

PIANO DELLE VALUTAZIONI

DEL PROGRAMMA NAZIONALE GIOVANI DONNE E LAVORO

FSE+ 2021-2027

Versione n. 2

3 agosto 2026

Indice

Introduzione	3
1. Il contesto di riferimento	5
1.1 La programmazione 2021-2027 in Italia	5
1.2 L'oggetto del Piano delle valutazioni	5
1.3 Il quadro logico	7
1.4 Sintesi delle principali evidenze delle valutazioni della programmazione 2014-2020	15
2. Il disegno della valutazione	20
2.1 La strategia di valutazione	20
2.2 Le fonti informative e gli indicatori	21
2.3 Il <i>timing</i> e il finanziamento delle attività di valutazione	21
2.4 I soggetti coinvolti nelle attività di valutazione	22
2.5 La strategia di comunicazione delle valutazioni	23
3. La <i>governance</i> del Piano delle Valutazioni	24
3.1 La gestione del Piano: ruoli, funzioni e meccanismi di coordinamento	24
3.2 Il partenariato socioeconomico e istituzionale	25
3.3 Formazione per il personale dell'Autorità di Gestione sui temi della valutazione	26
4. Le schede di valutazione	27
1. Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro	29
2. Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma	30
3. Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani	32
4. Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani	33
5. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di <i>outreach</i> per i giovani NEET	34
6. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES	36
7. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego	37
8. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al <i>welfare</i> territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni	39
9. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione	41
10. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze	42
11. Valutazione dell'efficacia degli interventi per promuovere il dialogo sociale per le parti sociali e il terzo settore	44
12. Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma	45
13. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sui lavoratori coinvolti in formazione	47
14. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte	47

Introduzione

Il Regolamento (Reg.) dell'Unione Europea (UE) n. 1060/2021 recante disposizioni comuni sui Fondi europei per le politiche di coesione del 24 giugno 2021 prevede, all'articolo 44 comma 5 e 6, che lo Stato Membro (SM) o l'Autorità di gestione (AdG) di un Programma rediga un Piano delle Valutazioni e che, entro un anno dalla decisione di approvazione, il Piano venga presentato al Comitato di Sorveglianza (CdS) cui spetta il compito di esaminarlo ed eventualmente formulare osservazioni (articolo 40 comma 2). L'Autorità di Gestione (AdG) del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro (PN GDL) FSE+ 2021-2027, in quel momento collocata in seno ad ANPAL, in attuazione delle norme regolamentari e in esito all'approvazione del Programma il 1° dicembre 2022 (Decisione di esecuzione UE n. C2022/9030), ha costituito un gruppo di lavoro¹ che ha provveduto alla redazione del Piano delle Valutazioni, successivamente condiviso con il CdS e quindi approvato a dicembre 2023.

A partire dal 2024 sono intervenuti importanti elementi di discontinuità, sia sotto il profilo della governance delle politiche attive del lavoro, sia con riferimento al contesto e alle strategie di intervento: con il DPCM n. 230 del 22 novembre 2023 l'ANPAL è stata soppressa² e le relative funzioni sono state riportate in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (d'ora in poi Ministero) che, a sua volta, ha avviato un importante processo interno di riorganizzazione degli uffici e delle funzioni (decreto-Legge 75/2023 articolo 3, comma 1) con la costituzione di una nuova Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione, al cui interno è stata incardinata l'AdG del PN GDL.

Sotto il profilo delle policy, in risposta ad un contesto socio-economico profondamente mutato e ancora in evoluzione, l'AdG ha presentato alla Commissione europea una proposta di riprogrammazione del PN GDL, accompagnata da una nota tecnica, finalizzata a adeguare e adattare la strategia del Programma ai nuovi bisogni emergenti in materia di politiche attive del lavoro e competenze e renderla coerente con gli interventi del Decreto-legge n. 60/2024 *Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione* (di seguito DL Coesione) e l'adesione al Regolamento (UE) n. 2024/795 (di seguito Regolamento STEP) che istituisce la *Piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa*. Con decisione di esecuzione C(2025) 5730 final del 14 agosto 2025 la Commissione Europea ha approvato la riprogrammazione.

Alla luce di ciò, l'AdG ha avviato un percorso di revisione del Piano delle valutazioni richiedendo all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) un supporto tecnico-scientifico, per potersi avvalere dell'expertise e delle professionalità già coinvolte nella redazione della prima versione del documento³. Le attività di valutazione che si intendono realizzare per il ciclo di programmazione 2021-2027 sono state, pertanto, parzialmente ridefinite, tenuto conto della riprogrammazione del PN e della necessità di esplicitare nuove e ulteriori esigenze conoscitive da soddisfare per supportarne l'implementazione, nonché sulla base dei criteri previsti all'articolo 44, comma 1, del Regolamento (UE) n. 2021/1060⁴.

¹ Decreto del Commissario Straordinario dell'ANPAL del 19 luglio 2023 n. 187 che istituisce il Gruppo di lavoro per la redazione del Piano delle valutazioni del PN GDL, composto dagli esperti valutatori interni all'ANPAL e da rappresentanti dell'AdG e del Coordinamento nazionale del FSE.

² L'ANPAL ha cessato le sue funzioni il 28 febbraio 2024 e il relativo personale è stato in parte ricollocato presso lo stesso Ministero, mentre il personale di ricerca è rientrato nell'ente di provenienza (INAPP ex ISFOL). Si ricorda che, le strutture di ricerca dell'ANPAL hanno realizzato, per il periodo 2014-2020, le valutazioni del PON IOG e in parte, del PON SPAO, in qualità di valutatori interni funzionalmente indipendenti rispetto all'AdG.

³ Determina n.239 del 18 giugno 2025 della Direzione Generale INAPP di costituzione del Gruppo temporaneo di lavoro per il supporto al Ministero del Lavoro per l'aggiornamento del Piano delle Valutazioni del PN GDL.

⁴ "Lo Stato membro o l'Autorità di gestione effettua valutazioni dei programmi relativamente a uno o più dei criteri seguenti: efficacia, efficienza, rilevanza, coerenza e valore aggiunto dell'Unione, al fine di migliorare la qualità della

Resta fermo quanto indicato dal Regolamento citato in merito agli elementi essenziali, su cui deve svilupparsi l'attività di valutazione (articolo 44), ossia:

- entro il 30 giugno 2029 sarà effettuata una valutazione di ciascun programma per analizzarne l'impatto;
- le valutazioni sono affidate a esperti interni o esterni funzionalmente indipendenti;
- lo Stato Membro o l'AdG garantisce che siano predisposte le procedure necessarie per produrre e raccogliere i dati necessari alle valutazioni;
- tutte le valutazioni sono rese pubbliche sul sito web di cui all'articolo 49, comma 1, dello stesso Regolamento (Opencoesione per l'Italia).

Occorre comunque sottolineare che il Piano rappresenta un documento aperto e flessibile, che potrà essere rivisto e modificato nel corso della programmazione, sia in relazione all'emergere di nuove esigenze conoscitive, sia qualora la progressiva attuazione degli interventi previsti dal Programma renda necessario modificare e adattare l'impianto valutativo progettato in origine. Il Piano mantiene inalterata la sua articolazione interna che si struttura in 4 capitoli:

- il capitolo 1 contestualizza il Programma con le sue caratteristiche e illustra il ruolo del Piano approfondendo nello specifico la logica di intervento sottesa;
- il capitolo 2 delinea la strategia del Piano e l'articolazione del processo valutativo, focalizzando l'attenzione su ambiti, principali aree tematiche di valutazione, timing delle valutazioni e budget complessivo, affrontando il tema della capacità valutativa in termini di expertise, nonché la strategia di comunicazione dei risultati delle valutazioni che si intende attuare;
- il capitolo 3 descrive la struttura di gestione del Piano, delineando l'assetto organizzativo, i ruoli e le funzioni dei soggetti coinvolti, nonché le modalità di coinvolgimento del partenariato e le attività formative finalizzate a rafforzare le competenze dell'AdG;
- il capitolo 4 presenta le schede delle principali valutazioni previste declinandole su diversi livelli: Programma, Priorità tematica, Obiettivo specifico, descrivendone nel dettaglio finalità, metodi, domande valutative e tempistica.

progettazione e dell'attuazione dei programmi. Le valutazioni possono contemplare anche altri criteri pertinenti, quali inclusività, non discriminazione e visibilità, e riguardare più di un programma."

1. Il contesto di riferimento

1.1 La programmazione 2021-2027 in Italia

Il PN GDL rappresenta un importante strumento di programmazione delle politiche attive del lavoro sostenute dal FSE+ 2021-2027. Il documento individua le principali sfide che l'Italia intende affrontare nei prossimi anni e costituisce l'esito di un percorso di analisi dei principali fenomeni e dei fabbisogni, del confronto partenariale e del negoziato con la Commissione europea.

Il PN GDL approvato con decisione di esecuzione della Commissione C(2022) 9030 del 1° dicembre 2022 con un budget di euro 5.088.668.334 (risorse FSE+ e cofinanziamento nazionale) mira a favorire l'occupazione giovanile, femminile e delle persone particolarmente distanti dal mercato del lavoro. Intende inoltre favorire la modernizzazione dei servizi per il lavoro e le politiche attive.

La strategia di riprogrammazione del PN GDL, approvata dalla Commissione con decisione di esecuzione C(2025)5730final del 14 agosto 2025, mira a massimizzare l'azione di intervento del Programma sull'aumento dei livelli occupazionali nel medio-lungo periodo e sulla modernizzazione del mercato del lavoro anche in termini di occupabilità e di rafforzamento delle competenze in tutti i settori, inclusi quelli ritenuti strategici in sede europea.

Per questi motivi con la riprogrammazione si è voluto da un lato aderire al Regolamento STEP, dall'altro dare attuazione a quanto previsto dal DL Coesione, convertito con modificazioni in Legge n.95/2024.

Con riferimento all'introduzione di una priorità STEP dedicata, il PN GDL intende porre una particolare attenzione a sostenere il lavoro e le competenze dei lavoratori in vista della transizione digitale e verde. Aderire al Regolamento STEP, infatti, significa rafforzare internamente la competitività e la resilienza nei settori strategici riducendo la necessità di dover cercare approvvigionamento dall'esterno. L'obiettivo STEP è quello di sostenere la produzione di tecnologie cruciali, quali ad esempio le biotecnologie e le tecnologie a zero emissione, affrontare la carenza di manodopera e di competenze, sostenere l'innovazione in particolare quella digitale e verde.

In questo ambito l'AdG intende valorizzare gli investimenti per il rafforzamento delle competenze previsti dall'intervento Fondo Nuove Competenze, individuando i settori maggiormente coerenti con quelli richiesti dal Regolamento STEP, in particolare i settori dove gli investimenti per la formazione sono finalizzati ad agevolare lo sviluppo di competenze e l'accesso all'occupazione nel campo delle tecnologie digitali, delle innovazioni tecnologiche, delle tecnologie pulite ed efficienti sotto il profilo delle risorse.

Con riferimento all'introduzione delle misure previste dal DL Coesione, queste sono finalizzate a sostenere l'occupazione e a rendere più efficiente il mercato del lavoro, contribuendo così a rilanciare la competitività di tutto il Paese e in particolare del Mezzogiorno, consentendo dunque la riduzione dei divari territoriali di sviluppo e di crescita. In questa direzione vanno gli interventi per sostenere l'autoimpiego e di promozione dell'occupazione per i giovani, per le donne e per gli altri soggetti distanti dal mercato del lavoro.

1.2 L'oggetto del Piano delle valutazioni

Nel periodo 2021-2027 l'AdG ha scelto di concentrare in un unico documento di programmazione l'utilizzo delle risorse a valere sul FSE+ 2021-2027 nell'ambito dell'obiettivo strategico 4 *Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali*. Il Programma si presenta pertanto articolato e complesso, con diversi obiettivi, *target*, azioni e livelli di *governance*.

Alla luce della riprogrammazione, il Programma declina il suo intervento in 6 priorità, con i relativi obiettivi specifici. La dotazione finanziaria complessiva è di 5.088,6 milioni di euro ripartiti tra le priorità come di seguito specificato:

- Priorità 1. Facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro: politiche occupazionali per i giovani (Occupazione giovanile) (ESO 4.1) – dotazione finanziaria: 2.717,5 milioni di euro (53,4%);
- Priorità 2. Avvicinare al mercato del lavoro: politiche per favorire l'occupazione delle donne, nonché di altre persone vulnerabili lontane dal mercato del lavoro (ESO 4.1 e ESO 4.3) - dotazione finanziaria: 1.091,3 milioni di euro (21,4%);
- Priorità 3. Nuove competenze per le transizioni digitale e verde (ESO 4.4) - dotazione finanziaria: 600,1 milioni di euro (11,8%);
- Priorità 4. Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure (ESO 4.2) - dotazione finanziaria: 391,8 milioni di euro (7,7%).
- la nuova Priorità 6. Rafforzamento delle competenze nelle tecnologie critiche nei settori STEP (ESO 4.4) - dotazione finanziaria dotazione finanziaria 200 milioni di euro (3,9%)

La Priorità 5 è destinata ad attività di Assistenza Tecnica.

Il Programma si caratterizza per alcune scelte precise sia sotto il profilo della strategia che sotto quello della *governance*. In particolare, l'Italia ha deciso di mantenere un intervento a regia nazionale sul target giovani, in attuazione della Raccomandazione sulla Garanzia Giovani Rafforzata, dedicando ad esso più della metà delle risorse disponibili, assicurando altresì il principio di concentrazione tematica richiesto dal Regolamento di FSE+.

I soggetti vulnerabili/fragili e le donne costituiscono il secondo gruppo-*target* destinatario di azioni di integrazione e sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro, a cui si aggiungono i lavoratori, per i quali l'investimento in formazione sulle competenze digitali e verdi è il tema centrale.

Dal punto di vista della *governance*, per le Priorità 1 e 2 il Programma può avvalersi di organismi intermedi in base alla tipologia di intervento, laddove l'attuazione della Priorità 3 e della nuova Priorità 6 sono in capo all'AdG. La Priorità 4 è delegata ad altri soggetti (Sviluppo Lavoro Italia, INAPP, Unioncamere, ecc.). Le misure previste dal Programma si rivolgono non solo alle persone ma anche ai sistemi, questi ultimi con la specifica Priorità 4 dedicata alle azioni destinate al rafforzamento dei dispositivi e al sostegno alle riforme in materia di politiche attive del lavoro e della formazione, anche in una logica di accompagnamento e di complementarità rispetto agli interventi attuati dai Programmi regionali e nazionali.

Dal punto di vista delle azioni finanziabili, da un lato il Programma contempla e ripropone schemi di intervento più tradizionali e già collaudati nella precedente programmazione, soprattutto con riferimento ai giovani, dall'altro inserisce un set di misure nuove che rappresentano indubbiamente una sfida per il Paese, per le Regioni e per i soggetti attuatori, come ad esempio la creazione di reti e partenariati.

