

PILLOLE DI PARTENARIATO

Bollettino mensile del progetto di assistenza tecnica alle Parti economiche e sociali

Ultime dal progetto

Programmi Operativi dati dello stato di avanzamento dei lavori

a cura della redazione su fonte Agenzia di Coesione

All'inizio dell'ultimo anno della programmazione settennale 2014-2020, l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha pubblicato i dati dello stato di avanzamento dei Programmi operativi, rendendo noto che al 31 dicembre 2019, i 51 programmi operativi nei quali è articolata la programmazione italiana hanno centrato la regola detta "N + 3".

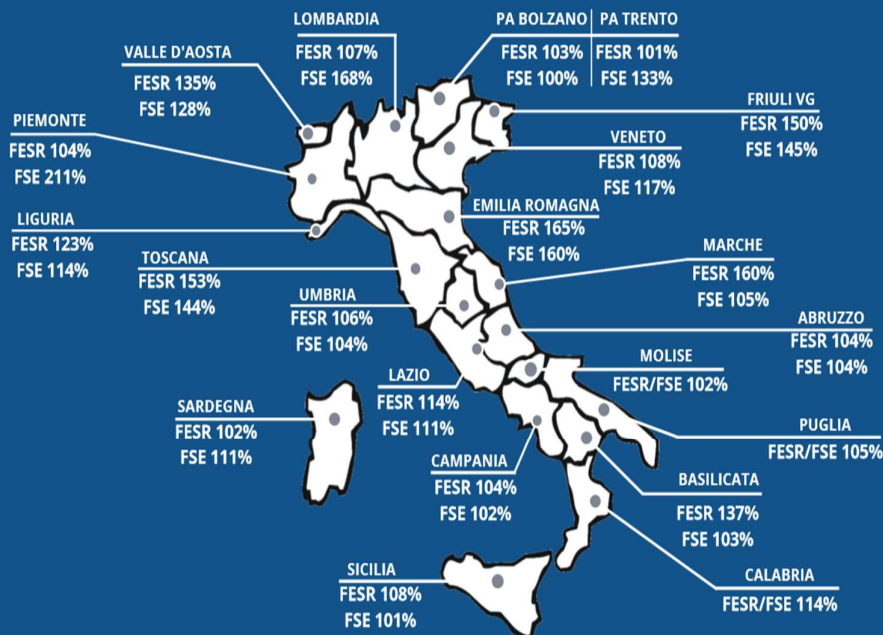
Contrariamente a quanto successo lo scorso anno, tutti i programmi hanno rispettato la tabella di marcia, che prevede la rendicontazione di tutte le spese effettuate sui territori come passo preliminare e necessario per passare alla fase della richiesta di rimborso, ciò è avvenuto grazie a un forte impegno e ad una generale mobilitazione delle Amministrazioni titolari dei Programmi Operativi, per effetto delle quali è stato possibile completare gli iter amministrativi necessari a rendicontare la spesa presente sui territori, realizzata durante l'attuale ciclo di programmazione.

Secondo i dati resi noti dall'Agenzia di Coesione, la spesa certificata, per la quale è stata presentata domanda di rimborso alla Ue, è di 15,2 miliardi in complessivo, ovvero il 28,5% delle risorse programmate, che ammontano complessivamente a 53,2 miliardi per i Programmi Operativi cofinanziati dal FESR e dal FSE, i due fondi più importanti della politica per la coesione territoriale. Rispetto al dicembre 2018, si è registrato dunque un aumento di 5,4 miliardi, che ha consentito, appunto, di raggiungere l'obiettivo.

Sale così il cosiddetto "tiraggio", ossia il prelievo effettivo dei fondi Ue, che è a 9,6 miliardi di euro, leggermente superiore al livello programmato, che era di 8,4 miliardi di euro. La tabella con la ripartizione dei fondi e dello stato di avanzamento dei lavori mostra il dettaglio della situazione per regione.

