a 0,5 (19.1c), altrimenti è nullo (19.1d).

La declinazione operativa 19.2 (f/i 19.2) misura la presenza - a livello di sistema - di dispositivi⁸⁴ che raccolgono e rendono fruibili, al complesso degli operatori, informazioni, indicazioni operative e linee guida dettagliate e aggiornate circa lo sviluppo e gli aspetti di metodo dell'offerta formativa. Il punteggio è equivalente a 1,5 (19.2a) quando i dispositivi sono disponibili, consolidati e coprono un'ampia gamma di profili, settori e contenuti. Il punteggio scende a 1 (19.2b), nei casi in cui i dispositivi siano disponibili e consolidati ma limitati quanto a settori/temi/ambiti coperti. Se, invece, i dispositivi sono disponibili, ma sono sperimentali oppure in via di costruzione il punteggio è uguale a 0,5 (19.2c). Il valore è nullo (19.2d) in mancanza di tali dispositivi.

⁸⁴ Linee guida, manuali, basi di dati, ecc.

Fattore/indicatore 20 (f/i 20) - Numero dei destinatari-trattati/numero dei destinatari iscritti-iniziali, azioni formative e non formative (per tipologia di destinatario)

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 20.1a. La declinazione operativa 20.1 (f/i 20.1) misura il rapporto tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (formativo e non formativo)⁸⁵ sul totale degli iscritti iniziali, per genere, età, titolo di studio e tipologia di intervento.

Nei casi in cui questa percentuale - che rappresenta il tasso di "riuscita attuativa" - sia superiore all'80% viene attribuito il punteggio massimo equivalente a 4 (20.1a). Il punteggio scende a 3 (20.1b) per una percentuale compresa tra il 70% e l'80%. È pari a 2 (20.1c) per una percentuale compresa tra il 60% ed il 69%; il punteggio è compreso tra il valore 0 ed 1 (20.1d) quando la percentuale è inferiore al 60%.

Fattore/indicatore 21 (f/i 21) - Tasso di copertura degli interventi formativi e non formativi per tipologia di destinatari

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 21.1a. La declinazione operativa 21.1 (f/i 21.1) misura il rapporto tra il numero dei destinatari che hanno concluso il percorso (formativo e non formativo)⁸⁶ e la popolazione di riferimento. Per poter attribuire un punteggio alla DO è necessario definire preventivamente il grado di "soddisfazione" dell'Adg rispetto a questo parametro sulla base, per esempio, dei rapporti di valutazione intermedia del Qcs o dei Programmi operativi (PO). Nel caso in cui la percentuale è ritenuta elevata, viene attribuito il punteggio massimo equivalente a 4 (21.1a). Il punteggio è pari a 3 (21.1b) se questa percentuale è significativa, mentre scende a 1 (21.1c) nei casi in cui è modesta. Quando, invece, la percentuale è molto modesta il punteggio è uguale a 0 (21.1d).

85 Destinatari rendicontabili.

86 Destinatari rendicontabili.

Fattore/indicatore 22 (f/i 22) - Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di azioni formative per tipologia di destinatari

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 4 e corrisponde al punteggio di 22.1a. La declinazione operativa 22.1 (f/i 22.2) misura il rapporto tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, si trovano nella condizione di occupato sul totale dei destinatari delle stesse azioni⁸⁷. Se la percentuale è superiore al 70%⁸⁸, il punteggio massimo attribuito è equivalente a 4 (22.1a). Nei casi in cui la percentuale è compresa tra il 60% ed il 70%, il punteggio scende a 2 (22.1b), mentre è uguale a 1 (22.1c) se è compresa tra il 50% ed il 59%. Quando questa percentuale è inferiore al 50%, il valore è pari a 0 (22.1d).

Fattore/indicatore 23 (f/i 23) - Tasso di successo dei formati

Il punteggio massimo attribuibile a questo fattore è 3 e corrisponde al punteggio di 23.1a. La declinazione operativa 23.1 (f/i 23.1) misura il rapporto tra il numero dei destinatari che, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'azione, si trovano nella condizione di occupato oppure inseriti in un percorso di istruzione o di formazione ulteriore sul totale dei destinatari delle stesse azioni⁸⁹. Se la percentuale è superiore al 80%, il punteggio massimo attribuito è equivalente a 3 (23.1a). Nei casi in cui la percentuale sia compresa tra il 70% ed il 80%, il punteggio scende a 2 (23.1b), mentre è uguale a 1 (23.1c) se è compresa tra il 60% ed il 69%. Quando questa percentuale è inferiore al 60%, il valore è pari a 0 (23.1d).

87 Solo formazione per "non occupati".

88 Oppure un altro valore di riferimento significativo a livello di Adg.

89 Solo formazione per "non occupati".

4.2 IL CASO CAMPANIA

Come già esplicitato, l'analisi valutativa della qualità del sistema regionale campano della formazione professionale viene condotta a livello di dimensioni della qualità.

La prima dimensione riguarda la qualità della "Programmazione strategica e attuativa". La Regione Campania, come tutte le altre del Mezzogiorno, utilizza un unico documento di programmazione, quello del Por, che rispetto alle Regioni Obiettivo 3 è comunque un documento più articolato, multidimensionale e plurifondo. Un elemento di criticità della programmazione strategica è rappresentato, all'epoca dell'elaborazione del Por Campania, dall'assenza di indagini sistematiche sui fabbisogni formativi regionali. Attualmente la situazione mostra un *trend* migliorativo sostanzialmente per due fattori:

- l'affidamento ad Arlav di attività di "monitoraggio del contesto socio-economico della Campania", in cui è compresa l'analisi di diverse filiere e soggetti riguardanti le politiche attive del lavoro (delibera 238 del 24 gennaio 2003);
- la maggiore aderenza dei bandi di ultima generazione ai fabbisogni formativi del territorio, che individuano specifici comparti produttivi e specifiche fasce di utenza.

Si configura, quindi, una situazione evolutiva di parziale recupero circa la rispondenza della programmazione ai reali fabbisogni, realizzata nel tempo grazie alla programmazione attuativa.

Per quanto riguarda la dimensione relativa alla "Integrazione tra politiche, sistemi e tra livelli di *governance*", occorre premettere che la Campania risulta penalizzata, ai fini della presente indagine valutativa, dall'assenza di delega alle Province in fatto di politiche attive del lavoro e, quindi, i fattori che si riferiscono a questo aspetto risultano non calcolabili.

L'esercizio valutativo ha comunque consentito di cogliere aspetti specifici dell'integrazione tra i sistemi del lavoro, della formazione e dell'istruzione nella Regione. L'integrazione tra i settori dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro si registra soprattutto a livello operativo, piuttosto che programmatico: gli esempi più significativi sono rappresentati dalla filiera della formazione dell'istruzione e della formazione superiore (ifts), che nella Regione Campania ha un buon valore di performance e da alcuni progetti quadro (progetto Aifa, progetto In.La). Proprio a livello di filiere progettuali e di progetti strategici sono riscontrabili i risultati e gli impatti più significativi dei tavoli di concertazione, dei protocolli d'intesa e dei contratti d'area tra gli attori dei tre sistemi. Più in generale, soprattutto per quanto riguarda le connessioni tra la formazione professionale e il lavoro, il metodo della concertazione è largamente diffuso in Campania. Il caso dei Pit, pur in uno scenario disegnato "a luci ed ombre", rappresenta un esempio significativo di interazione, a livello locale, tra Province e Regione, da una parte, e il partenariato socio-economico, dall'altra. Altro esempio di integrazione "forte" tra

politiche e sistemi è rappresentato dalla modalità di programmazione/pianificazione dei Piani di zona, che coniugano le politiche sociali con le politiche del lavoro e le pari opportunità.