Il Programma individua, inoltre, tre Operazioni di importanza strategica nelle prime tre Priorità di intervento: la prima riguarda la messa a punto di una strategia di *outreach* per intercettare i giovani NEET più distanti dal mercato del lavoro; la seconda intende implementare interventi di sostegno al welfare territoriale ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la terza infine sostiene il Fondo nuove competenze in chiave di investimento digitale e *green*.

1.3 Il quadro logico

Di seguito si propone una analisi della strategia di intervento del Programma che, ispirandosi alla metodologia del *logical framework*⁵, scompone la logica di intervento di ciascuna priorità, mettendo in relazione gli obiettivi alle azioni ed ai risultati che si intendono raggiungere. All'interno di questo quadro sono più facilmente individuabili gli snodi/conessioni delle singole *policy* da mettere sotto osservazione con le valutazioni. Il quadro logico è stato costruito intorno alle prime tre priorità di intervento e alla priorità 6 dedicata a STEP. La quarta priorità, come già posto in evidenza, fa riferimento ad azioni di sistema per il rafforzamento dei dispositivi a sostegno delle riforme in materia di politiche attive del lavoro e della formazione.

⁵ BetterEvaluation, Develop Programme Theory/Logic Model, web page <http://betterevaluation.org/>.

Tavola 1. Quadri logici delle Priorità 1, 2, 3, 4 e 6 del Programma

Priorità1 - Facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro: politiche occupazionali per i giovani (Occupazione giovanile)

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone	Sistemi/accompagnamento	
Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mdl, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale (ESO4.1)	Raggiungere e coinvolgere i giovani più svantaggiati, più distanti dal mercato del lavoro (Empowerment, Outreach)	Opportunità di attivazione e lavoro autonomo nell'ambito dell'economia sociale		Giovani più vulnerabili che hanno fatto un'esperienza di attivazione/lavoro autonomo nell'economia sociale (<i>empowerment</i>)
			Campagne di comunicazione mirata	Campagne di comunicazione progettate sui bisogni dei più vulnerabili e implementate con gli stakeholder rilevanti
			Reti e partenariati con attori del territorio (terzo settore, associazioni etc.)	Reti effettivamente operative e soggetti coinvolti
			Partnership con istituzioni e scuole	Accordi/protocolli/partnership operative e soggetti coinvolti
	Offrire a tutti i giovani una formazione propedeutica agli interventi di attivazione occupazione e occupabilità	Formazione propedeutica breve e pratica su competenze digitali, green, imprenditoriali		Giovani che hanno acquisito competenze di base digitali, imprenditoriali, green
	Attivare i giovani e supportarli nella ricerca di un lavoro (Attivazione)	Orientamento specialistico Tutoraggio Accompagnamento al lavoro Servizio Civile Universale		Giovani attivati e che hanno avuto occasioni di lavoro e/o tirocinio o che hanno partecipato a percorsi di servizio civile universale
	Fornire ai giovani le <i>skills</i> necessarie e coerenti con i fabbisogni delle imprese (Occupabilità)	Formazione Tirocinio Apprendistato		Giovani inseriti nel mercato del lavoro con occupazione coerente con il percorso svolto
	Offrire occasioni di lavoro (Occupazione -occupazione di qualità)	Incentivi all'assunzione Incentivi alla creazione di impresa Percorsi di accompagnamento alla creazione di impresa Incentivi al lavoro autonomo (giovani professionisti)		Giovani assunti o giovani che hanno avviato un'impresa, giovani professionisti sostenuti nella fase di avvio dell'attività

Priorità 2 - Avvicinare al mercato del lavoro: politiche per favorire l'occupazione delle donne, nonché di altre persone vulnerabili lontane dal mercato

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone	Sistemi	
Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mdl, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale (ESO4.1)	Favorire l'occupazione a tempo indeterminato di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES (Occupabilità)	Interventi di esonero contributivo pari al 100% in favore di datori di lavoro privati in zona ZES		Aziende che hanno usufruito della misura di esonero prevista Persone occupate in base alla misura di esonero prevista
Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e	Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro di donne disoccupate/prive di impiego (Occupabilità)	Interventi di esonero contributivo pari al 100% in favore di: - datori di lavoro privati che assumono donne prive di impiego da almeno 24 mesi;		Aziende che hanno usufruito delle misure di esonero previste

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone	Sistemi	
un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti (ESO4.3)		- datori di lavoro privati che assumono donne prive di impiego da almeno 6 mesi in settori/professioni ad alta disparità occupazionale di genere; - datori di lavoro privati che assumono donne prive di impiego da almeno 6 mesi residenti in zona ZES		Donne occupate in base alle misure di esonero previste

Priorità 3 - Nuove competenze per le transizioni digitale e verde

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone/Imprese	Sistemi/accompagnamento	
Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute (ESO4.4)	Promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato – per mutate esigenze produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori - accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori (FNC 1°, 2° avviso e 3° avviso – quest'ultimo a valere su PN GDL) (Aggiornamento)	Contributi finanziari ai datori di lavoro per coprire i costi della riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori in formazione Percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori		Imprese che beneficiano dei contributi finanziari Lavoratori che hanno partecipato a percorsi di sviluppo delle competenze e sono stati ricollocati o hanno trovato una collocazione professionale coerente con gli ambiti formativi
	Adeguare, rinforzare o sviluppare le competenze legate alla transizione digitale e ecologica e/o legate a progetti di investimento strategico o progetti di transizione industriale (Adeguamento, mobilità professionale)	Progetti formativi per lo sviluppo e l'accrescimento delle abilità/competenze digitali e green e per l'adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori		Lavoratori che hanno partecipato alla formazione e hanno conseguito una attestazione e certificazione delle competenze (almeno qualificazione di livello EQF 3 o 4)
	Anticipare i cambiamenti e rispondere in modo innovativo ai fabbisogni del sistema produttivo (Anticipazione)		Analisi dei fabbisogni di competenze Modelli partenariali per la rilevazione dei fabbisogni di skills del tessuto produttivo (istituzioni, enti di ricerca, enti di formazione, imprese, ecc..)	Offerta formativa che tiene conto dei fabbisogni produttivi rilevati

Priorità 4. Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone/Imprese	Sistemi/accompagnamento	
ESO4.2. Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro (FSE+)	Investire in una pluralità di azioni per promuovere servizi territoriali, innovativi, efficienti e integrati, funzionali a ridurre i divari territoriali, di genere e sociali che a tutt'oggi sono presenti nel Paese	Iniziative di sostegno al dialogo sociale e interistituzionale, con il partenariato economico e sociale e gli enti non-profit	- Interventi per l'innovazione, ammodernamento, semplificazione dei servizi per il lavoro con azioni di accompagnamento, benchmarking, sviluppo delle competenze degli operatori, oltre che con la creazione di una comunità di pratiche, una community nazionale che stimoli il dialogo, la condivisione e la crescita di consapevolezza nella gestione delle politiche attive, percorsi di formazione continua e di accompagnamento a favore degli operatori delle politiche attive del lavoro anche tramite una scuola nazionale. - Interventi lungo la filiera lavoro, formazione, inclusione sociale, tramite metodologie e approcci di carattere innovativo alle istituzioni ed enti coinvolti e rafforzando le connessioni tra i diversi attori, lo scambio di informazioni, l'esercizio congiunto di percorsi di servizio (quali reti per la formazione e per l'inclusione sociale e pari opportunità, o azioni pilota e sperimentali) - Eventuale supporto alle Amministrazioni territoriali con interventi di tutoraggio in caso di particolari criticità - Ampliamento e consolidamento del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (es. sviluppo del fascicolo elettronico del lavoratore e di una piattaforma per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, inclusiva di strumenti di skills intelligence e analisi previsionali) - Indagine Excelsior - Rafforzamento delle capacità analitiche rispetto alle evoluzioni dei contenuti professionali e delle competenze agite in esito all'innovazione dei processi produttivi (con un focus sulle digitali, green e chiave), anche in un'ottica previsionale, in grado di alimentare Atlante del lavoro. - Supporto a pratiche di innovazione sociale in risposta alle sfide dello sviluppo locale, ad esempio tramite sperimentazioni territoriali (social impact investing) - Sostegno delle azioni del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, previsto come intervento di riforma dal PNRR e in particolare, alla 'campagna d'informazione nazionale sul "disvalore" insito nel ricorso al lavoro sommerso, rivolta ai datori di lavoro e ai lavoratori, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali' - Aggiornamento della base conoscitiva e di analisi sulle dinamiche del mercato del lavoro, dei sistemi e politiche formative, dell'efficacia delle politiche di inclusione delle fasce svantaggiate, tramite indagini campionarie - Analisi sugli step della filiera lunga dell'IFP e della rispondenza delle competenze acquisite nei percorsi alle richieste dal mercato del lavoro	Risultati positivi sulle istituzioni sul mercato del lavoro Nuovi modelli e kit strumentali utilizzati/applicati/posti in essere a seguito di analisi studi o progettazioni

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone/Imprese	Sistemi/accompagnamento	
			• Rafforzamento degli strumenti di apprendimento work-based, con particolare riferimento all'apprendistato e al tirocinio extracurricolare • Analisi, studi e ricerche sulle politiche di supporto alla formazione continua e all'apprendimento degli adulti • Analisi sistematica dei risultati delle indagini ricorrenti comparate di Eurostat (CVTS e AES) e di OCSE (Piaac). • Supporto all'implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche ordinamentali rilevanti rispetto alla tematica dell'inserimento/transizioni lavorative dei target deboli e dell'apprendimento permanente	

Priorità 6 – Rafforzamento delle competenze nei settori critici (STEP)

Obiettivo specifico (PN)	Obiettivi operativi	Azioni		Risultati
		Persone/Imprese	Sistemi/accompagnamento	
Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute (ESO4.4)	Promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato – per mutate esigenze produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori - accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori (FNC 1°, 2° avviso e 3° avviso – quest'ultimo a valere su PN GDL) (Aggiornamento)	Contributi finanziari ai datori di lavoro per coprire i costi della riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori in formazione Percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori		Imprese beneficiarie del contributo che investono nel potenziamento delle competenze critiche STEP Lavoratori che hanno partecipato a percorsi di sviluppo delle competenze critiche STEP e sono stati ricollocati o hanno trovato una collocazione professionale coerente con gli ambiti formativi
	Adeguare, rinforzare o sviluppare le competenze critiche (STEP) dei lavoratori rispetto alle sfide in termini di loro qualificazione e riqualificazione (Adeguamento, mobilità professionale)	Progetti formativi finalizzati a sostenere lo sviluppo di tecnologie strategiche, concentrati su tecnologie digitali, deep tech, pulite e biotecnologie, fondamentali per le transizioni verde e digitale		Lavoratori che hanno partecipato alla formazione e hanno conseguito una attestazione e certificazione delle competenze critiche STEP
	Anticipare i cambiamenti e rispondere in modo innovativo ai fabbisogni del sistema produttivo (Anticipazione)		Modelli partenariali finalizzati alla riduzione del mismatch di competenze critiche nell'ambito dei settori STEP (in particolare relativamente a tecnologie digitali, deep tech, pulite e biotecnologie, fondamentali per le transizioni verde e digitale)	Offerta formativa che tiene conto delle criticità rilevate

1.4 Sintesi delle principali evidenze delle valutazioni della programmazione 2014-2020

Nel presente paragrafo si riportano le sintesi delle valutazioni sui Programmi Operativi Nazionali (PON) Sistemi e Politiche Attive per l'Occupazione (SPAO) e Iniziativa Occupazione Giovani (IOG) 2014-2020 già diffuse entro le Relazioni di Attuazione Finali (RAF) di tali Programmi, in quanto elementi utili anche alle valutazioni del PN GDL.

PON SPAO

Il Rapporto valutativo, ad opera del Valutatore Indipendente, ha approfondito alcuni interventi che, nel corso del percorso attuativo, sono emersi come direttrici significative nel raggiungimento degli obiettivi individuati da ciascuna priorità del PON SPAO. Sono state utilizzate prioritariamente informazioni di natura qualitativa ricavate dal confronto con testimoni privilegiati, dal reperimento di specifica documentazione, da approfondite attività di rielaborazione di dati di secondo livello e di ricomposizione dei materiali grigi. Il fine è dar conto delle storie supportate dal PON SPAO 2014-2020 che abbiano registrato risultati rilevanti in ambiti di impatto strategico, al fine di apprendere lezioni dall'esperienza maturata.

Le lezioni apprese dall'attuazione del PON SPAO hanno evidenziato alcune sfide per il potenziamento delle politiche attive alla base anche del PN 2021-2027, in complementarità con il quadro di riforma e gli investimenti previsti nel PNRR, quali: la necessità di attuare efficaci meccanismi di coordinamento della governance multilivello delle politiche attive del lavoro, anche per evitare la sovrapposizione tra gli interventi previsti a livello nazionale e regionale; l'integrazione con le politiche della formazione, adottando per esempio standard nazionali – nell'ottica dei livelli essenziali – sia di definizione della domanda sia dell'offerta formativa; il bisogno di rafforzare le Reti territoriali ed incrementare la prossimità dei servizi, nella direzione di una presenza fisica maggiore e di una miglior offerta di servizi in forma digitale; l'aumento del coinvolgimento delle imprese e del territorio, tenendo in considerazione quanti operano a livello regionale e locale, in particolare la società civile organizzata, gli operatori economici e le parti sociali e le organizzazioni non governative.

È emerso, infine, che il PON SPAO ha contribuito solo parzialmente al conseguimento degli obiettivi individuati da ciascuna priorità in risposta ai fabbisogni alla base degli interventi individuati, soprattutto a causa di una discontinuità nella governance, nei modelli gestionali e nelle tipologie di misure adottate, che hanno contribuito a rallentare l'attuazione e a limitarne l'impatto sul processo di rinnovamento necessario per modificare il noto contesto socioeconomico del nostro Paese.

Le principali evidenze valutative, che possono essere considerate "lezioni" utili per la programmazione del FSE+ emergono dagli approfondimenti valutativi realizzati su alcuni interventi di particolare rilevanza del PON SPAO, a partire dalle misure di incentivazione e agevolazione che hanno rappresentato l'investimento prioritario in termini di risorse (quasi il 70% del totale del Programma).

Gli effetti delle misure di incentivazione e di agevolazione possono essere migliorati se la loro programmazione e la loro attuazione vengono realizzate in modo integrato con strategie di sviluppo territoriale e con il sistema dei servizi locali, soprattutto se rivolti a giovani e donne come per il PN GDL. Uno dei principali risultati emersi, infatti, è che, pur rappresentando dei facilitatori di opportunità sul mercato del lavoro (diretta o mediata che sia), e in alcune aree del Paese, un vero e proprio driver di sostegno all'occupazione, da soli non bastano a incidere sulle condizioni lavorative specialmente dei target più fragili.