PROGRAMMI OPERATIVI REGIONALI 2014/2020

Livelli di spesa raggiunti anno 2019



www.agenziacoesione.gov.it

#CoesioneInCorso



Ultime dal
partenariato

L'economia della Basilicata – analisi dell'anno 2019

a cura della redazione su fonte Banca d'Italia

Dopo la lieve crescita registrata nel 2018, nei primi nove mesi del 2019, la dinamica dell'attività economica in Basilicata è divenuta lievemente negativa. Il fatturato delle imprese manifatturiere è nel complesso diminuito rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per effetto dell'andamento del comparto autoveicoli, che ha risentito del forte calo della domanda. L'andamento negativo del settore automobilistico si è tradotto in un'intensa flessione delle esportazioni, cui ha contribuito anche il calo di altri rilevanti comparti dell'export regionale. Nel settore estrattivo la produzione di petrolio e gas naturale è tornata a ridursi. Nel settore delle costruzioni la fase ciclica resta debole: il recupero delle compravendite di abitazioni è ancora insufficiente a sospendere l'attività produttiva e i segnali di crescita del comparto sono concentrati nel Materano. L'andamento nei servizi è stato sostenuto dall'ulteriore crescita dei flussi turistici, soprattutto di stranieri, da imputarsi in buona parte all'evento di Matera, Capitale Europea della Cultura 2019, che in questo ultimo anno si è ulteriormente rafforzato. Per quanto riguarda l'occupazione, è tornata a crescere in misura contenuta, dello 0,8 % rispetto ai primi 2 trimestri dello dell'anno precedente, un valore di poco superiore alla media italiana (0,5 per cento) e di segno opposto rispetto al Mezzogiorno (-0,4 per cento). I livelli occupazionali in regione, benché in crescita, rimangono inferiori di circa 6.000 unità rispetto al picco precedente la crisi economico-finanziaria, registrato nel 2008. I settori in cui si è avuta una crescita occupazionale sono

l'agricoltura e servizi, mentre nelle costruzioni e nell'industria in senso stretto il numero di occupati si è ridotto; al calo si è associato un forte aumento delle ore autorizzate di cassa integrazione, attribuibile in larga misura al comparto autoveicoli. La crescita degli occupati, che ha riguardato in pari misura maschi e femmine, è stata più intensa per i lavoratori autonomi (1,8 per cento) rispetto ai dipendenti (0,4). La tipologia di contratto preferita è quello a tempo determinato.

Ultime da fuori

Uno sguardo alle altre Regioni: Tirocinio extra-curricolare in Emilia-Romagna

a cura della redazione su rapporto ANPAL

In questa sezione si vuole dare spazio ad alcuni esempi di politiche attive del lavoro realizzate dalle Regioni italiane, che contengono interventi mirati ad incidere direttamente sul mercato del lavoro creando nuova occupazione. Di seguito si illustra come è stato affrontato il tema "tirocinio", come modalità formativa on the job, dalla Regione Emilia-Romagna, e un'analisi delle opportunità lavorative per i tirocinanti che questa misura ha prodotto in termini di ricaduta occupazionale.

La Regione, nell'ambito della cornice normativa nazionale, ha ritenuto opportuno disciplinare con proprie leggi¹ la promozione all'inserimento lavorativo delle persone, in particolare dei giovani e dei soggetti svantaggiati, disciplinando le seguenti tipologie di tirocinio extracurricolare, con caratteristiche, durata e destinatari diversi:

A) tirocinio formativo e di orientamento, rivolto ad accompagnare i giovani che hanno conseguito un titolo di studio da non più di 12 mesi nella transizione tra il percorso formativo (scuola, formazione professionale, università) e il lavoro, attraverso un'esperienza di formazione svolta a diretto contatto con il mondo del lavoro della durata di 6 mesi al massimo;

B) tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolto a inoccupati, disoccupati, persone in mobilità per una durata massima di 1 anno;

C) tirocinio per persone con disabilità di cui alla legge 68/99, in condizione di svantaggio ai sensi della legge 381/1999 ovvero richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale o umanitaria e persone in percorsi di protezione sociale della durata di 1 anno al massimo, elevabile a 2 per i soggetti con disabilità;

D) tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione per le persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari (Comuni, Unioni di Comuni, Aziende Unità Sanitarie Locali - AUSL, Aziende Servizi alla Persona - ASP, Ministero della Giustizia) con una durata massima di 2 anni.