Rappresenta, invece, un elemento di criticità la limitata efficacia delle azioni contro la dispersione scolastica e formativa, nonostante l'investimento finanziario della Regione che ha destinato risorse aggiuntive ai finanziamenti del Miur. Testimoniano la ancora circoscritta efficacia degli interventi in materia:

- la limitata performance della misura 3.6, sia sul piano fisico che finanziario;
- il carattere emergenziale dei diversi dispositivi che, seppure giustificato da fattori di contesto socio-economico particolarmente penalizzanti, impedisce l'elaborazione di una strategia di lungo periodo.

La dimensione della qualità che si riferisce alla comunicazione "Efficacia dei sistemi di comunicazione" presenta, nella Regione Campania, un livello accettabile. Occorre tuttavia distinguere tra interventi e strumenti di comunicazione rivolti agli enti attuatori e campagne di comunicazione rivolte ai potenziali utenti. Le prime vengono generalmente ritenute molto efficaci, mentre le seconde non sono altrettanto capillari e persuasive, soprattutto in riferimento alle fasce deboli della popolazione. Un'eccezione è rappresentata dal sistema InformaGiovani, che in Campania è stato regolamentato nei suoi assetti, compiti e ruoli e che interessa, in modalità equamente distribuite, tutte le Province e i Comuni del territorio.

Per quanto riguarda i sistemi di "Monitoraggio, valutazione e controllo", che costituiscono la quarta dimensione della qualità, la Regione Campania presenta la seguente situazione:

- per quanto riguarda il monitoraggio, benché decisamente migliorato rispetto allo standard richiesto dal modello di valutazione del Fse, grazie all'introduzione del sistema lmonit, non risulta utilizzabile come strumento ordinario di controllo di gestione. Inoltre si rileva un problema di tempestività e di affidabilità del dato a livello di *data entry*;
- per quanto riguarda i controlli previsti dal modello di accreditamento, si rileva che le attività di *audit* vengono realizzate sull'intero universo degli enti accreditandi, anche se non con periodicità annuale;
- la valutazione *ex ante* dei progetti ha presentato all'inizio qualche criticità dovuta all'ingente volume di proposte progettuali presentate. Attualmente la situazione è decisamente migliorata anche perché i Nuclei di valutazione sono costituiti esclusivamente da membri esterni all'amministrazione;
- per quanto riguarda le indagini valutative sugli esiti occupazionali degli interventi formativi, la Regione Campania partecipa al gruppo di lavoro *placement* coordinato dall'Isfol, ma non ha avviato indagini proprie.

Un elemento di criticità, evidenziato dall'esercizio valutativo, riguarda l'insufficiente livello di coordinamento e raccordo tra i responsabili delle diverse misure del Por, che crea difficoltà non solo per quanto riguarda la funzionalità dei siste-

mi di monitoraggio e valutazione, rispetto alla programmazione/progettazione e al controllo dei processi attuativi, ma anche per quanto attiene all'efficienza interna dell'ente.

Rispetto a questa dimensione della qualità, si segnala un deficit, sia qualitativo che quantitativo, di risorse umane preposte alla programmazione, gestione, valutazione della formazione professionale, che viene tuttavia parzialmente colmato da un utilizzo efficiente/efficace dell'assistenza tecnica. In presenza di una situazione, pressoché cronica, di emergenza della gestione delle politiche del lavoro, dovuta al contesto socio-economico (elevato tasso di disoccupazione giovanile e femminile e di inattività, elevato livello di dispersione scolastica e rilevante numero di disoccupati di lunga durata), la Regione Campania ha adottato una logica di esternalizzazione di alcuni servizi che le consentono di far fronte al peso gestionale.

Le criticità evidenziate trovano un riscontro nell'analisi dell'efficienza attuativa e procedurale. I livelli di efficienza della spesa sono, infatti, mediocri: il rapporto speso su impegnato, si attesta intorno al 59%. Migliore la performance delle variabili fisiche: la Regione presenta, infatti, un rapporto tra progetti avviati e progetti approvati pari al 99% e un rapporto tra destinatari conclusi e destinatari iscritti pari al 89%⁹⁰.

Le dimensioni relative alla qualità dell'offerta formativa e ai risultati e impatti, come è stato già esplicitato, non sono state oggetto di valutazione in quanto non è stato possibile effettuare la quantificazione di molti indicatori.

⁹⁰ Non è possibile calcolare la riuscita attuativa per quanto riguarda i progetti, in quanto il dato relativo al numero di progetti conclusi, censito nel sistema Monit, non è attendibile.

4.3 IL CASO SARDEGNA

La Regione Sardegna presenta, quanto alla qualità della “Programmazione strategica e attuativa”, un scenario analogo a quello della Regione Campania: il Por costituisce il principale strumento di programmazione e risulta essere l'unico dispositivo di intervento per le politiche inerenti le risorse umane. In generale, si rileva la coerenza di tale documento con le indicazioni, di carattere socio-economico, contenute nel Dpef e con quelle delle politiche del lavoro previste nel Piano triennale 2002/2004.

L'analisi dei fabbisogni formativi del territorio è stata finanziata attraverso il Fse (misure 3.1 e 3.9) e si è rivelata efficace rispetto alla programmazione attuativa dell'ultimo periodo: i bandi di ultima generazione, infatti, tengono conto dei fabbisogni rilevati e, quindi, risultano più aderenti alle necessità del territorio di quanto non lo fossero i bandi precedenti.

Per quanto riguarda la seconda dimensione della qualità, relativa alla “Integrazione tra politiche, sistemi e tra livelli di *governance*”, occorre tener presente che la Sardegna, come la Campania, non ha ancora decentrato alle Province le funzioni relative all'orientamento e alla formazione professionale e, quindi, tutti gli indicatori che si riferiscono al ruolo delle Province nel complessivo sistema di *governance* non sono quantificati. Per altro, la Regione presenta una buona capacità di integrare le politiche e i sistemi, soprattutto per quanto riguarda quello della formazione e quello dell'istruzione. In particolare è intensa la collaborazione tra l'Assessorato del lavoro e della formazione professionale e la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale. I risultati di questa costruttiva collaborazione sono testimoniati dal buon esito della sperimentazione del primo anno dei percorsi integrati per il recupero dell'abbandono scolastico che, indubbiamente, rappresentano un fiore all'occhiello per la Regione Sardegna. Si sono attivati, nel triennio preso in considerazione, 1.400 interventi rivolti a giovani senza licenza media, omogeneamente distribuiti su tutto il territorio regionale, finanziati dal Miur e da fondi regionali.

L'analisi valutativa dà risultati simmetricamente opposti, se prendiamo in considerazione l'integrazione tra le politiche del lavoro e quelle della formazione. Se a livello di strutture e uffici della Regione si registra un buon livello di coordinamento, che non è altrettanto evidente per quanto riguarda la formazione e l'istruzione, nel territorio la concertazione e l'integrazione tra lavoro e formazione non è molto diffusa (vedi il numero limitato e l'efficacia relativa di tavoli di concertazione e protocolli d'intesa). Una criticità è, infatti, rappresentata dalla progettazione integrata per lo sviluppo locale che stenta a decollare.

Un fattore di eccellenza del sistema formativo della Sardegna è rappresentato dal ruolo svolto dagli strumenti di concertazione per le pari opportunità, grazie soprattutto all'adozione di un modello di rete delle animatrici di parità, che sono scelte tra le funzionarie ed i funzionari che operano all'interno dell'amministrazione negli assessorati e negli enti strumentali. È stata altresì nominata una referente regiona-

le per le pari opportunità presso l'Adg con il compito di coordinare la rete delle animatrici. Le scelte effettuate dalla Regione hanno permesso di raggiungere un buon grado di governo nella diffusione del principio di pari opportunità. Le funzioni delle animatrici sono contemporaneamente trasversali e verticali all'intera struttura organizzativa regionale ed offrono un sostanziale supporto a tutti i responsabili di misura durante tutte le fasi del processo decisionale ed attuativo.

La dimensione della "Comunicazione" è sufficientemente presidiata: la gamma degli strumenti è ampia e diversificata, in modo tale da assicurare una buona copertura sia verso gli enti attuatori che verso l'utenza potenziale.