È necessario migliorare gli strumenti a supporto di queste misure, tra cui: il Repertorio degli incentivi, un sistema di monitoraggio in grado di fornire micro-dati con tempistiche adeguate a realizzare approfondimenti

valutativi (anche di tipo controfattuale), meccanismi di integrazione con le altre misure di politica attiva soprattutto di tipo formativo attraverso ad esempio procedure selettive combinate.

Con riguardo agli interventi di politica di genere finalizzate al rafforzamento dell'occupabilità femminile, a partire dalle micro-progettualità realizzate nel PO, emerge la necessità di realizzare azioni di sistema finalizzate a diffondere nei contesti produttivi il confronto tra imprese e lavoratori/trici sul tema della relazione tra tempo ed equità di genere, per individuare modalità di "de-standardizzazione" degli orari anche attraverso un lavoro di sistematizzazione e messa a punto di alcune soluzioni organizzative adottate durante la pandemia. In questo modo si può contribuire all'integrazione nei contesti produttivi dei principi e requisiti del sistema di certificazione di genere previsto dal PNRR.

Le tematiche e le risorse affrontate nel PON SPAO, per il loro carattere di trasversalità, possono, se incrementate ulteriormente nell'ambito della programmazione 2021-2027, sostenere la diffusione e l'impatto di politiche nazionali per la parità di genere, con particolare attenzione: alla preparazione delle aziende nell'attivare misure legate al raggiungimento degli indicatori identificati nell'ambito della Certificazione di genere; nell'introduzione e nella valorizzazione di elementi di equità di genere all'interno dei cinque percorsi previsti dal Programma GOL; nell'ambito di iniziative rivolte ai giovani per tematizzare e sensibilizzare sugli effetti della genderizzazione del tempo e dell'importanza di mantenere un equilibrio rispetto a nuovi modelli di vita e di lavoro di uomini e donne.

La sperimentazione del modello duale sostenuta dal Programma ha consentito una diffusione delle pratiche, ma non un loro consolidamento soprattutto a livello di un loro utilizzo omogeneo sul territorio nazionale. Un fattore centrale è il potenziamento dell'infrastrutturazione formativa nelle Regioni meno avanzate, storicamente più fragile, frammentata e meno adatta ad accogliere target vulnerabili rispetto all'accesso nel mercato del lavoro e ai livelli di istruzione e di disponibilità di competenze professionalizzanti.

Inoltre, è stata realizzata un'analisi sui risultati del Fondo Nuove Competenze (FNC), al fine di esaminare gli effetti dell'inclusione nel Programma delle risorse dell'iniziativa UE ReactEU. Tale analisi rileva una grande eterogeneità, sia in termini delle caratteristiche delle imprese che hanno partecipato, che in termini del tipo di formazione erogata e della ricaduta su imprese e lavoratori.

La tipologia di dati elaborati (basati sull'analisi delle competenze certificate nelle attestazioni date a ciascun lavoratore al termine della formazione), su un campione di 9.187 imprese, consente di definire alcuni elementi e tendenze, di natura non deterministica, che connettono la formazione realizzata e i fenomeni e comportamenti evidenziati nello studio valutativo.

Per ciò che concerne le aziende, esse sono in media più grandi rispetto al resto delle imprese italiane, in termini di vendite, immobilizzazioni, numero di dipendenti. Ciò nonostante, il campione di imprese aderenti rispecchia dal punto di vista dimensionale le imprese che normalmente offrono formazione ai propri dipendenti. In questa direzione FNC non sembra agire sulla propensione a fare formazione da parte di queste stesse imprese e non sembra essere in grado di attrarre imprese di dimensioni minori. In media, le imprese partecipanti hanno coinvolto una quota maggioritaria dei propri dipendenti in attività formative finanziate con FNC e la formazione erogata è stata utilizzata per fornire ai lavoratori, nella maggior parte dei casi, competenze trasversali e di tipo generale. Il tipo di competenze formate varia ampiamente a seconda del settore economico di riferimento e della qualifica dei lavoratori. Infine, le imprese, in media, hanno osservato un'espansione delle loro attività nel corso del 2022: in particolare, la ricezione dei fondi FNC è associata ad un aumento del valore aggiunto della produzione e del numero di dipendenti di circa il 10%.

Rispetto ai lavoratori, su un campione di 346.877 lavoratori formati, si sono osservati alcuni importanti evidenze quali: la formazione è stata maggiormente rivolta a uomini (il 36% dei formati è di genere

femminile); un elevato tasso di tenuta occupazionale e contrattuale a 6 e 12 mesi (rispettivamente il 96,1% e il 94,1%), con alcune significative differenze legate soprattutto all'età, mentre del tutto irrilevanti sono emerse le differenze di genere e quelle territoriali; elevata capacità dei lavoratori di ritrovare una nuova occupazione (in media il 67,41% delle persone per le quali si è registrata una cessazione del rapporto di lavoro ha ritrovato un lavoro entro i 12 mesi successivi), specie per coloro che avevano contratti a termini e per coloro che si sono dimessi; rispetto alle transizioni di coloro che si sono dimessi, su cui è stato realizzato un approfondimento ad hoc, una maggiore capacità di ritrovare lavoro si lega alle caratteristiche dei lavoratori (i più giovani tendono ad avere una maggiore mobilità), e alla dinamicità dei mercati del lavoro territoriale, ove i lavoratori delle regioni del Nordest hanno avuto maggiore facilità di ritrovare lavoro a fronte di una scelta più elevata di ricorrere alle dimissioni; sempre tra i dimissionari che hanno ritrovato lavoro, si è osservato, infine, che la formazione su competenze trasversali potrebbe avere influito su una maggiore propensione a cambiare lavoro e nel ritrovare lavoro in altri ambiti settoriali diversi rispetto all'impresa di partenza, rafforzando l'ipotesi che la formazione di FNC, specie su tematiche non specialistiche, abbia avuto una favorevole influenza sui processi di ricollocazione (almeno esterni versati altre imprese).

PON IOG

L'analisi valutativa sulla Garanzia Giovani ha approfondito la qualità dei servizi e delle politiche offerte dal Programma dal punto di vista dei giovani coinvolti. Tra il 2014 e il 2023 l'iniziativa ha rappresentato il principale intervento sistemico di politiche attive rivolte ai giovani in Italia. Nel periodo considerato, e al netto delle cancellazioni d'ufficio, i NEET registrati al 31.12.2022 risultano oltre 1 milione e 717 mila. La platea è composta in prevalenza da soggetti più attivi e motivati, con una partecipazione maschile pari al 52%. La distribuzione territoriale evidenzia un forte peso delle Regioni del Mezzogiorno (41,1%) e del Nord-Ovest (21,7%), seguite dal Centro (19,1%) e dal Nord-Est (16,1%). Dal punto di vista anagrafico prevalgono i giovani tra 19 e 24 anni (56,1%), mentre circa un terzo rientra nella fascia 25-29 anni; i 15-18enni costituiscono circa il 10% degli aderenti (L'attuazione della Garanzia Giovani in Italia. Un bilancio del periodo maggio 2014-dicembre 2022, Collana Biblioteca ANPAL, n. 27/2023).

Durante il periodo di attuazione, il Programma ha offerto un insieme articolato di servizi e misure. Al 31.12.2022 sono stati erogati oltre 848 mila servizi, in particolare orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro, e più di 1 milione di misure di politica attiva (Ibidem) I Centri per l'impiego hanno assunto un ruolo centrale nella presa in carico, gestendo il 74% delle prese in carico (Ibidem), mentre le APL hanno mostrato performance superiori per rapidità e capacità di attivazione delle misure.

Per i giovani presi in carico dalle APL, la prima misura è stata proposta mediamente dopo 63 giorni dalla sottoscrizione del Patto di servizio, rispetto ai tempi più lunghi dei CPI (Rapporto di valutazione Garanzia Giovani. Qualità dei servizi offerti e delle politiche attive, Collana Biblioteca ANPAL, n. 23/2022).

Il tasso medio nazionale di presa in carico si attesta all'85%, con 9 Regioni che superano il 90%. Tuttavia, alcune realtà registrano valori inferiori, come la Calabria (55,7%), le Marche e l'Umbria (entrambe sotto il 70%). Al 31.12.2022 risultano 804.868 i giovani che hanno concluso una o più politiche attive. Di questi, 534.474 risultano occupati alle dipendenze, per un tasso di inserimento occupazionale del 66,4%. I migliori risultati si osservano negli incentivi all'occupazione (76,8%) e nell'accompagnamento al lavoro (76,6%). Rilevante anche l'esito del servizio civile (56,9%), mentre i corsi di formazione finalizzati all'inserimento mostrano minore efficacia (L'attuazione della Garanzia Giovani in Italia, Collana Biblioteca ANPAL, n. 27/2023).

La qualità percepita delle misure risulta complessivamente positiva: tra i tirocinanti il 59,2% si dichiara abbastanza soddisfatto e il 29,6% molto soddisfatto (Rapporto di valutazione Garanzia Giovani, Collana

Biblioteca ANPAL, n. 23/2022). I giudizi favorevoli riguardano soprattutto gli aspetti organizzativi e logistici degli interventi, pur con alcune criticità legate al supporto dei tutor e dei titolari di azienda nel tirocinio e alla scarsa attenzione nella fase successiva alla conclusione dei corsi di formazione in termini di accompagnamento del giovane verso il lavoro. Molto positivi risultano i giudizi sul servizio civile, mentre l'autoimpiego ottiene valutazioni più contenute a causa della complessità delle procedure amministrative relativi all'istruttoria e all'erogazione del finanziamento.

La percezione dei giovani rispetto alle ricadute della partecipazione al Programma conferma, nel complesso, una valutazione positiva dei percorsi svolti, soprattutto in termini di rafforzamento dell'empowerment e di acquisizione di nuove competenze. Meno soddisfacente la valutazione dei giovani con riferimento alle prospettive e opportunità di lavoro che la partecipazione ai percorsi ha offerto.

Sotto il profilo oggettivo della qualità delle misure, i dati confermano livelli elevati di completamento dei percorsi. Il tasso di conclusione, quale indicatore applicabile a tutti gli interventi, è pari all'86% per i tirocini e supera il 90% per il servizio civile, dimostra un forte interesse dei partecipanti nei confronti della misura. Più debole si conferma invece la dimensione relativa alla attestazione/certificazione dei percorsi svolti.

La valutazione specifica su tirocini e formazione, condotta attraverso indicatori sintetici di qualità, evidenzia un quadro articolato. Il tirocinio risulta la misura più solida dal punto di vista della strutturazione: nel 63% dei casi presenta una qualità classificata tra medio e alta, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo mostra invece un legame meno robusto con le esigenze del tessuto produttivo.

Osservando gli esiti occupazionali, i dati mostrano che tra i giovani che hanno partecipato ad almeno una misura della Garanzia Giovani, 7 su 10 risultano occupati al momento della rilevazione. Nella maggior parte dei casi si tratta di un'occupazione alle dipendenze con caratteristiche di stabilità contrattuale, segnale positivo della capacità del Programma di favorire percorsi di inserimento non precari. Tuttavia, si osservano differenze significative rispetto alla componente femminile. L'opzione di un lavoro autonomo interessa un numero molto esiguo di giovani, che svolgono in prevalenza attività in proprio con partita IVA (Ibidem).

Analizzando le singole dimensioni che identificano un lavoro di qualità, da un punto di vista oggettivo la fotografia che se ne ricava è quella di un'occupazione nel complesso tutelata e stabile, che garantisce un adeguato "benessere economico". L'indicatore sintetico di qualità oggettiva del lavoro evidenzia che il 49,2% degli intervistati si colloca in una fascia di qualità del lavoro media, mentre il 42,8% accede a un'occupazione di qualità alta anche se i maschi e i più giovani riescono ad ottenere un lavoro migliore rispetto alle donne e ai più "adulti". Nelle Regioni del Nord i giovani hanno maggiori chance di ottenere un lavoro di qualità, mentre nel Mezzogiorno solo uno su tre riesce a trovare un'occupazione di alta qualità.

La percezione dei giovani rispetto alla qualità del lavoro che svolgono appare meno polarizzata su valori elevati rispetto a quanto fotografato dall'indicatore di qualità oggettiva: in termini di soddisfazione, il giudizio attribuito dai giovani alle diverse dimensioni considerate, porta la qualità del lavoro su valori alti per il 45,3%, su valori medi per il 33,7% dei giovani, ma, soprattutto su valori scarsi per il 21% degli occupati. In questo ultimo gruppo sono i maschi, i meno istruiti e i più adulti a dichiararsi meno soddisfatti. Un'elevata qualità soggettiva si registra invece per le donne, per gli under 25 anni e per i più istruiti. Questo potrebbe essere legato al contesto in cui vivono i giovani: è plausibile che il confronto con le condizioni sfavorevoli del mercato del lavoro, soprattutto per la componente femminile e più giovane, ha un'influenza positiva sulla percezione del lavoro posseduto. Il fatto di aver trovato un lavoro è già di per sé un elemento di soddisfazione rispetto ai coetanei che non lo trovano (Ibidem).

Alla luce delle evidenze che la valutazione sulla qualità dei servizi e delle politiche ha raccolto è possibile individuare alcuni ambiti sui quali porre attenzione nel disegno dei futuri interventi rivolti ai giovani.

L'efficienza dei Servizi per l'impiego resta uno snodo fondamentale nell'erogazione di politiche attive del lavoro e ciò vale per tutte le tipologie di utenza che vi accedono.

Servizi e misure di politica attiva rivolte ai giovani devono tuttavia tener conto delle specifiche esigenze del target: si tratta infatti di intervenire sia nella delicata fase di passaggio tra la conclusione del percorso di istruzione/formazione e il lavoro (ingresso), sia nelle successive transizioni all'interno del mercato del lavoro (partecipazione). In questo quadro, con specifico riferimento ai giovani, appare importante ampliare gli interventi di orientamento specialistico nella fase di presa in carico, ai fini di una approfondita ricostruzione del profilo e di una migliore personalizzazione dei percorsi. È necessario un più forte orientamento delle misure verso il lavoro e questo può essere realizzato attraverso il rafforzamento della componente di formazione in situazione e lo sviluppo della fase di supporto/accompagnamento ex-post a conclusione dei percorsi per favorire gli inserimenti lavorativi. A ciò si collega il tema dei settori occupazionali: occorre indirizzare i percorsi nei settori del green e del digitale e comunque nei settori in cui le previsioni indicano un aumentato fabbisogno di competenze e forza lavoro. Inoltre, è importante rafforzare la capacità dei CPI di interfacciarsi con il sistema delle imprese, non solo nell'ambito della specifica misura di accompagnamento al lavoro, ma anche per le misure come il tirocinio e la formazione che richiedono una forte aderenza dei percorsi ai fabbisogni del sistema produttivo.

Un aspetto molto rilevante che riguarda la possibilità per i giovani di mettere in trasparenza le conoscenze acquisite durante i percorsi di politica attiva. Appare necessario ampliare l'utilizzo della certificazione delle competenze al termine delle misure per una migliore spendibilità delle esperienze.