Prima dell'avvio di un tirocinio, l'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna riceve dal soggetto promotore la convenzione e il progetto formativo, in base ai quali svolge le necessarie verifiche amministrative

¹ Ci si riferisce alle seguenti norme: L.r. 12/2003 (artt. 5, 9, 30) "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro"; L.r. 17/2005 (artt. 24-26) "Norme per la promozione dell'occupabilità, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"; L.r. 14/2015 "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari"; Legge Regionale 04 marzo 2019, n. 1 "Disposizioni in materia di tirocini. Modifiche alla legge regionale 1° agosto 2005, n. 17 (norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro)"

sulla loro regolarità e conformità con la normativa regionale vigente. Dal 2015 la compilazione, la firma e l'invio della convenzione e del progetto si svolgono interamente online, sull'apposita piattaforma dedicata ai tirocini nel portale "Lavoro per Te". Anche il tirocinante deve approvare e firmare, sempre online, il progetto formativo (per farlo deve essere iscritto al portale e abilitato ai Servizi Amministrativi). Tale procedura è uno degli elementi che consente di monitorare e vigilare sul corretto utilizzo del tirocinio per contrastarne i possibili utilizzi elusivi. Circa il 99% dei progetti presentati supera la verifica di ammissibilità fatta tramite un sistema di controllo formale che, grazie all'investimento fatto dall'Agenzia regionale per il lavoro, ha notevolmente ridotto i tempi procedurali, passati dai 47 giorni necessari nel 2016 ai 21 giorni circa del 2017. La vigilanza viene rafforzata altresì, per prevenire ogni abuso, attraverso una stretta connessione con la Direzione territoriale del Ministero del Lavoro a cui compete, tra l'altro, la funzione ispettiva nelle aziende. Durante il percorso, al tirocinante deve essere garantito l'accesso alle conoscenze e capacità necessarie a raggiungere gli obiettivi stabiliti nel progetto formativo; un tutor, nominato dal soggetto promotore, è incaricato, a tal fine, di seguire gli aspetti didattici e organizzativi del tirocinio. La persona ha diritto altresì a ricevere dall'azienda ospitante un'indennità di partecipazione di almeno 450 euro al mese. Al termine del tirocinio, per verificare che gli obiettivi siano stati effettivamente conseguiti, le conoscenze e le capacità acquisite dal tirocinante sono documentate e valutate e il percorso si conclude con il Servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze (SRFC), finanziato dalla Regione ed erogato da appositi organismi accreditati. Il tirocinante riceve in tal modo un attestato regionale in cui sono definite le capacità e le conoscenze acquisite. I soggetti che ospitano il tirocinio devono essere chiaramente in possesso di requisiti previsti dalla normativa nazionale e regionale di riferimento.

Le quattro tipologie di tirocini definite possono essere promosse da enti di formazione accreditati, istituzioni scolastiche statali e paritarie, università statali e non statali, altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo, Er.GO - azienda regionale per il diritto agli studi superiori - Centri per l'impiego territoriali, soggetti privati accreditati alla gestione dei servizi per l'impiego, Comuni, associazioni ed enti autorizzati dalla Regione o dalla normativa nazionale ad erogare servizi di orientamento ed infine soggetti autorizzati dal Ministero del Lavoro all'attività di intermediazione. Anche i Comuni e loro Unioni, le AUSL (Aziende Unità Sanitarie Locali), le ASP (Aziende pubbliche di Servizi alla Persona), le comunità terapeutiche, gli enti ausiliari e le cooperative sociali possono essere soggetti promotori di tirocini in favore delle persone in carico a loro. Per favorire al massimo la formazione e l'inclusione sociale dei soggetti che hanno particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, la Regione ha previsto la possibilità di adottare soltanto per i tirocini di tipo C e D, alcune deroghe, che riguardano in primis la loro durata e ripetibilità, così come l'erogazione e l'importo dell'indennità.