Per quanto riguarda la quarta dimensione della qualità, relativa ai sistemi di "Monitoraggio, valutazione e controllo", ancora una volta il caso Sardegna presenta diverse analogie con il caso Campania. Sono garantite - a regime - soltanto le funzionalità fondamentali del monitoraggio relative all'avanzamento finanziario e procedurale del Por, mentre la qualità dei dati fisici non è ancora ritenuta soddisfacente.

Le criticità organizzative, la presenza di alcuni problemi tecnici riscontrati dagli operatori regionali nell'utilizzo dell'applicazione - in parte in via di soluzione - e la complessità delle funzioni di caricamento e controllo dei dati nelle postazioni Monit2000 rendono ancora poco sistematica la restituzione degli *output* per le attività di programmazione, valutazione e gestione del programma. Attualmente, la migrazione verso il MonitWeb fa ipotizzare un miglioramento del sistema di monitoraggio.

La valutazione *ex ante*, che all'inizio dell'attuale periodo di programmazione presentava problemi di tempistica, sembra aver recuperato in efficienza. La soluzione adottata dalla Regione allo scopo di accelerare il processo attuativo, infatti, prevede che la valutazione dei progetti sia effettuata da un'unica commissione, istituita per ogni bando di gara da una determina del responsabile di misura.

Per quanto riguarda il modello di accreditamento, si rileva come l'*audit* presso gli enti accreditandi venga effettuato sull'intero universo, anche se non a cadenza annuale. Altrettanto efficace risulta il sistema dei controlli di secondo livello.

L'analisi del fattore di efficienza interna relativo alla consistenza/adequazione del personale coinvolto in attività di programmazione, gestione, valutazione della formazione professionale, mette in luce alcune criticità. Il numero delle risorse impegnate nei settori indicati non è infatti adeguato rispetto ad una configurazione ottimale, né si registrano buone performance per quanto riguarda la formazione del personale. L'orientamento seguito dall'amministrazione regionale, a fronte di tali carenze, sembra essere quello dell'esternalizzazione di alcuni servizi. Parallelamente, si registra un buon utilizzo dell'assistenza tecnica che supporta in modo adeguato l'amministrazione⁹¹.

91 Anche per quanto riguarda la Regione Sardegna le dimensioni relative alla qualità dell'offerta formativa ed ai risultati e impatti non sono state oggetto di valutazione in quanto non è stato possibile effettuare la quantificazione di molti indicatori.

4.3 Il caso
Sardegna

Gli indicatori relativi all'avanzamento fisico e procedurale evidenziano un discreto rapporto tra progetti conclusi ed avviati, pari al 61%, cui corrisponde, invece, un basso rapporto tra destinatari conclusi e destinatari avviati, pari al 40%. A livello finanziario, invece, si registra un'elevata efficienza attuativa, in quanto le risorse spese su quelle impegnate equivalgono a quasi l'80%.

Non è stato possibile valutare le dimensioni relative alla "Qualità dell'offerta formativa" e "Risultati impatti" perché non tutti i fattori sono risultati quantificabili. In particolare, per quanto riguarda le indagini di *placement*, la Regione Sardegna partecipa al gruppo di lavoro dell'Isfol - Struttura nazionale di valutazione del Fse, ma non effettua indagini in proprio.

4.4 I RISULTATI DELL'INDAGINE VALUTATIVA

L'attribuzione di un punteggio alle DO ed ai f/i che compongono il modello consente di realizzare una lettura sintetica e comparativa tra i sistemi formativi delle due realtà esaminate. Lo scopo di tale confronto non è ovviamente quello di stilare una graduatoria di merito, ma quello di offrire alcune riflessioni sulle dinamiche che di fatto determinano la qualità dei sistemi formativi, frutto di scelte strategiche e dei condizionamenti derivanti dai fattori di contesto⁹². Si rimanda alla lettura del testo in precedenza citato per il confronto sulle problematiche relative alla natura tipicamente convenzionale e stipulativa del modello ed, in generale, per tutti gli aspetti inerenti la metodologia adottata.

Una prima considerazione che emerge dai risultati dell'esercizio comparativo è la seguente: la lettura sistemica degli indicatori riferiti alle due Regioni, condotta attraverso le analisi di caso e l'attribuzione del punteggio in base alla presenza/assenza ed alla consistenza dei fattori, rivela scelte di indirizzo differenti adottate già in fase di programmazione strategica dalle due amministrazioni.

La Regione Campania investe ingenti risorse finanziarie nelle politiche di lotta a favore dell'occupazione - come era lecito attendersi - anche se gli interventi sostenuti mantengono caratteristiche prevalentemente di emergenza ed una forte componente di assistenzialismo. Si rileva, comunque, un buon utilizzo degli strumenti di concertazione per lo sviluppo locale e l'occupazione che generano risultati significativi in termini di protocolli, accordi e convenzioni tra diversi attori dei sottosistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro.

La Regione Sardegna, invece, concentra il massimo impegno nelle politiche di lotta contro l'abbandono scolastico e formativo, attraverso una buona interazione tra l'Assessorato del lavoro e della formazione professionale e la Direzione generale dell'Ufficio scolastico regionale. La capacità di agire in sinergia dei diversi attori del sistema formativo territoriale sardo trova riscontro nella realizzazione di un considerevole numero di percorsi sperimentali integrati che coinvolgono un elevato numero di utenti.

Una seconda considerazione derivante dall'analisi dei punteggi degli indicatori accorpate per dimensioni della qualità, consente di percepire le relazioni in atto tra i diversi segmenti dei singoli sistemi regionali. Come già evidenziato, le dimensioni individuate all'interno del modello sono sette, ciascuna delle quali costituisce un'area specifica del sistema di formazione considerata strategica per la qualità; ogni dimensione è costituita da uno o più f/i che corrispondono, a loro volta, a precisi componenti del sistema stesso. Nel prospetto che segue (prospetto 2) sono riportate le dimensioni della qualità, il relativo numero di f/i ed il punteggio massimo attribuibile.

⁹² Si evidenzia che lo scopo della sperimentazione in Regione Campania ed in Regione Sardegna è stato quello di testare il modello per la valutazione della qualità dei sistemi formativi in area Obiettivo 1. L'esercizio valutativo proposto in questo paragrafo va quindi considerato come un'attività propedeutica allo sviluppo della versione definitiva del modello.

Prospetto 2
Dimensioni della
qualità, numero
di fattori/in-
dicatori,
punteggio
massimo
attribuibile

Numero	Dimensione della qualità	Numero di fattori/indicatori corrispondenti	Punteggio massimo attribuibile alla dimensione
1	Rispondenza della programmazione ai bisogni del territorio	1	7
2	Integrazione tra politiche, sistemi e tra livelli di governance	5	23
3	Efficacia dei sistemi di comunicazione	1	5
4	Efficienza dei sistemi di valutazione, monitoraggio, controllo	3	15
5	Efficienza interna, attuativa e procedurale	3	15
6	Qualità dell'offerta formativa	6	20
7	Risultati ed impatti	4	15

Fonte: elaborazione Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse

L'analisi comparativa relativa ad alcune dimensioni della qualità proposte dal modello⁹³ consente due riflessioni: la prima è basata sul confronto delle prestazioni delle due Regioni rispetto ad un punto di riferimento convenzionale costituito dal valore del "punteggio massimo attribuibile alla dimensione", ovvero ad una situazione ipotetica in cui tutte le DO - e di conseguenza tutti i f/i - che costituiscono la dimensione ottengono la valutazione massima; la seconda sullo scarto relativo⁹⁴ tra i punteggi acquisiti dalle due amministrazioni in ciascuna dimensione della qualità.