Guardando alle opportunità di lavoro, i percorsi verso l'autoimpiego rappresentano una possibile opzione per i giovani, se pur circoscritta ad una platea selezionata: questa va rivista in funzione di una semplificazione degli adempimenti e delle procedure.

La partecipazione ad un percorso di politica attiva può consentire ai giovani di affacciarsi sul mercato del lavoro con una dotazione di skills più robusta e una maggiore consapevolezza, soprattutto per quelli con minori chance occupazionali.

2. Il disegno della valutazione

2.1 La strategia di valutazione

La valutazione è un'attività finalizzata a "migliorare la qualità della progettazione e dell'esecuzione dei programmi" e a "valutarne l'efficacia, l'efficienza e l'impatto"⁶. La funzione del Piano è garantire la continuità delle attività valutative lungo tutto l'arco temporale di attuazione della programmazione e l'utilizzabilità dei risultati da parte degli attori coinvolti nelle *policy*.

A tal fine, la strategia complessiva del Piano è quella di supportare e accompagnare l'attuazione del Programma attraverso la produzione di conoscenze, evidenze e giudizi su quanto si sta realizzando, individuando i risultati raggiunti e le eventuali criticità che si possono presentare nel corso della programmazione, al fine di riorientare e rimodulare gli interventi.

L'approccio complessivo alla valutazione tiene conto di due importanti aspetti che caratterizzano il Programma:

- la concentrazione tematica (il 50% della dotazione del Programma 2021-2027 è destinato al sostegno dell'occupazione giovanile);
- le operazioni di importanza strategica (Strategia di *outreach* per i NEET; Sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita; Fondo Nuove Competenze).

Alla luce di ciò e considerando la struttura del Programma, il Piano si sviluppa secondo tre principali direttrici:

- valutazione a livello di Programma, con carattere complessivo e trasversale rispetto alla strategia, alla struttura attuativa e ai risultati;
- valutazione a livello di Priorità;
- valutazioni tematiche, che approfondiscono gli effetti del Programma rispetto a singoli obiettivi specifici.

Inoltre, data la natura degli interventi posti in essere, si prevede di realizzare valutazioni riferibili a due tipologie:

- valutazione dei processi di implementazione, che supportano i *policy makers* nella comprensione di come gli strumenti concretamente vengono attuati e se si rilevano inefficienze o criticità;
- valutazioni di efficacia e di impatto, che consentono di quantificare i risultati raggiunti dal programma o da specifici strumenti, anche attraverso l'utilizzo di metodologie controfattuali, laddove pertinenti.

Le attività valutative previste sono valutazioni in itinere, da realizzarsi durante il periodo di programmazione. In un secondo momento, potranno essere messe in campo valutazioni finali, al fine di raccogliere evidenze sui risultati raggiunti a conclusione della programmazione.

Un'attenzione particolare sarà rivolta al tema della complementarità. Il Programma, infatti, interviene in ambiti e tematiche di confine con altri Programmi nazionali e con i Programmi regionali cofinanziati dal FSE+, anche attraverso azioni indirizzate ai medesimi gruppi *target*. Sarà cura del Responsabile del Piano e del Gruppo di Coordinamento (si veda par. 3.1 del presente documento) creare dei momenti di raccordo tra le valutazioni tematiche incluse nel presente Piano e quelle condotte nell'ambito di altri programmi nazionali. A titolo puramente esemplificativo, sul tema delle strategie di *outreach* per avvicinare i giovani NEET al lavoro e/o al rientro in percorsi di formazione e istruzione (uno dei punti chiave della Garanzia Giovani Rafforzata)

⁶ Regolamento (UE) n. 1060/2011 recante disposizioni comuni sui Fondi europei per le politiche di coesione, art. 44, comma 1.

potrà essere utile avviare un confronto con altre valutazioni in corso sui temi della prevenzione e del contrasto della dispersione scolastica. I Programmi nazionali maggiormente interessati sono il PN Scuola e Competenze, il PN Metro plus, il PN Inclusione e lotta alla povertà. I momenti di raccordo potranno essere creati all'interno degli *Steering groups* di ciascuna valutazione; lo *Steering group*, infatti, oltre a garantire la qualità del processo di valutazione, può anche favorire un maggiore raccordo tra le Amministrazioni interessate.

Il Piano delle valutazioni è uno strumento aperto e flessibile, si adatta pertanto ai cambiamenti del contesto di riferimento e alle nuove esigenze conoscitive. Per questo potrà nel tempo evolvere per includere nuovi e ulteriori oggetti di valutazione.

2.2 Le fonti informative e gli indicatori

Al fine di condurre le valutazioni indicate nel presente Piano, sarà necessario disporre di informazioni e dati provenienti da diverse fonti informative in relazione ai diversi ambiti, secondo un approccio quali-quantitativo proprio della ricerca valutativa. L'AdG si impegna a mettere a disposizione del valutatore informazioni e dati di sua competenza e, laddove opportuno, ad attivare convenzioni con altri enti per l'integrazione delle informazioni strettamente necessarie ai fini valutativi.

In particolare, saranno resi disponibili dati di fonte amministrativa (es. MLPS-SIU), banche dati già nelle disponibilità del Ministero (es. MLPS-CO, INPS-Incentivi) e dati provenienti dal sistema di monitoraggio del Programma.

Inoltre, le valutazioni di efficacia delle politiche attive sui destinatari e delle politiche per le imprese beneficiarie potranno prevedere la realizzazione di indagini di *customer satisfaction* e di indagini campionarie *ad hoc*, anche eventualmente da ripetersi in più *waves* a distanza di tempo.

Si farà uso, ove pertinente, di interviste qualitative (strutturate o semistrutturate), di *focus group*, di studi di caso e, più in generale, di approcci partecipativi finalizzati al coinvolgimento degli *stakeholder* rilevanti.

Le schede di valutazione riportano ciascuna nel dettaglio le fonti informative che verranno utilizzate.

Sulla base dei dati raccolti sarà possibile procedere alla quantificazione degli indicatori di risultato comuni e specifici previsti nel Programma, nonché di ulteriori indicatori specifici, con riferimento ai singoli oggetti e alle domande di valutazione, che verranno successivamente declinati all'interno delle valutazioni già individuate o da definire in un secondo momento.

2.3 Il timing e il finanziamento delle attività di valutazione

In questa fase è possibile ipotizzare uno sviluppo delle attività di valutazione secondo due direttrici:

- valutazioni di implementazione e di processo: le attività valutative potranno partire in concomitanza con l'avvio dell'attuazione del presente Piano;
- valutazioni di efficacia: le attività valutative saranno avviate in due fasi:
 - valutazioni sugli *output* raggiunti e sui primi risultati intermedi, da avviarsi con l'avvio dell'attuazione del presente Piano;
 - valutazioni sui risultati complessivi e sull'impatto del Programma, da avviarsi a inizio 2028.

Il cronoprogramma delle valutazioni da effettuare nel corso del periodo di programmazione è rappresentato nella tavola 4 del capitolo 4.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla valutazione dovrà tenere conto dei costi per l'acquisizione di servizi indicati nelle singole schede di valutazione riportate nel capitolo 4. Le risorse per la valutazione saranno messe a disposizione dal Programma a valere sulla priorità 5 - Assistenza tecnica.

2.4 I soggetti coinvolti nelle attività di valutazione

Per quanto riguarda la realizzazione delle attività di valutazione, come indicato all'art. 44.3 del Regolamento (UE) n. 1060/2021, l'AdG intende affidare le valutazioni a soggetti indipendenti in grado di garantire terzietà, indipendenza di giudizio e autonomia scientifica. I soggetti individuati dovranno possedere specifiche competenze nella valutazione per assicurare elevati *standard* di qualità e robustezza dei risultati.

In continuità con il passato periodo di programmazione, l'AdG intende ricorrere ad una *expertise* mista, tramite accordo tra Pubbliche Amministrazioni, affidamento diretto e procedure di evidenza pubblica, tenuto conto dell'oggetto e della tipologia di valutazioni da realizzare.

Infatti, in questo quadro INAPP, date le relative competenze ed esperienza, realizzerà le seguenti valutazioni previste nel presente Piano:

- Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani;
- Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani;
- Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di *outreach* per i giovani NEET;
- Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES;
- Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego;
- Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al *welfare* territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni;
- Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione;
- Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze;
- Valutazione dell'efficacia degli interventi per promuovere il Dialogo sociale per le Parti sociali e il Terzo settore;
- Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sui lavoratori coinvolti in formazione;
- Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte.

Per quanto riguarda le attività di valutazione relative ad interventi che vedono l'INAPP come Organismo Intermedio, queste saranno svolte da soggetti terzi *ad hoc* individuati. Più in particolare, saranno svolte da soggetti terzi le seguenti valutazioni:

- Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro;
- Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma;
- Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma.

Gli esperti, interni e/o esterni, potranno svolgere le valutazioni previste nel Piano, sia nella loro interezza che per porzioni di attività funzionali alla valutazione con carattere di servizio (come ad esempio singole indagini, focus group, rilevazioni sul campo, ecc.).

Gli esperti individuati dovranno operare in stretto raccordo con l'AdG e assicurare una interazione costante con le strutture organizzative del PN.

L'AdG assicurerà inoltre il supporto allo svolgimento delle valutazioni mettendo a disposizione 2 unità di personale, che saranno prevalentemente impegnate nel coordinamento e nell'organizzazione delle attività valutative.

2.5 La strategia di comunicazione delle valutazioni

Le valutazioni realizzate saranno rese pubbliche al fine di garantire maggiore trasparenza circa i risultati raggiunti dal Programma e alimentare la riflessione ed il confronto con i diversi *stakeholders*.

In continuità con il precedente periodo di programmazione e in attuazione di quanto previsto dal Regolamento (UE) n. 1060/2021 all'articolo 44, comma 7, tutte le valutazioni saranno rese disponibili sul sito *web* dedicato al Programma.

A tal fine l'AdG si impegna a pubblicare il presente Piano, i relativi aggiornamenti nonché i vari prodotti della valutazione in un apposito spazio sul sito del Ministero dedicato al Programma.

I progressi compiuti nell'effettuare le valutazioni e le sintesi delle valutazioni, nonché l'eventuale seguito dato agli esiti delle stesse saranno illustrati al Comitato di Sorveglianza.

Fermo restando le modalità formali di trasmissione dei rapporti di valutazione alla Commissione Europea (ad es. tramite SFC), per facilitare l'utilizzazione della valutazione potranno essere realizzati seminari e *workshop* di diffusione dei risultati, con la partecipazione di diversi attori, inclusa la Commissione Europea, al fine di discuterne le implicazioni e migliorare la programmazione attuativa.

3. La *governance* del Piano delle Valutazioni

3.1 La gestione del Piano: ruoli, funzioni e meccanismi di coordinamento

Affinché il Piano possa essere attuato nel rispetto dei contenuti e della tempistica sopra indicata, è importante disegnare una organizzazione complessiva che attribuisca ruoli e funzioni a soggetti chiaramente identificati. La valutazione è un'attività complessa in termini di numero di soggetti coinvolti, flussi di comunicazione da attivare, relazioni da gestire. Per queste ragioni si traccia di seguito come l'AdG intende organizzarsi al fine di assicurare il coordinamento delle singole azioni e definire ruoli, funzioni e relative responsabilità. A tal fine i soggetti coinvolti saranno:

- il Responsabile del Piano delle Valutazioni;
- il Gruppo di Coordinamento del Piano delle Valutazioni;
- i Gruppi di Pilotaggio delle singole valutazioni (*Steering Group*);
- Il Gruppo di lavoro sulla Valutazione

Il Responsabile di Piano delle Valutazioni

Al fine di assicurare il miglior coordinamento delle attività di valutazione, l'AdG stessa svolge funzioni di *Responsabile del Piano delle valutazioni*, assistita dalle 2 unità di personale sopra richiamate. Tale Responsabile avrà il compito di seguire e coordinare le attività di valutazione, i rapporti tra valutatori interni ed esterni, assicurare la disponibilità delle informazioni necessarie ai valutatori e fra questi e l'Amministrazione. Il Responsabile del Piano, in via prioritaria:

- convoca, presiede e coordina il Gruppo di Coordinamento;
- coordina la redazione del Piano delle Valutazioni e gli eventuali aggiornamenti;
- relaziona al Comitato di Sorveglianza sullo svolgimento delle attività di valutazione;
- promuove la diffusione dei risultati della valutazione.

Il Gruppo di Coordinamento del Piano delle Valutazioni

L'Amministrazione istituisce un apposito Gruppo di Coordinamento del Piano, che ha il mandato di contribuire alla definizione e alla strutturazione delle attività valutative, garantendone la corrispondenza con i fabbisogni conoscitivi, la qualità e la diffusione dei risultati. Il Gruppo si riunisce almeno due volte l'anno.

Il Gruppo di Coordinamento è costituito dal Responsabile del Piano e relative 2 unità di supporto, dal funzionario dell'AdG responsabile per il monitoraggio, dai componenti dell'Unità "Supporto al monitoraggio e valutazione del PN GDL" di INAPP, da rappresentanti del Nucleo per le politiche di coesione (NUPC) di cui all'art. 50 del DL 24 febbraio 2023, n.13 e da un rappresentante per ciascuno degli Organismi intermedi e dei principali Beneficiari pubblici del Programma.

Al Gruppo di Coordinamento sono affidate le seguenti attività:

- garantire l'avvio delle valutazioni;
- assicurare che sia tenuto in conto l'interesse di tutti i soggetti coinvolti e individuare le esigenze valutative durante tutto il periodo di programmazione 2021-2027;
- assicurare che le raccomandazioni emerse dalle valutazioni siano prese in considerazione attraverso appositi eventi di disseminazione;
- garantire l'indipendenza della valutazione;

- fornire suggerimenti in merito ai contenuti degli atti di gara per l'affidamento dei servizi di valutazione;
- fornire supporto al lavoro dei valutatori, anche facilitando l'accesso alla documentazione e ai dati necessari per la realizzazione delle valutazioni previste (ad esempio verificando la funzionalità dei collegamenti tra il sistema di monitoraggio e il processo di valutazione).

Steering Groups

Al fine di garantire la qualità del processo ed elevati standard valutativi, il Gruppo di Coordinamento potrà istituire dei Gruppi di Pilotaggio delle singole valutazioni (*Steering Groups*), con funzioni di accompagnamento e presidio tecnico-scientifico delle stesse. La composizione dei Gruppi di Pilotaggio delle singole valutazioni viene definita in base alle competenze funzionali alla realizzazione dei singoli esercizi valutativi distintamente riferiti a specifiche tematiche, assicurando la prevalenza delle necessarie competenze tecnico-valutative. A seconda della tipologia e dei contenuti della valutazione, pertanto, tali Gruppi saranno costituiti da più soggetti scelti tra esperti di valutazione, esperti di settore e rappresentanti dei territori e delle amministrazioni interessate.