Il modello di monitoraggio e valutazione

A livello regionale è stato adottato un modello di monitoraggio e valutazione dei tirocini che prevede una batteria di indicatori articolati su diverse dimensioni di analisi, che consentono pertanto di tenere sotto osservazione tutto il processo di implementazione, nonché i risultati e gli effetti della policy regionale nel corso degli anni.

Le dimensioni di analisi riguardano:

A. Indicatori di composizione della domanda finalizzati a misurare le caratteristiche della popolazione target delle azioni, con riferimento sia ai giovani, sia alle imprese. In questa sezione, dunque, troviamo

indicatori riferiti ai giovani avviati al tirocinio e alla crescita dei tirocini nel tempo (sia in termini di “teste”, ma anche in termini di “avviamenti”), distinti per genere, tipologia di tirocinio, normativa di riferimento, classe di età, cittadinanza, provincia di localizzazione del soggetto ospitante, settore di attività, mansione e qualifica, soggetti promotori e soggetti ospitanti;

B. Indicatori di erogazione o di processo finalizzati a fornire informazioni sulle modalità di realizzazione dei percorsi di tirocinio, per misurarne l’efficacia gestionale. Gli indicatori previsti misurano le persone avviate, la durata media dei contratti, le attestazioni per l’ottenimento della qualifica coerente con il SRQ di riferimento, i tirocini cessati;

C. Indicatori di efficacia interna finalizzati a presidiare la capacità di assorbimento del sistema, come ad esempio, il rapporto tra ammessi e presentati e il tempo medio di ammissibilità al tirocinio;

D. Indicatori di risultato (output) e di impatto (outcome) di carattere generale. Si tratta di indicatori, ad esempio, che misurano il numero medio di avviamenti per tirocinante e per azienda ospitante;

E. Indicatori di risultato (output) e di impatto (outcome), con particolare riferimento alle competenze, conoscenze e capacità. Gli indicatori presenti misurano i risultati dei tirocini in termini di attestazioni di competenza rilasciate e di competenze acquisite;

F. Indicatori di risultato (output) e di impatto (outcome), con particolare riferimento all’occupazione e agli aspetti contrattuali misurano la stabilità e continuità del tirocinio, gli esiti occupazionali, il tipo di azienda che ha contrattualizzato, i tempi di stabilizzazione, le tipologie di contratto a 3/6/12 mesi dalla fine del tirocinio, le differenze di esito tra giovani di diverse classi di età.

Nell’ambito di ogni dimensione sono stati identificati gli indicatori considerati particolarmente significativi, in modo da comporre un set minimo in grado di fornire in maniera più comunicativa e sintetica il quadro di insieme. La restituzione degli esiti delle attività di monitoraggio non ricomprende tutte le possibili declinazioni previste e testate per ogni indicatore, ma una selezione delle stesse, al fine di semplificare e favorire l’analisi e la realizzazione delle attività di valutazione. Ad oggi gli indicatori di risultato relativi all’occupazione sono misurati solo per il complesso dei tirocini giunti a conclusione, senza alcuna distinzione per tipologia, in quanto si attende di poter monitorare un numero rilevante di esperienze formative e/o inclusive di tipo C e D che, come indicato, possono avere una durata derogabile oltre l’anno o i due anni a seconda dei target. L’impatto complessivo delle innovazioni introdotte dalle leggi regionali di riferimento (L.r. 7/2013 e L.r. 14/2015) sarà oggetto di valutazione nel corso del 2019. I dati utilizzati per le elaborazioni sono stati estratti dai sistemi informativi regionali.