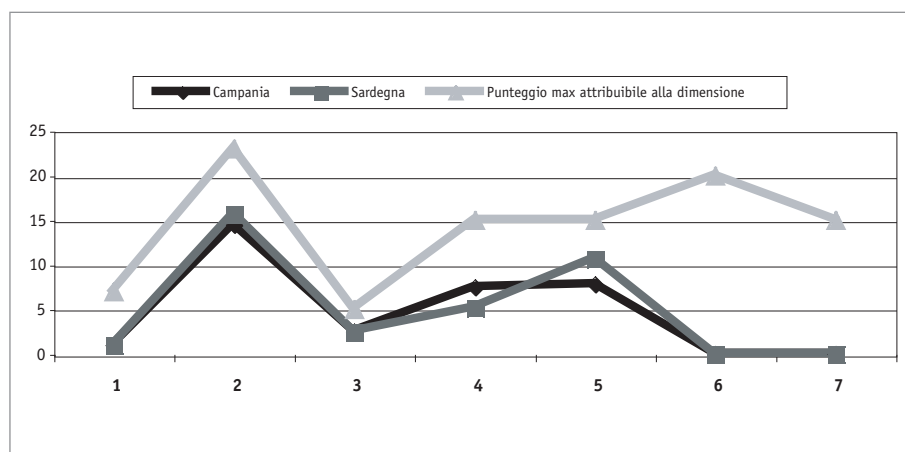
L'osservazione della distribuzione delle performance della Campania e della Sardegna riportate nel grafico seguente (graf. 1) rileva una tendenza comune a posizionarsi ad un livello quasi intermedio rispetto ai punteggi massimi ottenibili in ciascuna dimensione:

- i punteggi attribuiti alla terza dimensione si collocano esattamente a metà rispetto all'indice di riferimento;
- i punteggi relativi alla seconda ed alla quinta dimensione risultano lievemente superiori al valore medio, mentre quelli assegnati alla quarta dimensione sono appena inferiori;
- i punteggi della prima dimensione, invece, si attestano molto al di sotto della metà.

93 Sono state oggetto di valutazione soltanto alcune dimensioni della qualità (le numero 1, 2, 3, 4, 5) perché, in alcune circostanze, è stata rilevata la non disponibilità dei dati necessari all'attribuzione di un punteggio alle singole declinazioni operative. Soltanto nei casi in cui il numero dei fattori/indicatori rilevabili è stato giudicato congruo si è provveduto a valutare l'intera dimensione.

94 Il rapporto tra lo scarto assoluto tra i punteggi delle due Regioni ed il valore massimo.

Grafico 1
 Posizionamento
 delle Regioni
 Campania e
 Sardegna per
 dimensioni della
 qualità



Fonte: elaborazione Isfol - Struttura nazionale di valutazione Fse

Nella prima dimensione (la rispondenza della programmazione ai bisogni del territorio) sia la Campania che la Sardegna sono state fortemente penalizzate nel punteggio dall'assenza di piani o documenti di programmazione differenti dal Por (f/i 1)⁹⁵, il quale risulta essere il principale strumento di programmazione regionale e l'unico dispositivo di intervento per le politiche inerenti le risorse umane (una caratteristica, peraltro, comune nelle Regioni in Obiettivo 1).

I punteggi attribuiti alla seconda dimensione (l'integrazione tra politiche sistemi e livelli di *governance*) sono condizionati - in entrambi i sistemi regionali presi in esame - dalla mancata o dalla parziale attivazione del processo di delega alle Province in materia di politiche attive del lavoro (f/i 6) e dal ritardo con cui si sta realizzando la riforma dei Spi (DO 2.4)⁹⁶. Risultano molto efficaci gli strumenti di concertazione attivati da Campania e Sardegna in tema di pari opportunità (f/i 3), mentre si ricava un giudizio contrastante dalla lettura degli indicatori utilizzati per la valutazione delle politiche di lotta adottate contro l'abbandono scolastico (DO 2.3) e degli strumenti di concertazione messi in atto per lo sviluppo locale e l'occupazione (f/i 4). Infatti, il primo indicatore registra un punto di forza per la Sardegna ed uno di debolezza per la Campania; al contrario, il secondo segnala un picco di eccellenza in Campania ed una sostanziale criticità per la Sardegna.

Nella terza dimensione (l'efficacia dei sistemi di comunicazione) il punteggio ottenuto dalle due Adg è stato parzialmente limitato da un uso circoscritto degli strumenti disponibili, che raramente ha contemplato l'impiego di forme innovative di comunicazione, quali, per esempio, le comunità tematiche ed i forum (f/i 7).

95 Nel modello corrisponde al punteggio attribuito al fattore/indicatore 1.

96 Nel modello corrisponde al punteggio attribuito alla declinazione operativa 2.4.

4.4 I risultati
dell'indagine
valutativa

Nella quarta dimensione (l'efficienza dei sistemi di monitoraggio, valutazione e controllo), la differenza rispetto al punteggio massimo risulta essere determinata soprattutto dallo scarso livello di utilizzabilità dei sistemi di monitoraggio (f/i 8), oltre che da una loro mancata integrazione per tipologie di fondi diversi. Si presentano adeguati e funzionali nelle due Regioni i sistemi e le procedure di controllo ispettivo (f/i 10) e, contemporaneamente, mostrano un positivo trend di sviluppo le procedure ed i meccanismi per la valutazione *ex ante* dei progetti (DO 9.1). Per quanto riguarda la quinta dimensione (l'efficienza interna, attuativa e procedurale), in tutti e due i sistemi regionali si registra un fattore di criticità nella scarsa consistenza e qualificazione delle risorse umane impegnate nelle attività di programmazione, gestione e valutazione della formazione (DO 11.1). Tale debolezza è, in parte, compensata dall'elevata funzionalità delle strutture di assistenza tecnica alle Regioni (DO 11.3) e dall'avvio di un processo di esternalizzazione di alcuni servizi gestionali (specialmente in Sardegna). In Campania si assiste, comunque, ad un'ottima performance delle variabili fisiche (i progetti avviati sugli approvati ed i destinatari conclusi sugli iscritti) a cui fa riscontro, però, un mediocre livello della capacità di spesa. Viceversa, per quanto riguarda la Sardegna, si segnala un basso rapporto tra il numero dei destinatari conclusi sugli avviati, un discreto rapporto tra i progetti conclusi e gli avviati ed un'ottima efficienza attuativa. Il livello di posizionamento intermedio raggiunto da Campania e Sardegna indica, con molta probabilità, una parziale difficoltà nel ricondurre le politiche formative territoriali "a sistema": entrambe le Adg, infatti, raggiungono picchi rilevanti in alcuni segmenti del sistema (come testimoniato dalle buone performance registrate a livello di f/i e DO), mentre non ottengono le stesse prestazioni quando il livello dell'analisi si focalizza sulle macro-aree o sulle dimensioni della qualità. Lo scenario che ne risulta è quello di una configurazione dei sistemi formativi "a macchia di leopardo", in cui luci ed ombre, eccellenze e criticità si alternano, rendendo nei fatti difficili strategie di miglioramento di tipo sistemico. Un ulteriore elemento che emerge con molta chiarezza nel prospetto successivo (prospetto 3) è il lieve "scarto relativo" esistente tra i due casi.

Prospetto 3
Scarto relativo
tra i punteggi
delle dimensioni
della qualità
delle due Regioni
Campania e
Sardegna

Numero	Dimensione della qualità	Scarto relativo
1	Rispondenza della programmazione ai bisogni del territorio	0
2	Integrazione tra politiche, sistemi e tra livelli di governance	0.07
3	Efficacia dei sistemi di comunicazione	0
4	Efficienza dei sistemi di valutazione, monitoraggio, controllo	0.30
5	Efficienza interna, attuativa e procedurale	0.27
6	Qualità dell'offerta formativa	nd
7	Risultati ed impatti	nd

Fonte: elaborazione Isfol-Struttura nazionale di valutazione Fse

L'esiguo scarto dimostra che le differenti scelte di indirizzo politico, effettuate dalle Regioni ad inizio programmazione ed a metà percorso, non determinano sostanziali differenze, ai fini della valutazione della qualità se l'approccio adottato, come in questo caso, è di tipo "macro" attestandosi a livello delle dimensioni della qualità stessa.