Il Gruppo di lavoro sulla Valutazione

L'articolo 13 del Regolamento interno del Comitato di Sorveglianza (CdS) prevede che possano essere istituiti *“gruppi di lavoro settoriali e tematici come strumento di approfondimento di specifiche tematiche. I gruppi di lavoro svolgono la loro attività su specifico mandato del Comitato, secondo le modalità di funzionamento fissate dal Comitato stesso; gli esiti dei lavori saranno in seguito riportati al Comitato. La composizione dei gruppi di lavoro è proposta dall'Autorità di Gestione ed è approvata dal Comitato, sulla base dei criteri di competenza per materia e di interesse per tema di riferimento specifico del gruppo”*.

Per favorire un più ampio coinvolgimento del partenariato socioeconomico e istituzionale, la AdG propone al Comitato di Sorveglianza di istituire un “Gruppo di lavoro sulla valutazione” come luogo di dibattito e confronto sulle tematiche oggetto di valutazione. A tal fine, ai membri del Comitato di Sorveglianza, *partner* istituzionali e socioeconomici, viene richiesto di individuare specifiche figure professionali (al massimo un membro effettivo e uno supplente per ogni soggetto) con interesse ed esperienza sui temi della valutazione da inserire nel Gruppo di Lavoro che sarà formalmente istituito dalla AdG. Le principali attività che tale Gruppo di lavoro sarà chiamato a svolgere riguarderanno: la definizione delle domande di valutazione che tenga conto dei punti di vista degli *stakeholder* interessati, un confronto su analisi e interpretazione dei risultati delle valutazioni e contributi alla definizione di strategie di diffusione e disseminazione delle valutazioni stesse.

3.2 Il partenariato socioeconomico e istituzionale

L'AdG del Programma intende dare il necessario spazio alla partecipazione attiva del partenariato nelle diverse fasi del processo di valutazione, così come raccomandato dal Codice europeo di condotta sul partenariato nell'ambito dei Fondi strutturali e d'investimento europei. *In primis*, tale partecipazione avverrà attraverso il periodico confronto nel Comitato di Sorveglianza, tra i cui compiti vi è l'approvazione del Piano e la discussione dei risultati delle valutazioni realizzate. Il partenariato del Programma sarà, inoltre, incluso nel Gruppo di lavoro sulla Valutazione, da istituire all'interno del CdS, al fine di favorire una più specifica partecipazione del partenariato socioeconomico e istituzionale alle attività valutative, così come descritto nel paragrafo precedente.

3.3 Formazione per il personale dell'Autorità di Gestione sui temi della valutazione

L'AdG promuoverà momenti informativi a cura di INAPP sulla valutazione e sull'andamento e i risultati delle attività valutative del Programma per il proprio personale e per il personale degli Organismi Intermedi e dei principali Beneficiari pubblici del Programma.

4. Le schede di valutazione

In questo capitolo vengono presentate le schede descrittive delle valutazioni pianificate dall'AdG e i soggetti che svolgeranno le valutazioni, che, sulla scorta dell'esperienza passata e delle valutazioni realizzate nell'ambito del PON IOG e del PON SPAO, si intende condurre sui seguenti ambiti e temi selezionati.

Di seguito sono riportate due sinossi che contengono l'elenco delle valutazioni (Tavola 3) e il relativo cronoprogramma (Tavola 4).

Tavola 3. L'elenco delle valutazioni

PROGRAMMA
1. Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro
2. Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma
PRIORITA' 1
3. Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani
4. Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani
5. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di <i>outreach</i> per i giovani NEET
PRIORITA' 2
6. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES
7. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego
8. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al <i>welfare</i> territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni
PRIORITA' 3
9. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione
10. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze
PRIORITA' 4
11. Valutazione dell'efficacia degli interventi per promuovere il dialogo sociale per le parti sociali e il terzo settore
12. Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma
PRIORITA' 6
13. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sui lavoratori coinvolti in formazione
14. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte

Tavola 4. Cronoprogramma delle valutazioni

Valutazioni	N. scheda	2026	2027	2028	2029
PROGRAMMA	1 (Programma)		✓	✓	✓
	2 (Comunicazione)			✓	✓
PRIORITÀ 1	3 (Incentivi giovani)	✓	✓	✓	✓
	4 (Automipiego)		✓	✓	✓
	5 (NEET Outreach)			✓	✓
PRIORITÀ 2	6 (Incentivi ZES)		✓	✓	✓
	7 (Incentivi donne)	✓	✓	✓	✓
	8 (Conciliazione)			✓	✓
PRIORITÀ 3	9 (FNC – lavoratori)		✓	✓	✓
	10 (FNC – imprese)		✓	✓	✓
PRIORITÀ 4	11 (Dialogo sociale)		✓	✓	✓
	12 (Azioni di sistema)		✓	✓	✓
PRIORITÀ 6	13 (STEP – lavoratori)			✓	✓
	14 (STEP – imprese)			✓	✓

PROGRAMMA

1. Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro

Titolo identificativo	Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro
Oggetto	L'oggetto della valutazione è il Programma Nazionale nel complesso delle cinque priorità in cui è articolato e delle tre operazioni di importanza strategica (OIS). Il Programma presenta delle peculiarità per più motivi: in esso confluiscono due PON del precedente ciclo di programmazione (IOG e SPAO); è un programma di rilievo dal punto di vista finanziario nel panorama italiano ed europeo; viene attuato in un nuovo sistema di governance delle PAL in complementarità con la riforma avviata dal Programma GOL. Il Programma mantiene la centralità, come nello IOG, delle politiche per l'occupabilità e per l'occupazione rivolte ai giovani, ma affronta anche i problemi di inserimento lavorativo di altri <i>target</i>, quali fragili e donne.
Motivazione	L'obiettivo della valutazione del PN è raccogliere evidenze circa l'implementazione del Programma nel suo complesso, al fine di verificare il raggiungimento dei <i>target</i> e migliorare i processi di attuazione <i>on going</i>. Si tratta di analizzare la strategia disegnata nel Programma alla luce dell'evoluzione del contesto, per verificarne l'attualità, verificare l'avanzamento fisico e finanziario del Programma e quantificare gli indicatori di risultato. Infine, si intende valutare la gestione complessiva del Programma con rispetto ai seguenti ambiti: criteri di selezione delle operazioni, <i>governance</i> multilivello, sistemi informativi, sistema di sorveglianza, gestione e controllo. Per ciò che riguarda le azioni di sistema saranno oggetto di valutazione quelle con una valenza sperimentale e innovativa da un lato e quelle che rispondono alle effettive necessità di cambiamento dei sistemi dall'altro.
Criteri e prime domande di valutazione	Le domande di valutazione sono strutturate intorno ai seguenti criteri: rilevanza, efficienza, efficacia. Con riferimento alla valutazione del Programma le domande si strutturano nel modo seguente: - La strategia disegnata nel Programma appare ancora adeguata rispetto ai cambiamenti del contesto istituzionale, giuridico, economico sociale? Se no, quali modifiche alla strategia del Programma risulterebbero utili alla sua efficacia? - In che maniera si sta attuando il Programma dal punto di vista della necessità di creare le complementarità con il PNRR e GOL⁷? - Quali raccomandazioni è possibile fornire per il miglioramento della complementarità con i Programmi Regionali e gli altri Programmi nazionali della Politica di Coesione? - Quali <i>output</i> e risultati si stanno producendo e quali raccomandazioni è possibile fornire in vista del pieno raggiungimento dei <i>target</i> finali? - Quali miglioramenti sono possibili al sistema di governance del Programma, anche con riferimento al coinvolgimento del partenariato economico e sociale nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione? - Quali <i>output</i> e risultati finali sono stati prodotti?
Approccio e fonti dei dati	La valutazione dovrà impiegare metodologie adeguate alla complessità e all'analisi complessiva dei risultati del Programma, adottando in particolare approcci valutativi basati sulla teoria (<i>Theory-Based Evaluation</i>) attraverso l'utilizzo di strumenti misti quali-quantitativi in grado di misurare i diversi impatti generati dal Programma esplicitandone i relativi nessi causali. Per la valutazione su utilizzeranno dati provenienti da diverse fonti in relazione ai diversi ambiti e criteri di valutazione:

⁷ In particolare, la valutazione esaminerà la complementarità tra il PN e il PNRR sia a livello di programmazione nazionale che regionale, al fine di comprendere se gli interventi del PN siano stati di tipologia diversa e aggiuntiva rispetto allo standard minimo previsto da GOL.

Sempre sul tema della complementarità, la valutazione includerà un *focus* sui sistemi informativi con riguardo a quali siano le esigenze di evoluzione di SIU emerse dai due diversi Programmi per assicurare il monitoraggio e la rendicontazione, nonché a quali siano le esigenze di evoluzione di cooperazione e condivisione del dato tra SIU e i sistemi regionali nei due Programmi.

Titolo identificativo	Valutazione del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro
	- Analisi documentale; - Sistema di monitoraggio; SIU - Interviste mirate; - <i>Focus group</i>. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Tempi	La valutazione del Programma sarà svolta nei tempi utili all'attuazione complessiva del Programma, tra il 2027 e il 2029.
Valutatore	Soggetto terzo <i>ad hoc</i> individuato

2. Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma
Oggetto	Analisi delle azioni di comunicazione istituzionale realizzate dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021–2027, in particolare: Azione 1: Promozione del Programma e comunicazione circa le operazioni svolte ed i risultati conseguiti Azione 2: Promozione e diffusione dei risultati della O.I.S. “Strategia di outreach per i giovani Neet” Azione 3: Promozione e diffusione dei risultati della O.I.S. “Sostegno al welfare territoriale per la conciliazione dei tempi di vita” Azione 4: Promozione e diffusione della conoscenza della O.I.S. “Fondo Nuove Competenze 3” Azione 5: Diffusione della conoscenza delle iniziative in Priorità 4 “Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive” Azione 6: Creazione di una rete dei comunicatori del Programma e azioni di supporto Tali azioni verranno realizzate tramite i seguenti strumenti o canali di comunicazione: 1. comunicazione via <i>web</i> (tra cui il sito di Programma) e via canali <i>social</i>; 2. materiali /prodotti grafici; 3. video e multimedia; 4. eventi e <i>workshop</i>; 5. servizi giornalistici; 6. spazi pubblicitari su media tradizionali, canali <i>social</i> e <i>web</i>, affissioni.
Motivazione	La finalità generale è quella di rilevare quanto il Programma, e le tematiche ad esso correlate, siano conosciuti e ricordati, compresi e apprezzati dai diversi pubblici e di fornire una valutazione dell'impatto delle iniziative di comunicazione sul livello di conoscenza e coinvolgimento delle persone. La valutazione della comunicazione verifica quindi il livello di efficacia, efficienza e coerenza delle azioni di comunicazione rispetto agli obiettivi di comunicazione del Programma, in linea con le disposizioni del Regolamento (UE) 2021/1060. In particolare, si intende: misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi di comunicazione (generali e specifici); individuare eventuali criticità e margini di miglioramento; supportare la pianificazione delle future attività di comunicazione. Gli obiettivi generali della strategia di comunicazione sono: 1. informare i cittadini su obiettivi, strategie e risultati del Programma, evidenziando il ruolo dell'Unione europea rispetto agli obiettivi della Politica di coesione; 2. garantire che i potenziali beneficiari e destinatari siano informati sulle opportunità di finanziamento del Programma, assicurando trasparenza, accessibilità e imparzialità nell'utilizzo delle risorse tramite un'adeguata pubblicizzazione delle procedure e delle operazioni; 3. mettere a disposizione strumenti e informazioni accessibili attraverso un linguaggio semplice e privo di tecnicismi; 4. supportare gli Organismi intermedi e i beneficiari nell'ambito delle loro attività di comunicazione, anche attraverso la diffusione di informazioni relative ad obblighi e responsabilità e la promozione di strumenti per la loro corretta attuazione;

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia delle azioni di comunicazione del Programma
	5. in maniera trasversale, promuovere la prospettiva di genere e l'accessibilità a persone con disabilità. Per garantire il raggiungimento degli obiettivi generali prefissati, il Programma prevede obiettivi specifici: a) incrementare la conoscenza del Programma e della Politica di coesione; b) incrementare la conoscenza dei progetti/operazioni; c) incrementare la reputazione del Programma e della politica di coesione e del ruolo dell'Europa; d) incrementare la partecipazione dei cittadini e dei <i>partner</i>.
Criteri e principali domande di valutazione	La valutazione è condotta secondo i seguenti criteri: • Efficacia: grado di raggiungimento dei destinatari previsti; • Efficienza: proporzionalità tra risorse impiegate e risultati ottenuti; • Pertinenza: coerenza dei contenuti con i bisogni informativi dei target; • Impatto: contributo delle attività all'aumento della conoscenza del Programma. La valutazione intende rispondere ad alcune principali domande di valutazione: • In che misura la comunicazione ha migliorato la visibilità e la reputazione del Programma nel suo complesso? • In che misura la comunicazione ha promosso la visibilità dei progetti/operazioni del Programma? • Quali canali si sono dimostrati più efficaci nel raggiungere i destinatari? • In che misura il linguaggio e i contenuti sono risultati chiari, accessibili e comprensibili per un pubblico ampio? • In che misura è stato adottato un linguaggio inclusivo per raggiungere i diversi target? • In che misura si è registrato un incremento dell'interesse verso le opportunità offerte dal Programma?
Approccio e fonti dei dati	Per monitorare le iniziative di comunicazione e visibilità, la Strategia di comunicazione del Programma ha previsto indicatori di realizzazione, risultato e impatto. Ove pertinente, si prevede la misurazione di un indicatore di adesione. La valutazione si basa su un approccio misto, quantitativo e qualitativo, che prevede, ad esempio: • monitoraggio degli accessi al sito istituzionale e alle sue sottopagine; • analisi dei dati dei profili <i>social</i> (visualizzazioni, copertura, engagement); • <i>sentiment analysis</i> del <i>web</i>; • rilevazione del grado di conoscenza e gradimento dei prodotti grafici e multimediali, diffusi tramite annunci, affissioni, <i>web</i>; • rilevazione della partecipazione agli eventi informativi; • analisi della rassegna stampa e della presenza sui media; • raccolta di <i>feedback</i> qualitativi tramite questionari e interviste ai destinatari. Le fonti saranno sia interne all'amministrazione (dati di monitoraggio delle azioni di comunicazione realizzate, sistema Multifondo) che esterne, raccolte tramite questionari on line e telefonici somministrati con metodologie <i>Computer Assisted Telephone Interviewing</i> (CATI), <i>Computer Assisted Web Interviewing</i> (CAWI), ecc., <i>focus group</i>, su campione rappresentativo della realtà nazionale e opportunamente stratificato dal punto di vista demografico e territoriale. In assenza di dati di riferimento consolidati, si farà riferimento a stime e benchmark derivanti da iniziative analoghe nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai fondi europei.
Tempi	La valutazione sarà svolta verso la chiusura del Programma, tra il 2028 e il 2029.
Valutatore	Soggetto terzo <i>ad hoc</i> individuato