Dalle analisi condotte emerge che il numero dei tirocini è notevolmente cresciuto negli anni più recenti, nel 2017 sono stati avviati 26.527 tirocini, i soggetti promotori sono stati circa 250 ed hanno collaborato poco più di 13mila aziende ospitanti. Questi numeri si sono raggiunti anche grazie all’investimento fatto nell’ambito dell’Iniziativa europea Garanzia Giovani, intervento volto a sostenere l’occupabilità dei giovani NEET, privi di lavoro ed estranei ai sistemi educativi e formativi. La durata media di un tirocinio è aumentata progressivamente nel corso degli ultimi anni, con un incremento di 2 mesi in media, mentre l’estensione temporale è più contenuta se si guarda ai percorsi che interessano i giovani fino a 29 anni. Inoltre, il 75% delle esperienze on the job giunge fino alla conclusione programmata in fase di progettazione, senza alcuna interruzione anticipata. Le imprese ospitanti nell’ultimo anno, hanno privilegiato l’attivazione di tirocini di tipo

B (55% del totale) rivolti soprattutto a disoccupati/inoccupati, con cui hanno modo di sviluppare un progetto di inserimento/reinserimento professionale per una durata massima di un anno. Importanti in termini numerici sono altresì i tirocini formativi e orientativi di tipo A (19% del totale) rivolti a neodiplomati e neolaureati che possono fare esperienze on the job al massimo per 6 mesi nella stessa impresa. Rilevante è poi la consistenza delle work experiences di tipo C dedicate soprattutto a persone con disabilità, svantaggiate oppure a richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale/umanitaria (13% del totale) e di tipo D per utenti presi in carico dai servizi sociali e/o sanitari (13% circa) che, potendo durare anche più di un anno ed essendo ripetibili -sulla base di un sistema valutativo efficacemente regolamentato - sono progettati sia per rafforzare le competenze professionali sia quelle socio-relazionali. In particolare, si ricorda che i tirocini di tipo D sono volti soprattutto a rafforzare l'autonomia delle persone e la loro inclusione sociale. I tirocini di tipo A e B attivati nel biennio 2016-2017 sono rivolti in modo pressoché esclusivo a giovani con meno di 30 anni (98% e 88% rispettivamente) a differenza di quelli di tipo C e D che riguardano maggiormente soggetti adulti (53% e 63% rispettivamente), anche over cinquantenni, fatta eccezione chiaramente dei richiedenti asilo che sono in gran parte giovani. Le imprese ospitanti operano per lo più in attività terziarie.

Conclusa l'esperienza formativa in azienda le opportunità lavorative che si aprono per il tirocinante, in base ai dati sugli avviamenti al lavoro dipendente e parasubordinato, si tramutano in occupazione, per circa la metà delle persone che hanno concluso un tirocinio senza interromperlo, a tre mesi dalla sua conclusione, ed in particolare solo per una percentuale ridotta nella stessa impresa e più frequente in una realtà produttiva differente (rispettivamente il 15,3% e il 34,2%), la percentuale di occupati cresce nel tempo, fino ad arrivare al 60,5% dopo un anno.



Contatti

Segreteria del Partenariato

Presso gli uffici dell'AdG dei PO FSE 2007-13 e 2014-20, in via Vincenzo Verrastro 8, 85100 Potenza.

Accesso: lunedì, mercoledì, venerdì dalle 11:00 – 13:00.

E-mail: partenariato.fse@regione.basilicata.it

Tel: 0971 - 669183

Web: <http://europa.basilicata.it/fse>

Assistenza Tecnica

Staff

Incoronata Telesca (incoronata.telesca@cosedin.it)

Rocchina Adobbato (rocchina.adobbato@cosedin.it)