Del resto, non sempre gli interventi adottati dalle due amministrazioni nel sessennio di programmazione sono stati frutto di una pianificazione strategica mirata (come viene confermato dallo scarso punteggio attribuito alla prima dimensione), quanto derivanti piuttosto da azioni implementate *in itinere* per rispondere alla domanda proveniente dai territori di riferimento, che ha consentito al sistema di migliorare in efficienza ed efficacia, per esempio attraverso la programmazione attuativa.

In conclusione, le due Regioni, pur partendo da situazioni diverse e sostanzialmente penalizzanti per i condizionamenti posti dagli elementi di contesto, sembrano muoversi nella direzione di un miglioramento a livello di singoli fattori, che se esclude, per ora, un approccio sistemico, consente tuttavia al complesso degli interventi di formazione professionale di raggiungere un discreto livello qualitativo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

5.1 LE DIFFICOLTÀ DEL PERCORSO

La seconda sperimentazione del modello per valutare la qualità dei sistemi formativi territoriali si colloca a cavallo tra la prima sperimentazione e la revisione del modello stesso, in vista di un suo utilizzo come strumento di auto-diagnosi. In relazione al periodo in cui si svolta la seconda sperimentazione occorre evidenziare due peculiarità della sperimentazione stessa:

- la raccolta delle informazioni, attraverso l'analisi documentale e le interviste ai diversi referenti regionali, è stata effettuata, nel corso del 2004, utilizzando come *check list* i fattori individuati nella prima elaborazione del modello;
- l'attribuzione dei punteggi, quale risultato dell'analisi valutativa, è avvenuta nel 2005, dopo che le due Regioni hanno controllato la correttezza delle informazioni ed è stata effettuata utilizzando i risultati del *focus group* con le Adg regionali che hanno "pesato" i f/i e le DO da cui è scaturito il sistema dei punteggi.

Le difficoltà incontrate riguardano la completezza/esaustività delle informazioni raccolte. Come per la prima sperimentazione, essendo la valutazione della qualità una valutazione di secondo livello, si è fatto riferimento ai risultati della valutazione intermedia dei Por e agli ultimi Rapporti di esecuzione. L'attribuzione dei punteggi, invece, è avvenuta più in prossimità della valutazione finale e, quindi, sono stati introdotti dei correttivi, in termini di descrizione/narrazione a livello dei singoli fattori, oppure, come nel caso dell'indicatore fisico riguardante i progetti avviati e conclusi, si è tenuto conto dell'ultima rilevazione disponibile al 31 dicembre 2004, la meno penalizzante per le Regioni oggetto di valutazione.

Un'altra difficoltà è consistita nel raccordarsi con un numero elevato di referenti regionali appartenenti a settori e uffici diversi: la molteplicità delle dimensioni e dei fattori del modello, infatti, comporta il riferimento a sotto-sistemi regionali diversi che non sempre sono abituati a dialogare tra loro. Se vogliamo, per questo aspetto, l'indagine ha risentito delle difficoltà interne alle Regioni dovute alla parziale integrazione tra i sistemi del lavoro, della formazione e dell'istru-

5.1 *Le difficoltà
del percorso*

zione, fatta salva la buona volontà e l'interesse di tutti a partecipare al percorso valutativo.

Rispetto alla prima sperimentazione, in cui si sono incontrate difficoltà in merito all'attribuzione dei punteggi, nel caso di questo esercizio valutativo, in cui ci si è avvalsi del sistema dei punteggi elaborato dopo il *focus group*, non si sono registrati particolari problemi nel "leggere" in chiave quantitativa e comparativa i risultati di performance degli indicatori e delle DO, pur con tutte le avvertenze circa il valore simbolico dei punteggi attribuiti

5.2 I RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE

La sperimentazione in ambito Obiettivo 1, ha confermato la sostanziale validità del modello per valutare la qualità dei sistemi formativi in contesti territoriali che presentano deficit strutturali, rispetto all'occupazione, alla sicurezza sociale e ai livelli di reddito, da cui discendono gravi problemi di inclusione sociale e lavorativa, elevati tassi di dispersione scolastica, livelli di partecipazione all'istruzione superiore più bassi della media del Paese. In tali contesti la formazione professionale risponde all'obiettivo dell'occupabilità in termini meno incisivi che altrove, ma spesso rappresenta un'opportunità per giovani e adulti esclusi dal mercato del lavoro e dal sistema di istruzione per crescere umanamente e professionalmente.

Rispetto a tali problematiche, che spesso inducono nel decisore politico un approccio di tipo emergenziale, è significativo il fatto che il punteggio riportato dalle dimensioni della qualità nei due sistemi considerati configuri un disegno a macchia di leopardo: a fronte di indiscutibili successi e casi di eccellenza, si evidenziano, infatti, carenze "di sistema", soprattutto in relazione al mancato trasferimento alle Province delle competenze in fatto di politiche attive del lavoro o di assenza di una programmazione strategica diversa dal Por. Tuttavia, se abbandoniamo la prospettiva macro e prendiamo in considerazione alcuni indicatori significativi, vediamo che si delineano segnali di miglioramento. Se ancora non fanno ipotizzare la crescita del sistema nel suo complesso, questi segnali individuano tendenze che, a cascata, produrranno risultati positivi sul sistema stesso:

- in entrambe le Regioni considerate, il sistema di accreditamento viene effettuato attraverso un controllo capillare degli enti accreditandi, che se non sistematico, copre tuttavia l'intero universo;
- notevoli sforzi sono stati compiuti per integrare i diversi sistemi dell'istruzione e del lavoro, sia pure con esiti diversi nelle due Regioni. La presenza di numerosi tavoli, accordi, protocolli di intesa testimonia una pratica diffusa di concertazione che spesso produce progetti strategici o consente il successo di intere filiere progettuali, come gli Ifts;
- in entrambe le Regioni l'impegno in favore delle pari opportunità ha prodotto risultati notevoli, come si evince dalla presenza di specifici criteri nei bandi o dal ruolo delle consigliere di parità;
- anche l'efficienza interna degli enti regionali mostra segnali di miglioramento, nonostante il deficit numerico e professionale delle risorse allocate alle politiche formative: infatti, migliora la qualità dei bandi e, quindi, la trasparenza; è più diffusa la comunicazione verso gli utenti potenziali e gli enti attuatori, anche se in generale non riesce ad essere intercettata dalle fasce deboli; è più efficiente ed efficace la valutazione *ex ante* dei progetti.

La "tenuta" del modello in ambito Obiettivo 1 e le difficoltà incontrate nella raccolta delle informazioni hanno contribuito a rivedere il modello stesso in termini di:

- maggiore snellezza quanto al numero e alla tipologia dei f/i e delle DO. Nel modello revisionato, infatti, si è tenuto conto, soprattutto, della fattibilità e del valore strategico degli indicatori, che da 46 sono diventati 23;
- necessità di introdurre degli indicatori di contesto, che fungano da guida alla lettura e all'interpretazione delle performance rilevate e spieghino le scelte effettuate dalle diverse Adg;
- opportunità di mantenere il carattere di strumento di auto-diagnosi del modello: le difficoltà incontrate da rilevatori esterni, come nel caso specifico il gruppo di lavoro Isfol, nel raccogliere le informazioni e intervistare i referenti regionali non sussistono se il rilevatore è interno alla Regione. Inoltre se il modello viene usato in auto-valutazione, può essere utilizzato per rilevare periodicamente i progressi realizzati e per individuare le aree di criticità che ancora sussistono.