PRIORITA' 1

3. Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani

Titolo identificativo	Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani
Oggetto	Oggetto di valutazione sono gli incentivi per l'occupazione destinati all'assunzione dei giovani partecipanti nell'ambito della Priorità 1 del Programma. Gli incentivi occupazionali sono interventi di politica attiva che si sostanziano nell'erogazione di contributi alle imprese, o più spesso sotto forma di decontribuzione, in relazione a singoli rapporti di lavoro instaurati con lo specifico target di riferimento.
Motivazione	Gli incentivi all'occupazione hanno rappresentato nel precedente ciclo di programmazione del PON IOG una misura rilevante sia in termini di risorse finanziarie che di soggetti coinvolti: imprese e giovani partecipanti. Il beneficiario diretto è costituito dall'impresa mentre il giovane assunto rappresenta il destinatario finale. Precedenti analisi valutative hanno messo in evidenza come vi siano effetti significativi di medio/lungo termine (18-36 mesi successivi all'assunzione incentivata) tanto riguardo alle imprese (saldi occupazionali negli anni successivi all'assunzione incentivata) quanto per i giovani assunti (stabilità contrattuale). In particolare, la Legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199) all'art. 1, comma 155, dispone che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, curi la valutazione degli effetti della presente misura, con il contributo dell'INPS, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).
Criteri e prime domande di valutazione	Le principali domande di valutazione sono volte a esaminare gli effetti della misura sulla promozione di un'occupazione stabile e duratura: - Qual è l'occupazione netta creata? - In che misura gli incentivi hanno prodotto nuova occupazione stabile e continuità occupazionale nella popolazione target dell'intervento? - In che misura l'effetto degli incentivi si differenzia tra territori, settori produttivi o tipologie di impresa? Quali sono i fattori (entità del contributo, periodo di copertura, contesto territoriale) che incidono maggiormente sull'efficacia delle misure? Gli incentivi hanno coinvolto settori economicamente sostenibili, in grado di adattarsi all'evoluzione delle condizioni economiche e del mercato del lavoro, rispecchiando nel contempo anche le specificità locali? - In quale misura gli incentivi occupazionali sono riusciti a intercettare e attivare le giovani donne? - Quali sono stati in media i tempi di inoccupazione/disoccupazione dei destinatari coinvolti? - Quali sono le fasce di età e i livelli di istruzione dei destinatari coinvolti? - Con quali comparti contrattuali i destinatari sono stati inseriti e con quali qualifiche/posizioni all'interno delle unità produttive? - In che misura l'occupazione generata presenta caratteristiche di coerenza tra competenze acquisite e mansioni svolte e le prospettive di crescita professionale? - Come ha influito il fenomeno del <i>South Working</i>, cioè quanti occupati vivono in realtà nelle Regioni meno sviluppate e in transizione, anche se assunti in <i>smart working</i> per imprese in Regioni più sviluppate?
Approccio e fonti dei dati	Rientra nell'ambito della valutazione ex-post delle politiche attive del lavoro e come tale deve integrare aspetti qualitativi e quantitativi che partono dalle caratteristiche del disegno, dal contesto in cui tale strumento viene inserito (con particolare riferimento alla relazione con gli altri incentivi presenti, fino ad arrivare all'attuazione (<i>target</i> raggiunti) e alla valutazione degli effetti sulle imprese e sui giovani assunti. Per l'analisi sugli effetti dell'incentivo sulle imprese e sulle persone si utilizzano fonti dati amministrative del MLPS e dell'INPS relative ai rapporti di lavoro instaurati e alle imprese. Nella valutazione ex-post di efficacia della misura, si richiede, ove possibile e pertinente, l'utilizzo di una metodologia

Titolo identificativo	Valutazione di efficacia degli Incentivi all'occupazione rivolti ai giovani
	controfattuale attraverso il confronto tra i risultati osservati tra il gruppo dei trattati e il gruppo di controllo e tecniche di valutazione narrativa partecipativa. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR05) Tasso di tenuta contrattuale a 12 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro o dell'impresa incentivati (ISR01)
Tempi	Valutazione da svolgere nel 2026 e nel 2027-2029, <i>on going</i> e con riferimento ai dati a 6 e a 12 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP

4. Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani

Titolo identificativo	Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani
Oggetto	La valutazione intende analizzare i percorsi e gli incentivi per la creazione di impresa e il lavoro autonomo dei giovani, anche con riferimento alle attività imprenditoriali rientranti nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. Sarà data particolare attenzione alla valutazione della politica in relazione alle diverse Categorie di Regioni.
Motivazione	Alla luce delle valutazioni disponibili realizzate nella precedente programmazione, si intende valutare in primo luogo l'efficienza delle procedure di accesso al credito e quindi dell'azione di accompagnamento alla creazione di impresa, sia in fase ex-ante che ex-post. La valutazione si pone l'obiettivo di indagare: il processo di implementazione, gli esiti del tutoraggio e dell'accompagnamento rispetto alla creazione di impresa, la sostenibilità delle imprese create, l'occupazione creata e la condizione occupazionale dei partecipanti, la soddisfazione degli utenti.
Criteri e prime domande di valutazione	- Quali sono state le strategie di informazione, sensibilizzazione e comunicazione messe in atto per raggiungere il <i>target</i> e quali <i>stakeholder</i> sono stati coinvolti? - Quali sono stati i punti di forza e le difficoltà incontrate nell'implementazione degli incentivi per la creazione di impresa? - Quale è stata l'incidenza delle domande i cui progetti non siano arrivati a completamento e per quali motivazioni? - Quali <i>target group</i> sono stati raggiunti? - Qual è stato il tasso di adesione e di successo delle giovani donne nell'accesso agli incentivi per l'autoimprenditorialità rispetto alla componente maschile? Quali ostacoli specifici hanno incontrato le giovani donne nell'accesso agli incentivi per l'autoimprenditorialità? Quale quota di imprese femminili è stata generata in settori ad alto valore tecnologico/innovativo o tradizionalmente a dominanza maschile? - Che ruolo ha avuto l'accompagnamento nel percorso per la creazione di impresa? - Quale strumento (contributi /voucher) è stato preferito e perché? - Quanti beneficiari hanno usufruito dell'esonero contributivo e/o del contributo per l'attività erogato da INPS? - Quante imprese beneficiarie di incentivi sono state avviate in totale, in quali settori, e quante nei settori strategici? - Qual è la sopravvivenza delle imprese avviate? - Quanta e quale occupazione è stata creata dalle nuove imprese? - I destinatari sono soddisfatti?

Titolo identificativo	Valutazione dei percorsi/incentivi per la creazione di impresa rivolti ai giovani
	- Sulla base delle risposte alle domande precedenti, come dovrebbe essere strutturato un futuro incentivo per la creazione di impresa per risultare più efficace?
Approccio e fonti dei dati	Integrazione tra prospettive quantitative, qualitative guidate dalla teoria e partecipative. Per la valutazione si utilizzeranno dati provenienti da diverse fonti in relazione ai diversi ambiti e criteri di valutazione: - Analisi documentale; - Sistema di monitoraggio; SIU-MLPS - Altre banche dati per cui sarà necessario attivare specifiche convenzioni; - Indagine <i>ad hoc</i> per la <i>customer satisfaction</i> sui destinatari; - Interviste mirate ai diversi <i>stakeholder</i> rilevanti/<i>Focus group</i>; - Tecniche di valutazione narrativa partecipativa, ove possibile e/o pertinente. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Tasso di sopravvivenza dell'impresa incentivata a 24 mesi dall'avvio (ISR04).
Tempi	Valutazione da effettuare nel periodo 2027-2029, on going e con riferimento ai dati a 24 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP

5.Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di outreach per i giovani NEET

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di outreach per i giovani NEET
Oggetto	La valutazione dell'Operazione di Importanza Strategica Strategia di outreach per i giovani NEET prende in esame i seguenti interventi: realizzazione di Centri territoriali per i NEET sul modello francese di EPIDE; campagna di comunicazione nazionale sugli strumenti disponibili per i NEET; qualificazione e motivazione degli operatori nei CPI, negli Enti Locali, nelle Scuole, anche con l'utilizzo della piattaforma EDO del MLPS; Rete nazionale di Coaching e Mentoring per i NEET, anche tramite SIISL e AppLI, tool digitali sviluppati dal MLPS; Rete di Sinergie per i NEET a livello nazionale, tra i soggetti che si occupano di NEET, attivata e coordinata dal MLPS attraverso Sviluppo Lavoro Italia (SLI).
Motivazione	La valutazione esaminerà la capacità degli interventi previsti di contrastare la difficoltà di raggiungere e sensibilizzare (outreach) i giovani NEET e di intervenire a supporto di questo importante target, visto che il numero dei NEET in Italia, pur essendo in sostanziale riduzione negli ultimi anni, rimane il secondo in Europa in percentuale alla popolazione ed il primo in numeri assoluti, in particolare nel Mezzogiorno.
Criteri e prime domande di valutazione	Le principali domande di valutazione sono le seguenti. Tali domande di valutazione saranno adattate a seguito del completamento della progettazione attuativa delle misure. - Qual è stata l'efficacia delle strategie di comunicazione per raggiungere il target dei NEET e qual è stato il contributo dei principali stakeholder coinvolti in queste attività? - Quali sono stati i punti di forza e le difficoltà incontrate nell'implementazione degli interventi mirati ai NEET? - Quanti giovani NEET sono stati raggiunti e quali sono le loro caratteristiche? - In quale misura le azioni di aggancio (outreach) sono riuscite a intercettare e attivare le giovani donne?

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Strategia di <i>outreach</i> per i giovani NEET
	- Salva disponibilità dei dati, quali strategie educative e formative sono state attuate e hanno funzionato maggiormente per prevenire l'abbandono del percorso? - Quali risultati ha avuto l'attivazione di percorsi di <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> e tutoraggio a supporto dei NEET? - Quali risultati ha avuto l'attivazione di percorsi di <i>coaching</i> e di <i>mentoring</i> a supporto degli agenti ed operatori? - Salva disponibilità dei dati, qual è stata la capacità degli interventi di attivare percorsi integrati di inclusione sociale, in raccordo con i servizi sociali, sanitari ed educativi? - Salva disponibilità dei dati, qual è stata l'efficacia dei Centri per l'Impiego rispetto agli enti privati accreditati in termini di presa in carico, attivazione ed esiti occupazionali? - Quanti sono i giovani NEET inseriti in percorsi di lavoro dopo sei e a dodici mesi dal termine dell'intervento? - Quanti sono i NEET inseriti in percorsi di educazione/formazione a seguito dell'intervento? - Quale tasso di soddisfazione è stato riscontrato da parte dei NEET? - Sulla base dei risultati ottenuti, quale intervento può essere considerato di maggior successo e per quali motivazioni?
Approccio e fonti dei dati	Integrazione tra prospettive quantitative, qualitative, guidate dalla teoria e partecipative. Per la valutazione si utilizzeranno dati provenienti da diverse fonti in relazione ai diversi ambiti di valutazione: analisi documentale; sistema di monitoraggio; SIU-MLPS; altre banche dati (es. Appli) per cui possano essere attivate specifiche convenzioni; indagini specifiche in relazione alla soddisfazione dei destinatari degli interventi; interviste mirate ai diversi <i>stakeholder</i> rilevanti; attivazione di <i>focus group</i>; tecniche di valutazione narrativa partecipativa, ove possibile e/o pertinente. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti negli interventi. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR05).
Tempi	Valutazione da effettuare nel periodo 2028-2029.
Valutatore	INAPP

PRIORITA' 2

6. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES

Titolo identificativo	Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES.
Oggetto	La valutazione proposta è riferita agli interventi di esonero contributivo presenti nel PN GDL, in favore di datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono a tempo indeterminato disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES.
Motivazione	La motivazione legata a tale approfondimento valutativo si basa sui seguenti due elementi: - approfondire l'efficacia di una misura di politica attiva (a 6, 12 e 18 mesi dal termine dell'intervento) volta a favorire l'occupabilità di destinatari fragili e vulnerabili sul mercato del lavoro, quali i disoccupati di lunga durata over 35, nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, territorio questo con rilevanti criticità in termini occupazionali; - ricostruire le caratteristiche dei datori di lavoro privati e delle relative unità produttive, che usufruiscono dell'esonero, in termini dimensionali, di settore di intervento e ambito produttivo, di capitale sociale, di mercati di riferimento sia nazionale che sovranazionali e/o di altre variabili ritenute utili a rappresentare al meglio le realtà produttive coinvolte. In particolare, la Legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199) all'art. 1, comma 155, dispone che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, curi la valutazione degli effetti della presente misura, con il contributo dell'INPS, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).
Criteri e prime domande di valutazione	La valutazione che si propone dovrebbe consistere, in primo luogo, in una valutazione di risultato degli interventi di esonero contributivo in grado di cogliere l'occupazione netta che le misure contenute nel PN saranno state in grado di creare. Se, da un lato, sarà utile ricostruire il panorama delle unità produttive che ad essi attingeranno (numero unità produttive, dimensione, settore/ambito produttivo, mercati di riferimento, capitale sociale, ecc.), dall'altro si rivelerà fondamentale dare evidenza degli esiti a medio e lungo termine sui destinatari diretti, i disoccupati di lungo periodo over 35, cioè gli effetti della misura sulla promozione di un'occupazione stabile e duratura, tramite le seguenti possibili domande valutative: - In che misura gli incentivi hanno prodotto nuova occupazione stabile nella popolazione <i>target</i> dell'intervento? - In che misura l'effetto degli incentivi si differenzia tra territori, settori produttivi o tipologie di impresa? Quali sono i fattori (entità del contributo, periodo di copertura, contesto territoriale) che incidono maggiormente sull'efficacia delle misure? Gli incentivi hanno coinvolto settori economicamente sostenibili, in grado di adattarsi all'evoluzione delle condizioni economiche e del mercato del lavoro, rispecchiando nel contempo anche le specificità locali? - Qual è l'occupazione netta creata? - Quali sono stati in media i tempi di inoccupazione/disoccupazione dei destinatari coinvolti? - Quali sono le fasce di età e i livelli di istruzione dei destinatari coinvolti? - L'agevolazione nelle aree ZES ha favorito l'assunzione strutturale di donne disoccupate di lunga durata, mitigando la doppia discriminazione (territoriale e di genere)? Qual è stata l'incidenza di contratti a tempo indeterminato rispetto a forme contrattuali precari o a part-time involontario per la componente femminile? - Con quali comparti contrattuali i destinatari sono stati inseriti e con quali qualifiche/posizioni all'interno delle unità produttive?