bibliografia



- ALLULLI G., *Le misure della qualità. Un modello di valutazione della scuola dell'autonomia*, Edizioni Seam, Milano, 2000.
- ASPLUND R., TELHADO PEREIRA P. (eds.), *Returns to Human Capital in Europe. A Literature Review*, Etna - The Research Institute of the Finnish Economy, Taloustieto Oy, Helsinki, 1999.
- ALMALAUREA CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO, *Condizione occupazionale dei laureati - Indagine 2002*, Bologna, 2003.
- ALMALAUREA CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO, *Condizione occupazionale dei laureati - Indagine 2003*, Bologna, 2004.
- ALMALAUREA CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO, *Profilo dei laureati 2004 pre e post riforma*, VII Indagine, Bologna, maggio 2005.
- ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE - AIQF, *Glossario di qualità della formazione*, Roma, 1997.
- ASSOCIAZIONE TreeLLLe, *Scuola italiana, scuola europea? Dati e confronti*, Quaderno n. 1, Genova, 2002.
- ASSOCIAZIONE TreeLLLe, *Moratti - Morris - Due ministri commentano la presentazione dell'indagine Pisa-Ocse*, Seminario n. 1, Genova, 2002.
- ASSOCIAZIONE TreeLLLe, *Università italiana, università europea? - Dati, proposte e questioni aperte*, Sintesi Quaderno, n. 3, Genova, 2003.
- ASSOCIAZIONE TreeLLLe, *Quali insegnanti per la scuola dell'autonomia? Dati, analisi e proposte per valorizzare la professione*, Sintesi del Quaderno n. 4, Genova, 2004.
- ASSOCIAZIONE TreeLLLe e ISTITUTO C. CATTANEO, *La scuola vista dai cittadini - Indagine sulle opinioni degli italiani nei confronti del sistema scolastico*, Ricerca n. 1, Genova, 2004.
- BARTUNEK M. and SEO M., "Qualitative Research Can Add New Meanings to Quantitative Research" in *Journal of Organizational Behaviour*, vol. 23(2), pp. 237-242, 2002.
- BECHIS M., GOTTA D. e LIUNI L., "Qualità nella formazione. L'integrazione tra i principali modelli", *De qualitate*, Anno XIII, n. 11, pp. 33-51, 2004.
- BENSON A. P., HINN M.D. and LLOYD C. (eds.), *Visions of quality: How evaluators define, understand and represent program quality*, Advances in Program Evaluation, vol. 7, JAI - Elsevier Science, 2001.
- BERLIRI C., BULGARELLI A. e PAPPALARDO C., "Valutazione della qualità della formazione professionale attraverso la stima di occupabilità", relazione presentata al convegno *Qualità del processo formativo ed esiti sul mercato del lavoro*, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 16-17 novembre 2001.
- BICKMAN L. and PETERSON K.A., "Using program theory to describe and measure program quality" in *New Directions for Program Evaluation*, n. 47, pp. 61-72, 1990.
- BONAZZI G e VAIRA M., "La valutazione della qualità della didattica: alcune considerazioni critiche", *Rassegna italiana di sociologia*, Anno XLIV, n. 3, luglio-settembre 2003.

- BONDIOLI A. e FERRARI M., *Manuale di valutazione del contesto educativo: teorie, modelli, studi per la rilevazione della qualità della scuola*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- BRANDON P.R., "Stakeholder participation for the purpose of helping to ensure evaluation validity: Bridging the gap between collaborative and non-collaborative evaluations", *American Journal of Evaluation*, vol. 19, pp. 325-337, 1998.
- BRANDT R.S., *Applied strategies for curriculum evaluation*, ASCD - Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, VA, 1981.
- BRANNEN J. (ed.), *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, Avebury, Aldershot, UK, 1995.
- BRUNELLO G., CHECCHI D. e COMI S., "Qualità della formazione scolastica, scelte formative ed esiti nel mercato del lavoro", paper presentato alla XVII Conferenza nazionale di economia del lavoro, AIEL - Associazione italiana economisti del lavoro, Salerno, 26-27 settembre 2002.
- BULGARELLI A. e GORI E., "Sistemi informativi per la valutazione dell'efficienza ed efficacia dei progetti di formazione professionale", Atti del convegno *Processi e Metodi Statistici di Valutazione*, Società italiana di statistica, Roma, 4-6 giugno 2001.
- CASSIBBA R., "La valutazione negli asilo nido: migliorare la qualità del servizio imparando a valutare e ad autovalutarsi", paper presentato al IV Congresso nazionale dell'AIV - Associazione italiana di valutazione, Bari, 5-7 aprile 2001.
- CEDEFOP, *Evaluation of European Training, Employment and Human Resource Programmes*, Thessaloniki, 1996.
- CEDEFOP, *Application of ISO 9000 Standards to Education and Training*, Thessaloniki, 1997.
- CEDEFOP, *Indicators in Perspective. The Use of Quality Indicators in Vocational Education and Training*, Thessaloniki, 1998.
- CEDEFOP, "Ensuring Quality in Vocational Education and Training", *Vocational Training European Journal*, n.15, 1998.
- CEDEFOP, *Evaluation of Quality Aspects in Vocational Training Programmes. Synthesis Report*, Thessaloniki, 1998.
- CEDEFOP, *Quality debate in initial vocational training - School-based quality measures at intermediate level: a Danish-Dutch comparison*, Thessaloniki, 1998.
- CEDEFOP, *Quality in Initial and Continuing Training: Aspects and Challenges in Certain Member Countries*, Working paper, Thessaloniki, 2001.
- CEDEFOP, *The value of learning: evaluation and impact of education and training - Third report on vocational training research in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità*, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni COM(2001) 313 definitivo, Bruxelles, 2001.

- COMPAGNO C. e CAGNINA M.R., "Il benchmarking nei processi di qualità", in Gori, E. e Vittadini, G. (a cura di), *Qualità e valutazione nei servizi di pubblica utilità*, Etas, Milano, 1999.
- CONFINDUSTRIA, *Capitale umano, qualità e competitività: quando la formazione anticipa lo sviluppo - Rapporto Education 2004*, aprile 2004.
- COUSINS J.B. and EARL L.M., *Participatory evaluation in education: Studies in evaluation use and organizational learning*, Falmer, London, 1995.
- DE CAPRARIIS G. "Il sistema universitario italiano nel confronto internazionale", Centro Studi Confindustria, *Previsioni dell'economia italiana*, Dicembre 2001.
- DEL CIMMUTO A., "Qualità dei processi formativi", in Montedoro, C. (a cura di), *La formazione verso il terzo millennio*, Edizioni Seam, Milano, 2000.
- DENZIN N. and LINCOLN Y.S., *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1994.
- DENZIN N. and LINCOLN Y.S. (eds.), *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.
- DENZIN N. and LINCOLN Y.S., *Strategies of Qualitative Inquiry*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.
- DENZIN N. and LINCOLN Y.S. (eds.), *The Landscape of Qualitative Research*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.
- DI NUBILA R.D., *Analisi e qualità delle organizzazioni scolastiche e formative*, Pensa Multimedia, Lecce, 2002.
- DIVORSKI S. and SCHEIRER M.A., "Improving Data Quality for Performance Measures: Results from a GAO Study of Verification and Validation" in *Evaluation and Program Planning*, vol. 24(1), pp. 83-94, 2001.
- DRISKO J.W., "Strengthening Qualitative Studies and Reports: Standards to Enhance Academic Integrity" in *Journal of Social Work Education*, vol. 33(1), pp. 185-197, 1997.
- EISNER E.W., *The enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*, Macmillan, New York, 1991.
- EISNER E.W. and PESHKIN A., *Qualitative inquiry in education: The continuing debate*, Teachers College Press, New York, 1990.
- ELIA P., *Valutare la qualità dell'intervento sociale*, Conedis, Torino, 2000.
- ENTE NAZIONALE ITALIANO DI UNIFICAZIONE, *Sistemi Qualità - Linee Guida per lo sviluppo e l'adozione di un sistema qualità negli organismi di formazione secondo la norma UNI EN ISO 9001*, Uni, Roma, Giugno 1998.
- EUROPEAN COMMISSION, *European Report on Quality of School Education. Sixteen Quality Indicators*. Report based on the work of the Working Committee on Quality Indicators, Directorate-General for Education and Culture, May 2000.
- EUROSTAT, *Young People's Training. Key Data on Vocational Training in the European Union*, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1999.