Titolo identificativo	Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di disoccupati di lunga durata over 35 in zona ZES.
	- La posizione per la quale i lavoratori sono stati assunti è stata coerente con il profilo professionale pregresso del destinatario? - L'incentivo ha avuto effetti sulla migrazione interna, aumentando l'attrattività territoriale, sia nel senso di attrazione di lavoratori dal Nord verso le ZES del Mezzogiorno, sia del possibile rientro di emigrati?
Approccio e fonti dei dati	Nella valutazione ex-post di efficacia della misura, si richiede, laddove possibile, l'utilizzo di una metodologia controfattuale attraverso il confronto tra i risultati osservati tra il gruppo dei trattati e il gruppo di controllo. In affiancamento a tale tipo di valutazione specifica si prevede una integrazione tra metodi quantitativi e qualitativi in grado di rappresentare la condizione nel mercato del lavoro dei disoccupati di lunga durata over 35 nei territori ZES (fonte ISTAT e fonti amministrative MLPS e INPS) e, allo stesso tempo, di ricostruire alcune analisi di caso e storie di vita dei destinatari coinvolti. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR05) Tasso di tenuta contrattuale a 12 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro o dell'impresa incentivati (ISR01)
Tempi	La valutazione si realizzerà nel 2027-2029, on going e con riferimento ai dati a 6 e a 12 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP

7. Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego

Titolo identificativo	Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego
Oggetto	La valutazione proposta è riferita agli interventi di esonero contributivo previsti nel PN GDL in favore di datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato: - donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; - donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi da inserire in settori con un'accentuata disparità occupazionale di genere; - donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti nelle regioni ZES.
Motivazione	La motivazione legata a tale approfondimento valutativo si basa sui seguenti due elementi: - approfondire l'efficacia di una misura di politica attiva (a 6, 12 e 18 mesi dal termine dell'intervento) volta a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego regolarmente retribuito con tre <i>focus</i> di approfondimento legati alla durata della disoccupazione/inoccupazione (da almeno 24 mesi); al fatto che con una disoccupazione/inoccupazione di almeno 6 mesi vengano inserite in settori con un'accentuata disparità di genere; alla loro residenza in zona ZES e alla durata della disoccupazione/inoccupazione da almeno 6 mesi. - ricostruire le caratteristiche dei datori di lavoro privati e delle relative unità produttive, che usufruiscono dell'esonero, in termini dimensionali, di settore di intervento e ambito produttivo, di capitale sociale, di mercati di riferimento sia nazionale che sovranazionali

Titolo identificativo	Valutazione degli interventi di esonero contributivo volti a favorire l'occupabilità di donne prive di un impiego
	e/o di altre variabili ritenute utili a rappresentare al meglio le realtà produttive coinvolte. In particolare, la Legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199) all'art. 1, comma 155, dispone che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, curi la valutazione degli effetti della presente misura, con il contributo dell'INPS, dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).
Criteri e prime domande di valutazione	La valutazione che si propone dovrebbe consistere, in primo luogo, in una valutazione di risultato degli interventi di esonero contributivo in grado di cogliere l'occupazione netta che le misure contenute nel PN saranno state in grado di creare. Se, da un lato, sarà utile ricostruire il panorama delle unità produttive che ad essi attingeranno (numero unità produttive, dimensione, settore/ambito produttivo, mercati di riferimento, capitale sociale, ecc.), dall'altro si rivelerà fondamentale dare evidenza degli esiti a medio e lungo termine sulle destinatarie dirette, tramite le seguenti possibili domande valutative: - In che misura gli incentivi hanno prodotto nuova occupazione stabile nella popolazione <i>target</i> dell'intervento? - In che misura l'effetto degli incentivi si differenzia tra territori, settori produttivi o tipologie di impresa? Quali sono i fattori (entità del contributo, periodo di copertura, contesto territoriale) che incidono maggiormente sull'efficacia delle misure? Gli incentivi hanno coinvolto settori economicamente sostenibili, in grado di adattarsi all'evoluzione delle condizioni economiche e del mercato del lavoro, rispecchiando nel contempo anche le specificità locali? - Qual è l'occupazione netta creata? - Quali sono stati in media i tempi di inoccupazione/disoccupazione delle destinatarie coinvolte? - Quali sono le fasce di età e i livelli di istruzione delle destinatarie coinvolte? - Con quali comparti contrattuali le destinatarie sono state inserite e con quali qualifiche/posizioni all'interno delle unità produttive? - In che misura gli interventi hanno contribuito ad aumentare la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e a ridurre il rischio di uscita dall'occupazione per esigenze di cura? - Come ha influito il fenomeno del <i>South Working</i>, cioè quante occupate vivono in realtà nelle Regioni meno sviluppate e in transizione, anche se assunte in <i>smart working</i> per imprese in Regioni più sviluppate?
Approccio e fonti dei dati	Nella valutazione ex-post di efficacia della misura, si richiede, laddove possibile, l'utilizzo di una metodologia controfattuale attraverso il confronto tra i risultati osservati tra il gruppo dei trattati e il gruppo di controllo. In affiancamento a tale tipo di valutazione specifica si prevede una integrazione tra metodi quantitativi e qualitativi in grado di rappresentare la condizione nel mercato del lavoro delle donne (fonte ISTAT e fonti amministrative MLPS e INPS) e, allo stesso tempo, di ricostruire alcune analisi di caso e storie di vita delle destinatarie coinvolte. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR05)

	Tasso di tenuta contrattuale a 12 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro o dell'impresa incentivati (ISR01)
Tempi	La valutazione si realizzerà tra il 2026 e il 2027-2029, <i>on going</i> e con riferimento ai dati a 6 e a 12 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP

8. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al *welfare* territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al <i>welfare</i> territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni
Oggetto	La valutazione è riferita agli interventi per favorire la conciliazione vita-lavoro emanati sia a livello nazionale sia dalle Regioni. Gli interventi sono rivolti a favorire l'ampliamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, promuovendo condizioni di parità di genere, tramite il contributo alla rimozione degli ostacoli connessi con i carichi di cura tipicamente affidati alle donne. Gli interventi si rivolgono a: donne disoccupate o appartenenti alle forze di lavoro potenziali con carichi di cura; donne occupate con carichi di cura.
Motivazione	La motivazione legata al presente approfondimento valutativo si basa sui seguenti elementi: - l'esigenza di ridurre un <i>gap</i> di genere lavorativo, ma anche retributivo, che affligge il mercato del lavoro italiano, andando quindi a valutare l'efficacia di policy del Programma con l'obiettivo, direttamente o indirettamente, ridurre tale <i>gap</i>; - l'esigenza di dare risposta adeguata alla Direttiva (UE) n. 2023/970, "<i>Pay Transparency Directive</i>", che mira a ridurre il <i>gap</i> salariale di genere, anche rafforzando le politiche di <i>Diversity, Equity & Inclusion</i>, che comprendono anche i sistemi di tipo conciliativo; - l'opportunità di valutare l'efficacia comparativa di diversi strumenti atti a soddisfare gli obiettivi sopra descritti: bonus contributivi, interventi di <i>welfare</i> aziendale, voucher di cura, formazione legata all'occupazione, strumenti di orientamento professionale <i>gender-oriented</i>, ecc..
Criteri e prime domande di valutazione	Si rivelerà importante dare evidenza degli esiti sulle donne inoccupate, disoccupate ed anche occupate con carichi di cura familiare, in relazione all'obiettivo di riduzione dei divari di genere nell'occupazione. Le principali domande di valutazione sono: - Quali, fra i vari strumenti di <i>policy</i> di conciliazione, si sono rivelati più efficaci nel favorire un migliore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e una più equa distribuzione delle responsabilità di cura tra donne e uomini, contribuendo alla partecipazione e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro? - Con quali modalità la contrattazione di secondo livello aziendale, territoriale e sociale ha contribuito al cambiamento organizzativo nelle imprese? - In che misura le azioni attuate con gli avvisi e i bandi hanno favorito, da parte delle imprese, l'adozione di pratiche organizzative orientate a sostenere la conciliazione vita-lavoro? - Attraverso quali meccanismi gli interventi hanno contribuito a rendere più eque le potenzialità di carriera nelle imprese con eventuali conseguenze sui differenziali retributivi di genere? - In che modo le misure nazionali e regionali finanziate hanno effettivamente ridotto il carico di cura delle lavoratrici, prevenendo l'abbandono del mercato del lavoro? - Qual è stata la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle misure di conciliazione e <i>welfare</i> territoriale e in che misura tale partecipazione differisce per genere?

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Sostegno al <i>welfare</i> territoriale in chiave di conciliazione dei tempi di vita, sia a livello nazionale, sia da parte delle Regioni
	- Gli interventi hanno consentito di generare occupazione femminile aggiuntiva fra disoccupate ed inoccupate con carichi di cura familiari⁸? - Qual è la tipologia dell'eventuale occupazione femminile aggiuntiva? Si tratta di occupazione a tempo determinato o a tempo indeterminato? <i>Full-time</i> o <i>part-time</i>? - In particolare, gli interventi di conciliazione hanno contribuito a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne imprenditrici, favorendo una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro? - Quali sono le fasce di età e i livelli di istruzione delle destinatarie coinvolte? - A quali comparti contrattuali le destinatarie occupate con carichi di cura appartengono e con quali qualifiche/posizioni all'interno delle unità produttive? - Quali effetti hanno prodotto gli interventi realizzati sugli esiti occupazionali delle donne e, indirettamente, su alcuni fattori che influenzano i differenziali retributivi di genere nei diversi contesti territoriali? - Quali sono stati il ruolo del Terzo Settore e la sua capacità di presa in carico nei territori a minore infrastrutturazione di <i>welfare</i>? - Il partenariato sociale è stato adeguatamente coinvolto? - Qual è stata la capacità degli interventi di attivare percorsi integrati di inclusione sociale, in raccordo con i servizi sociali, sanitari ed educativi? - Come ha influito il fenomeno del <i>South Working</i> sull'occupazione femminile?
Approccio e fonti dei dati	La valutazione combinerà approcci controfattuali, ove applicabili, con analisi e valutazioni qualitative volte a ricostruire i meccanismi attraverso cui le misure di conciliazione hanno inciso sull'organizzazione dei tempi di cura e sulla partecipazione lavorativa. In affiancamento a tale tipo di valutazione specifica si prevede una integrazione tra metodi quantitativi e qualitativi in grado di rappresentare la condizione nel mercato del lavoro delle donne (fonte ISTAT e fonti amministrative MLPS e INPS) e, allo stesso tempo, di ricostruire alcune analisi di caso e storie di vita delle destinatarie coinvolte. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che hanno un lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR05) Tasso di tenuta contrattuale a 12 mesi dall'avvio del rapporto di lavoro o dell'impresa incentivati (ISR01)
Tempi	Valutazione da effettuare nel 2028-2029.
Valutatore	INAPP

⁸ Secondo la disponibilità dei dati, la valutazione disaggregherà i risultati considerando numero ed età dei figli e familiari anziani o con disabilità a carico.

PRIORITA' 3

9. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione
Oggetto	Il FNC si configura come una misura organica finalizzata a migliorare l'occupabilità dei lavoratori e a favorirne l'eventuale mobilità anche attraverso il processo di attestazione delle competenze acquisite. Il raggiungimento di tali obiettivi sarà oggetto specifico della valutazione.
Motivazione	La riforma delle politiche attive del lavoro promossa da GOL è affiancata dal Piano Nazionale per le Nuove Competenze, che definisce <i>standard</i> comuni per tutta la formazione puntando su personalizzazione, accessibilità e reale spendibilità delle competenze. In questo quadro si colloca il Fondo utile per la portabilità e spendibilità degli apprendimenti.
Criteri e prime domande di valutazione	Risulta rilevante comprendere quali benefici abbiano avuto i lavoratori coinvolti nei processi formativi finanziati attraverso FNC e quale sia il valore percepito di tali processi supportato dal riconoscimento delle competenze acquisite. Il sistema di Individuazione, Validazione e Certificazione delle Competenze (IVC), ad oggi con stato di attuazione diversificato, sarà sempre più centrale anche nell'ottica di sviluppo e implementazione del fascicolo del lavoratore a sostegno della mobilità di lavoro. Nello specifico: - Quali tipologie di lavoratori sono state coinvolte in generale e con riguardo alle competenze <i>green</i> e digitali⁹? - Gli interventi formativi hanno consolidato le posizioni occupazionali nel mercato del lavoro? (Attenzione particolare a <i>target</i> specifici: genere, <i>target</i> più esposti a rischio di marginalizzazione sul mercato del lavoro) - I percorsi formativi hanno favorito l'upskilling e il reskilling delle donne verso le competenze chiave del futuro (transizione digitale e green), contrastando la segregazione professionale e potenziandone le opportunità di progressione di carriera o di reinserimento qualificato? Quante lavoratrici con laurea STEM sono state coinvolte nella misura e verso quali percorsi formativi? Qual è stato il tasso di partecipazione e di successo delle lavoratrici donne nei percorsi formativi rispetto alla componente maschile? - Le attestazioni delle competenze acquisite hanno effettivamente qualificato il percorso formativo e professionale dei lavoratori? Qual è l'efficacia della spendibilità delle attestazioni? - Le attività formative sono state in continuità o hanno rappresentato una discontinuità rispetto alle traiettorie professionali dei lavoratori? Più in particolare, la formazione attivata è stata coerente con il profilo professionale pregresso del destinatario? - Lo sviluppo di competenze specialistiche in ambito <i>green</i> e digitale ha avuto gli stessi effetti nelle diverse Categorie di Regioni? - Sulla base delle risposte alle domande precedenti, quali miglioramenti possono essere apportati per rendere una futura edizione del FNC, o di una similare iniziativa, più efficace?
Approccio e fonti dei dati	Approccio quali-quantitativo di ricerca. Fonti: analisi documentale (documenti di programmazione, avvisi pubblici etc.); dati del SIU; dati del Sistema di monitoraggio del Programma; interviste a un campione significativo di lavoratori. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.

⁹ La valutazione esaminerà anche le correlazioni e sinergie tra FNC e GOL.