- EUROSTAT, *Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 2001.
- FABBRI D., *L'intervento pubblico e l'efficienza possibile*, Il Mulino, Bologna, 1996.
- FATTORE G., LONGO F. e MENEGUZZO M. (a cura di), *Metodi di analisi e valutazione dei programmi pubblici*; CUEM, Milano, 1995.
- FETTERMAN D.M., *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1996.
- FETTERMAN D.M., *Foundations of Empowerment Evaluation*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2000.
- FETTERMAN D.M. and HAERTEL E.H., *A School-based evaluation model for accelerating the education of students at risk*, ERIC Document reproduction service n. ED 3131495, Clearinghouse on Urban Education, 1990.
- FITZ-GIBBON C.T., *Monitoring Education: Indicators, Quality and Effectiveness*, Cassell, London and New York, 1996.
- FORSS K. and CARLSSON J., «The Quest for Quality - or Can Evaluation Findings be Trusted?» in *Evaluation*, vol. 3(4), 1997.
- GALGANO A., *La qualità totale - Il company-wide control come nuovo sistema manageriale*, Il Sole 24 Ore Libri, Milano, 2000.
- GILROY P., LONG P., RANGECROFT M. and TRICKER T., «The Evaluation of Course Quality Through a Service Template», *Evaluation*, vol. 5(1), pp. 80-91, 1999.
- GLASS G., «Standards and criteria», *Journal of Educational Measurement*, vol. 15(4), pp. 237-261, 1978.
- GORI E. e VITTADINI G., *Qualità e valutazione nei servizi di pubblica utilità*, Etas, Milano, 1999.
- ISFOL, *La qualità dei progetti formativi: dai casi ai modelli* (a cura di Pitoni, I.), Roma, 1998.
- ISFOL, *Elementi di progettazione integrata per la formazione di qualità* (a cura di Montedoro, C.), Roma, 2000.
- ISFOL, *Ripensare l'agire formativo: dall'accreditamento alla qualità pedagogica*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- ISFOL, *La qualità nei prodotti formativi: indicatori, metodi e parametri per la valutazione dei prodotti Leonardo da Vinci*, Roma, 2002.
- ISFOL, *Una carta della qualità per il dialogo tra università e impresa: l'esperienza di un progetto pilota Leonardo* (a cura di Pitoni, I.), Roma, 2002.
- ISFOL, *La qualità dei processi formativi - Approcci, risultati e prospettive* (a cura di Di Francesco, G. e Pitoni, I.), Franco Angeli, Milano, 2002.
- ISFOL, *Una formazione di qualità per la sostenibilità ambientale* (a cura di Ammassari, R. e Palleschi, M. T.), Franco Angeli, Milano, 2002.
- ISFOL, *La qualità dell'e-learning nella formazione continua* (a cura Frigo, F.), I Libri del Fse, Roma, 2003.
- ISFOL, *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi Fad/E-Learning cofinanziati dal Fse*, I Libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2004.

- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, *Formazione e lavoro. Effetti del Fondo sociale europeo sull'occupazione in Italia*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, "Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo 2000-2006", Collana *Metodologie per la valutazione di programma*, vol. 1, Roma, 2002.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, "Orientamenti metodologici per la valutazione del processo di implementazione di programma", Collana *Metodologie per la valutazione di programma*, vol. 2, Roma, 2002.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, "Linee guida per la valutazione degli effetti occupazionali del Fondo sociale europeo 2000-2006", Collana *Metodologie per la valutazione di programma*, vol. 3, Roma, 2003.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, "Approccio alla valutazione della qualità dei sistemi formativi", Collana *Metodologie per la valutazione di programma*, vol. 4, Roma, 2003.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi- Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, I Libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2004.
- ISFOL - STRUTTURA NAZIONALE DI VALUTAZIONE FSE, "La valutazione della qualità dei sistemi formativi: aspetti metodologici e strumenti applicativi", Collana *Metodologie per la valutazione di programma*, vol. 5, Roma, (in corso di stampa).
- JURAN J.M. (a cura di), *La qualità nella storia. Dalle civiltà antiche al Total Quality Management*, Sperling & Kupfer Editori, Milano, 1997.
- KROGSTROP H.K., "User participation in quality assessment: a dialogue and learning oriented evaluation method", *Evaluation*, vol. 3(2), 1997.
- LA TORRE L., CASTELLI C. e PERSINI G.B., "Verso il sistema di qualità dei servizi di orientamento: analisi della realtà organizzativa C. R. O. S. S.", *Quaderni Cross*, n. 5, 1999.
- LE BORTERF G., BARZUCCHETTI S. e VINCENT F., *Comment manager la qualité de la formation*, Les Editions d'organisation, Paris, 1992.
- MABRY L., *Assessing, evaluating, knowing*, Proceedings of the Stake Symposium, University of Illinois, Champaign-Urbana, IL, 1998.
- MADAUS G.F., SCRIVEN M.S. and STUFFLEBEAM D.L. (eds.), *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation*, Kluwer-Nijhoff, Boston, 1987.
- MARI L., "La qualità è una caratteristica misurabile?", *Liuc papers*, n. 9, Serie Tecnologia 1, maggio 1994.
- MARTINI A. e SISTI M., "Indicatori o analisi di performance? Implicazioni dell'esperienza statunitense di performance measurement", *Rivista trimestrale di scienza dell'amministrazione*, n. 2, 2002.
- McCOY M. and HARGIE O.D., "Evaluating Evaluation: Implications for Assessing Quality", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, vol. 14(7), pp. 317-327, 2001.

- MENY Y., THOENIG J.C., *Le politiche pubbliche*, traduzione italiana. Bologna, Il Mulino, 1991.
- MERRIAM S.B., *Qualitative research and case study applications in education*, Jossey Bass, San Francisco, 1998.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE “Accreditamento delle sedi formative e orientative”, Decreto ministeriale n. 166, 25 maggio 2001.
- MOHR L., “The Qualitative Method of Impact Analysis” in *The American Journal of Evaluation*, vol. 20(1), 1999.
- MORGAN D.L., *Focus Groups as Qualitative Research*, Sage Publications, London, 1997.
- MURPHY H.R. and TORRANCE H. (eds.), *Evaluating Education: Issues and Methods*, Paul Chapman, London, 1987.
- NEGLIA G. (a cura di), *Qualità, accreditamento e certificazione della formazione. I risultati di un'indagine nazionale, le testimonianze di esperti ed operatori*, Fondazione Giuseppe Talierco, Franco Angeli, Milano, 2001.
- NEUMANN W.L., *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*, 3rd edition, Allyn & Bacon, Needham Heights, 1997.
- NEWCOMER K.N. (ed.), *Using performance measurement to improve public and nonprofit programs*, New Directions for Evaluation, n. 75, Jossey-Bass, San Francisco, 1997.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Benchmarking, Evaluation and Strategic Management in the Public Sector*, Puma/Oecd, Paris, 1997.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Education Policy Analysis. Education and Skills*, Oecd, Paris, 2001.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Quality and Recognition in Higher Education - The Cross-border Challenge*, Oecd, Paris, 2004.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Education Policy Analysis 2004*, Oecd, Paris, 2005.
- OSSERVATORIO PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO, *Indicazioni per la preparazione delle relazioni dei Nuclei di valutazione interna e insieme minimo di indicatori*, Documento 11/98, novembre 1998.
- PATTON M.Q., *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Sage Publications, London, 1990.
- RAPITI F. e RINALDI P., “La costruzione di una banca dati d'impresa per il monitoraggio di alcune politiche del lavoro: problemi di qualità e primi risultati” paper presentato al XVI Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, AIEL - Associazione italiana degli economisti del lavoro, Università degli Studi di Firenze, 4-5 ottobre 2001.
- RETTORE E., TRIVELLATO U., “Come disegnare e valutare politiche attive del lavoro”, Il Mulino, settembre - ottobre 1999.