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze (FNC) sui lavoratori coinvolti in formazione
Indicatori di risultato del Programma	Partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (EECR06)
Tempi	La valutazione, da svolgersi nel 2027-2029, sarà effettuata <i>on going</i> e con riferimento ai dati a 6 mesi dal termine dell'intervento
Valutatore	INAPP

10. Valutazione dell'efficacia dell'Operazione di importanza strategica FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia del FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze
Oggetto	Il FNC si configura come una misura organica finalizzata a supportare le imprese nei processi di transizione legate ai <i>driver</i> emergenti dello sviluppo economico-produttivo. Allo stesso tempo il ricorso a tale fondo può rappresentare una possibilità per evitare processi di sospensione del lavoro, scongiurando un potenziale indebolimento della forza lavoro. Il raggiungimento di tali obiettivi sarà oggetto specifico della valutazione.
Motivazione	La riforma delle politiche attive del lavoro promossa da GOL è affiancata dal Piano Nazionale per le Nuove Competenze, che definisce <i>standard</i> comuni per tutta la formazione, puntando su personalizzazione, accessibilità e reale spendibilità delle competenze. In questo quadro si colloca il Fondo utile per la portabilità e spendibilità degli apprendimenti.
Criteri e prime domande di valutazione	Risulta rilevante comprendere quali benefici abbiano avuto le imprese in termini di rilancio e nuova competitività attraverso FNC e come questa misura venga percepita dall'impresa rispetto ad altre (a livello regionale e nazionale) che possono avere diverse analogie nel supporto alle transizioni. Nello specifico: - L'impresa avrebbe programmato e realizzato la formazione per le transizioni in assenza del FNC? - Quali dinamiche e strategie aziendali ed extra-aziendali hanno favorito la programmazione/realizzazione delle attività? - Da un punto di vista qualitativo e quantitativo, qual è stato l'apporto dei Fondi Interprofessionali in complementarità con FNC, per evitare duplicazioni e cogliere sinergie? - Quali tipologie di accordi collettivi hanno facilitato maggiormente l'attuazione della misura FNC? - In che misura la definizione dei percorsi formativi ha risposto ai fabbisogni professionali e produttivi espressi dai territori e dalle parti sociali? - Salva disponibilità dei dati, emergono differenze nelle analisi con riguardo alle imprese in possesso della certificazione di genere? - A seguito della formazione realizzata attraverso FNC quali innovazioni/cambiamenti sono stati implementati in azienda in termini di: ➤ cultura aziendale verso la formazione; ➤ processi di lavoro e organizzativi; ➤ implementazione di nuove tecnologie e nuovi servizi/prodotti con attenzione specifica al <i>green</i> e alla digitalizzazione; ➤ gestione dei processi di valorizzazione del personale; ➤ evoluzione dei processi di <i>welfare</i> aziendali; - Per quali motivazioni la risposta da parte delle imprese e il numero e la tipologia di lavoratori coinvolti sono stati variegati per Categorie di regioni? - L'impresa avrebbe programmato una diversa durata della formazione per l'accrescimento delle competenze in oggetto dei propri lavoratori? - Come tali eventuali evoluzioni vengono considerate dall'azienda? - Sulla base delle risposte alle domande precedenti, quali miglioramenti possono essere apportati per rendere una futura edizione del FNC, o di una similare iniziativa, più efficace?

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia del FNC sulle imprese che ricorrono al Fondo Nuove Competenze
Approccio e fonti dei dati	Approccio quali-quantitativo di ricerca. Fonti: analisi documentale (documenti di programmazione, avvisi pubblici etc.); dati del SIU; dati del Sistema di monitoraggio del Programma; interviste a un campione significativo di imprese e possibili approfondimenti attraverso casi aziendali. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato . Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Tempi	La valutazione, da svolgersi nel 2027-2029, sarà effettuata on going e con riferimento ai dati a 6 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP

PRIORITA' 4

11. Valutazione dell'efficacia degli interventi per promuovere il Dialogo sociale per le Parti sociali e il Terzo settore

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia degli interventi per la formazione specialistica destinati ai delegati/operatori delle parti sociali in materia di dialogo sociale
Oggetto	Le misure relative al Dialogo sociale hanno il fine di favorire lo scambio di esperienze e buone pratiche, anche a livello internazionale, sulle politiche per il lavoro. Le misure prevedono progetti per interventi di formazione specialistica, destinati a delegati/operatori delle Parti sociali e a volontari/associati/occupati del Terzo settore.
Motivazione	La valutazione muove dall'esigenza di comprendere l'efficacia del Programma nel rafforzare la capacità amministrativa del partenariato, tramite l'analisi degli interventi per la formazione specialistica in materia di dialogo sociale destinata ai delegati/operatori delle Parti sociali e ai volontari/associati/occupati del Terzo settore.
Criteri e prime domande di valutazione	Le principali domande di valutazione sono: - Quali tipologie di delegati/operatori delle Parti sociali e volontari/associati/occupati del Terzo settore sono stati coinvolti? - Su quali aspetti si sono concentrati gli interventi formativi? - Quali sono le innovazioni nelle metodologie di attuazione dei progetti? - Quali tipologie di nuovi modelli e <i>kit</i> strumentali sono stati utilizzati/applicati/posti in essere a seguito dei progetti? - Sotto quali aspetti la misura ha contribuito al rafforzamento della capacità amministrativa del partenariato economico-sociale e del Terzo settore nel dialogo sociale, e in particolare al fine di concorrere alla programmazione, attuazione e valutazione delle politiche del lavoro? - In che modo la formazione ha inciso sulla qualità delle relazioni tra attori del dialogo sociale (cooperazione, fiducia, scambio informativo)? - Quali cambiamenti si osservano nella capacità di lettura dei fenomeni del lavoro da parte dei partecipanti dopo la formazione? - Gli strumenti sviluppati hanno favorito processi decisionali più informati all'interno delle organizzazioni coinvolte? - In che misura i progetti hanno contribuito alla diffusione di pratiche di dialogo sociale in contesti che prima non ne erano pienamente coinvolti? - La partecipazione ai progetti ha generato nuove collaborazioni tra Parti sociali, Terzo settore e istituzioni? - Qual è la percezione dei partecipanti rispetto all'utilità della formazione per affrontare sfide emergenti del mercato del lavoro? - Gli interventi hanno contribuito a rafforzare la capacità di monitoraggio delle politiche del lavoro da parte del partenariato?
Approccio e fonti dei dati	Per valutare l'efficacia delle misure previste, i cambiamenti prodotti e il conseguente accrescimento delle competenze dei soggetti coinvolti, si prevede la realizzazione di attività valutative basate su studi di caso e analisi quali-quantitative. A tal fine, sono previsti questionari semi-strutturati, focus group e/o interviste.
Indicatori di risultato del Programma	Risultati positivi sulle istituzioni sul mercato del lavoro (ISR02) Nuovi modelli e <i>kit</i> strumentali utilizzati/applicati/posti in essere a seguito di analisi studi o progettazioni (ISR03)
Tempi	Le attività di studio e analisi saranno avviate nel 2027. La valutazione sarà svolta nel 2028-2029.
Valutatore	INAPP

12. Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma
Oggetto	Oggetto di valutazione è l'insieme delle Azioni di sistema avviate tramite il Programma, e più in particolare: - il progetto Excelsior, attuato tramite Unioncamere, Sistema informativo per l'occupazione e per la programmazione della formazione, volto a conoscere meglio le dinamiche del mercato del lavoro e i fattori che determinano i <i>gap</i> di partecipazione, in particolare quelli di genere e sociali, con specifica attenzione alla domanda di lavoro che rischia di rimanere insoddisfatta per il <i>mismatch</i> tra la domanda stessa e l'offerta, inclusi approfondimenti sulla formazione duale e la formazione continua; - le azioni, attuate tramite Sviluppo Italia Lavoro, volte a: favorire l'innovazione, l'ammodernamento e la semplificazione dei servizi per il lavoro; favorire lo sviluppo delle competenze degli operatori del mercato del lavoro, anche tramite l'istituzione di una Scuola Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro; promuovere percorsi e reti lungo la filiera lavoro e per l'inclusione sociale; - il progetto EURES (<i>European employment services</i>), cioè la rete europea dei servizi per l'impiego che sostiene le persone in cerca di occupazione promuovendo la mobilità di lavoratrici e lavoratori; - gli interventi, tramite INAPP, relativi ad analisi, studi e statistiche sui temi: politiche pubbliche per modernizzare i servizi per il lavoro e favorire l'equità, l'inclusione e la riduzione dei divari territoriali; Atlante del lavoro; Sistema informativo delle professioni e Sistema nazionale di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC); l'efficacia delle politiche per l'occupazione; qualità dei servizi di istruzione e formazione professionale; efficacia delle politiche di inclusione per le categorie svantaggiate e integrazione tra servizi sociali, sanitari, educativi, formativi e servizi per l'impiego; reti e indagini a supporto del Servizio civile universale; qualità, l'accessibilità e diffusione delle informazioni statistiche, inclusa Ocse-Piaac; politiche e strumenti per il sostegno al prolungamento della vita lavorativa; analisi e proposte per la riduzione dello <i>skill mismatch</i>; dinamiche migratorie, fabbisogni e integrazione socio-lavorativa.
Motivazione	La presente valutazione discende dall'esigenza di approfondire gli effetti delle azioni poste in essere sugli obiettivi della Priorità di miglioramento: delle politiche e dei servizi del mercato del lavoro, della capacità di valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze, della promozione dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro.
Criteri e prime domande di valutazione	Le principali domande di valutazione sono le seguenti: - Quali tipologie di nuovi modelli e <i>kit</i> strumentali sono stati utilizzati/applicati/posti in essere a seguito di analisi studi o progettazioni? - Quali sono stati i punti di forza e le difficoltà incontrate nello svolgimento delle attività formative rivolte agli operatori del settore? - Quante sono le reti di <i>stakeholders</i> o le <i>community</i> di scambio di informazioni create? - Qual è stata la diffusione degli studi e indagini realizzati? - Quali sono stati gli effetti sugli obiettivi di miglioramento delle politiche e dei servizi del mercato del lavoro? - Quali sono stati gli effetti sugli obiettivi di miglioramento della capacità di valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze? - Quali sono stati gli effetti sugli obiettivi di miglioramento della promozione dell'incontro tra domanda e offerta e delle transizioni? - Quali sono stati gli effetti sugli obiettivi di miglioramento della mobilità nel mercato del lavoro?
Approccio e fonti dei dati	Per valutare l'efficacia delle misure previste nei progetti si prevede di utilizzare una metodologia quali-quantitativa, tramite l'analisi documentale e la realizzazione di indagini campionarie. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di Istituzioni e soggetti coinvolti dall'intervento, oltre che un'analisi in merito all'impiego dei nuovi modelli e <i>kit</i> strumentali utilizzati

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia delle azioni di sistema del Programma
Indicatori di risultato del Programma	Risultati positivi sulle istituzioni sul mercato del lavoro (ISR02) Nuovi modelli e <i>kit</i> strumentali utilizzati/applicati/posti in essere a seguito di analisi studi o progettazioni (ISR03)
Tempi	La valutazione si svolgerà nel 2027 - 2029.
Valutatore	Soggetto terzo <i>ad hoc</i> individuato

PRIORITA' 6

13. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sui lavoratori coinvolti in formazione

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sui lavoratori coinvolti in formazione
Oggetto	STEP si configura come una misura organica finalizzata a consolidare la posizione dei lavoratori sul mercato del lavoro negli specifici settori di intervento dell'iniziativa STEP dell'UE. Il raggiungimento di tali obiettivi sarà oggetto specifico della valutazione.
Motivazione	Strategia dell'UE che mira all'innovazione nelle tecnologie critiche, cioè nel <i>digitaltech</i> , <i>cleantech</i> e <i>biotech</i> , e importanza della correlata preparazione della forza lavoro.
Criteri e prime domande di valutazione	In relazione agli interventi STEP è rilevante comprendere quali benefici abbiano avuto i destinatari coinvolti nei processi formativi finanziati attraverso STEP e quale sia il valore percepito di tali processi, supportato dal riconoscimento formale delle competenze acquisite. Tale sistema di IVC, ad oggi con stato di attuazione diversificato, sarà sempre più centrale anche nell'ottica di sviluppo e implementazione del fascicolo socio-lavorativo a sostegno della mobilità di lavoro. Nello specifico: - Gli interventi formativi hanno consolidato le posizioni occupazionali nel mercato del lavoro con riferimento alle competenze correlate a quali tra le tecnologie critiche STEP? - Le attestazioni delle competenze acquisite hanno effettivamente valorizzato il percorso formativo e professionale dei lavoratori? - Le attività formative sono state in continuità o hanno rappresentato una discontinuità rispetto alle traiettorie professionali dei lavoratori? - Quali sono gli impatti di genere rilevati?
Approccio e fonti dei dati	Approccio quali-quantitativo di ricerca. Fonti: analisi documentale (documenti di programmazione, avvisi pubblici etc.); dati del SIU; dati del Sistema di monitoraggio del Programma; dati del sistema informativo Excelsior-Unioncamere; interviste a un campione significativo di lavoratori. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Indicatori di risultato del Programma	Quota di beneficiari che hanno partecipato alla formazione che a 6 mesi dal suo termine si trovano in una delle condizioni previste dall'indicatore (ISR05): A. sono dipendenti nella stessa impresa in cui già lavoravano ma con mansioni in cui utilizzano le competenze acquisite nel corso della formazione; B. hanno trovato un impiego presso altra impresa diversa da quella in cui lavoravano al momento della formazione anche con mansioni in cui utilizzano le competenze acquisite durante la formazione; C. hanno intrapreso un'attività in proprio le cui mansioni si basano anche sulle competenze acquisite con la formazione effettuata.
Tempi	La valutazione, da svolgersi nel periodo 2028-2029, sarà effettuata <i>on going</i> e con riferimento ai dati a 6 mesi dal termine dell'intervento
Valutatore	INAPP

14. Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte
Oggetto	STEP si configura come una misura organica finalizzata a supportare le imprese nei processi di transizione legati ai <i>driver</i> emergenti dello sviluppo economico-produttivo e dalle necessità strategiche definite nell'ambito del mercato globale, negli specifici settori di

Titolo identificativo	Valutazione dell'efficacia degli interventi STEP sulle imprese coinvolte
	intervento dell'iniziativa STEP dell'UE. Il raggiungimento di tali obiettivi sarà oggetto specifico della valutazione.
Motivazione	Strategia dell'UE che mira all'innovazione nelle tecnologie critiche, cioè nel <i>digitaltech</i> , <i>cleantech</i> e <i>biotech</i> , e importanza della correlata preparazione della forza lavoro.
(Criteri e prime domande di valutazione)	In relazione agli interventi STEP è rilevante comprendere quali benefici abbiano avuto le imprese in termini di rilancio e nuova competitività e come questa misura venga percepita dall'impresa rispetto ad altre (a livello regionale e nazionale) che possono avere diverse analogie nel supporto alle transizioni. Nello specifico: - L'impresa avrebbe programmato e realizzato la formazione per le transizioni in assenza dell'intervento STEP? - Quali dinamiche e strategie aziendali ed extra-aziendali hanno favorito la programmazione/realizzazione delle attività? - Su quali tecnologie critiche STEP le imprese hanno manifestato esigenze formative? - Come tali eventuali implementazioni vengono considerate dall'azienda?
Approccio e fonti dei dati	Approccio quali-quantitativo di ricerca. Fonti: analisi documentale (documenti di programmazione, avvisi pubblici etc.); dati del SIU Dati del Sistema di monitoraggio del Programma; dati del sistema informativo Excelsior-Unioncamere; interviste a un campione significativo di imprese e possibili approfondimenti attraverso casi aziendali. La valutazione dovrà includere una <i>survey</i> su un campione di soggetti coinvolti dall'intervento. La valutazione restituirà risultati sia totali che per categoria di territorio interessato. Inoltre, ove possibile e pertinente, per Regione, tematiche secondarie FSE+, caratteristiche dei destinatari (genere, età, condizione nel mercato del lavoro, livello di istruzione, cittadinanza di Paesi terzi, ecc.) e per dimensione e codice ATECO delle imprese.
Tempi	La valutazione, da svolgersi nel periodo 2028-2029, sarà effettuata on going e con riferimento ai dati a 6 mesi dal termine dell'intervento.
Valutatore	INAPP