- RIBE M., "Statistical Quality in Evaluation", in *European Harmonization, National Decentralization and Quality*, Proceedings of the Conference on methodological problems in official statistics, Stockholm, 12-13 June 1996.
- RIZZI D. e SILVESTRI P., "La valutazione del sistema universitario italiano: una storia recente", paper presentato al convegno *Qualità del processo formativo ed esiti sul mercato del lavoro*, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 16-17 novembre 2001.
- ROSSMAN G.B. and RALLIS S.F., *Learning in the field: An introduction to qualitative research*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1998.
- RUBIN H.J. and RUBIN I.S., *Qualitative Interviewing. The Art of Hearing Data*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1995.
- SCHWANDT T.A., *Qualitative inquiry: A dictionary of terms*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1997.
- SCRIVEN M., *Evaluation thesaurus*, 4th edition, Sage Publications, Newbury Park, CA, 1991.
- SCRIVEN M., *Hard-won lessons in program evaluation*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1993.
- SEBASTIANI A., "Alla ricerca della qualità educativa", *Aninazione sociale*, n. 4, 2002.
- SEYFRIED E. (1998), "L'évaluation de la qualité dans les programmes de formation professionnelle", *Formation professionnelle*, n. 15, Cedefop, 1998.
- SEYFRIED E., "Definition of indicators for a European quality", Discussion paper for the first meeting of the Forum on the quality of vocational training, Cedefop, 29-30 May 2001.
- SHADISH W.R., COOK T.D. and LEVITON L.C., *Foundations of program evaluation*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1995.
- SHAW I., *Qualitative Evaluation*, Sage Publications, London 1999.
- SPENCER L., RICHTIE J., LEWIS J. and DILLON L., "Quality in Qualitative Evaluation: A Framework for Assessing Research Evidence", National Centre for Social Research, Government Chief Social Researcher's Office, London, 2003.
- STEFANI E., *Rapporto finale sulle attività di valutazione Campus 1997-98*, CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Roma, 1999.
- STEFANI E., *Rapporto finale sulle attività di valutazione Campus 1998-99*, CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Roma, 1999.
- STUFFLEBEAM D.L., "Empowerment evaluation, objectivist evaluation, and evaluation standards: Where the future of evaluation should not go and where it needs to go", *Evaluation Practice*, vol. 15(3), pp. 321-338, 1994.
- UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION, *Education for all. The quality imperative*, Unesco, Paris, 2004.
- VAN DEN BERGHE W., *La qualité dans la formation et l'enseignement professionnels en Europe: aspects e tendances*, Cedefop, Thessaloniki, 1996.
- VAN DEN BERGHE W., "Application of ISO 9000 standards to education and training", *European Journal of Vocational Training*, n.15, Cedefop, 1999.

- VAN VUGHT F. A., "Institutional Quality Audits: A Pilot Project by the European Rectors Conference", Atti del convegno *Evaluating Universities*, Associazione per l'alta formazione, Università di Roma "La Sapienza", Roma, 26-27 settembre 1995.
- WAGNER A. and WURZBURG G., "Redefining Education Quality: Lessons from an International Perspective", paper presentato al convegno *Qualità del processo formativo ed esiti sul mercato del lavoro*, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 16-17 novembre 2001.
- WHITMORE E. (ed.), *Understanding and Practicing Participatory Evaluation*, Jossey-Bass, San Francisco, 1998.
- WOLCOTT H.F., *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis, Interpretation*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 1994.
- WORTHEN B.R., SANDERS J.R. and FITZPATRICK J.L., *Program evaluation: Alternative approaches and practical guidelines*, 2nd edition, Longman, New York, 1997.
- ZAGARDO G., "Carta qualità un contributo al rafforzamento del sistema educativo", *Professionalità*, n. 85, pp.25-33, gennaio-febbraio 2005.
- ZANI B., "Qualità della vita e benessere della comunità", *Animazione sociale*, n. 6/7, giugno-luglio 2002.
- ZEMSKY R., *On Measuring a Mirage. Why U.S. Training Numbers Don't Add Up*, The National Centre on the Educational Quality of the Workforce, Philadelphia, 1994.
- ZEMSKY R., WEGNER G.R. and MASSY W.P., *Remaking the American university: Market-smart and mission-centred*, Rutgers University Press, Piscataway, NJ, 2005.
- ZEMSKY R., SHAMAN S. and SHAPIRO D., *Higher education as competitive enterprise: When markets matter*, Jossey-Bass, San Francisco, 2002.

abbreviazioni e sigle utilizzate

Adg	Autorità di gestione
Agc	Area generale di coordinamento
Aifa	Accordo di inserimento formativo per l'assunzione
Api	Associazione piccole medie industrie
Apq	Accordo programma quadro
Apre	Agenzia per la promozione della ricerca europea
Arl	Agenzia regionale del lavoro
Arlav	Agenzia regionale per il lavoro
Asig	Agenzia servizi InformaGiovani
Ati	Associazione temporanea di imprese
Bic	Business Innovation Centre
Ceras	Centri risorse per l'apprendimento nel sistema formativo integrato
Cipe	Comitato interministeriale per la programmazione economica
Cdp	Complemento di programmazione
Cds	Comitato di sorveglianza
Cesfop	Coordinamento enti sardi di formazione professionale
Cfpr	Centro di formazione professionale regionale
Cgil	Confederazione generale italiana del lavoro
Cig	Centro InformaGiovani
Cisl	Confederazione italiana sindacati lavoratori
Cof	Centro per l'occupabilità femminile
Crp	Centro regionale di programmazione
DO	Declinazione operativa
Dpef	Documento di programmazione economica e finanziaria
Dps	Dipartimento per le politiche di sviluppo
Ecdl	European Computer Driving License
Eda	Educazione per adulti
F/i	Fattore/indicatore
Formez	Centro di formazione studi
Fse	Fondo sociale europeo
Ict	Information and Communication Technology
Ifts	Istruzione e formazione tecnica superiore
Igrue	Ispettorato generale per i rapporti finanziari con l'Unione europea
Ila	Individual Learning Account
Isfol	Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
Isri	Istituto di studi sulle relazioni industriali
Istat	Istituto nazionale di statistica
Mdl	Mercato del lavoro
Mef	Ministero dell'economia e delle finanze
Miur	Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
Nic	Nucleo di informazione e comunicazione sui fondi strutturali
Ormel	Osservatorio regionale mercato del lavoro
Orieco	Orientamento e competenze

Pic	Programma di iniziativa comunitaria
Pig	Punti InformaGiovani
Pit	Progetti integrati territoriali
Pmi	Piccole e medie imprese
PO	Programma operativo
Por	Programma operativo regionale
Pon	Programma operativo nazionale
Pon Atas	Programma operativo nazionale “Assistenza tecnica e azioni di sistema”
Psr	Piano di sviluppo rurale
Qcs	Quadro comunitario di sostegno
Rae	Rapporto annuale di esecuzione
Rap	Rete di assistenza professionale agli attori dello sviluppo locale
Sil	Sistema informativo del lavoro
Sirgs	Sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato
Spi	Servizi per l’impiego
Stap	Settore tecnico amministrativo provinciale
Svimez	Associazione per lo sviluppo dell’industria del Mezzogiorno
Uil	Unione italiana del lavoro
Upi	Ufficio progetti integrati
Urp	Ufficio relazioni con il pubblico
Uval	Unità di valutazione degli investimenti pubblici
Vispo	Valutazione dell’impatto strategico pari opportunità

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1ª edizione dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1ª edizione ed. dicembre 2002, 2ª edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004

- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004
- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom)*, maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* 8 volumi in cofanetto, settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom)*, gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005

- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005
- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive . Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005



Finito di stampare nel mese di novembre 2005
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)