



Persi, dispersi e ritrovati: le politiche per i giovani dalla programmazione 14–20 al Veneto verso il 2030

Evento Annuale del POR FSE Veneto
2014–2020 e importanza strategica
della formazione iniziale
nel PR Veneto FSE+ 2021–2027

8 febbraio 2023
ore 9.30–14.00

Fondazione San Nicolò
S.F.P. DIEFFE
via S. Daniele 60,
36045 Lonigo (VI)



2021
2027



La valutazione operativa e strategica del POR FSE 2014-2020 e le politiche attive regionali

Daniela Oliva

Presidente di IRS - Coordinatore del servizio di valutazione
indipendente del POR FSE 2014-2020

Il servizio di valutazione indipendente 2018-2022

- Rapporti Annuali di Valutazione (2018, 2019, 2020, 2021, 2022) con i seguenti approfondimenti tematici:
 - Territorio (2021)
 - Genere (2022)
- Rapporto sui progressi del Programma (2018, 2019)
- Rapporto di valutazione del contributo del Programma alla Strategia dell'Unione (2018, 2022)
- Valutazioni sulla strategia di comunicazione e sulla conoscenza del FSE (2018, 2019, 2022)
- 13 valutazioni tematiche sempre comprensive di survey presso i beneficiari e/o i destinatari finali

Lavoro: Quali valutazioni tematiche

Gli strumenti

- La valutazione delle politiche di contenimento della disoccupazione e di prevenzione dell'esclusione sociale (2019)

Le procedure

- Il sistema di presa in carico delle persone senza lavoro (2021)

Formazione: Quali valutazioni tematiche

Fuori...

- La valutazione delle iniziative di formazione linguistica finanziate dalla Regione Veneto (2019)
- Gli effetti del bando “Move for the Future” sui processi di transizione al lavoro (2019)

... dentro il mercato del lavoro

- La Formazione Continua (2018)
- Responsabilità sociale, parità di genere e non discriminazione (2018)

Per tutti

- Rafforzare e diffondere le competenze digitali (2021)

Infrastrutture: Quali valutazioni tematiche

Le procedure

- Il sistema di presa in carico delle persone senza lavoro (2021)

Gli strumenti

- Rafforzare e diffondere le competenze digitali (2021)

Le metodologie

- La formazione a distanza (2021)

La visione

- Guardare avanti, guardare oltre: una riflessione valutativa sulle iniziative promosse da altre amministrazioni in vista della programmazione 2021-2027
- L'innovazione sociale: una riflessione valutativa in vista della programmazione 2021-2027

Un focus sui dispositivi per l'occupazione

Assegno per il lavoro

Pdl 8i (Fascia A) e 9i (Fasce B e C)

Attivo dal 2017



Work experience

Pdl 8i

Attivo dal 2015



Percorsi di riqualificazione e outplacement

Pdl 8v

Attivo dal 2015



Azioni integrate di coesione territoriale (Aict)

Pdl 9i

Attivo dal 2016



Politiche attive del lavoro (ex DGR 840/2015 e s.m.)

Pdl 9i

Non più attivo (2015-2016)



Lavoro di Pubblica Utilità (LPU)

Pdl 9i

Attivo dal 2017

I metodi utilizzati



Alcuni dettagli:

- Indagine CATI volta a comparare l'efficacia dei diversi strumenti messi in campo: coinvolti 2.154 destinatari, di cui 1.440 hanno fruito di più di un dispositivo, 1.957 sono destinatari di Assegno per il Lavoro e 1.037 di work experience;
- Interviste a: Veneto Lavoro, Centri per l'Impiego, beneficiari (enti accreditati per i servizi al lavoro e per la formazione), Parti Sociali;
- Benchmarking e benchlearning: confronto con dispositivi di politiche attive del lavoro di Regioni del Centro-Nord in cui fosse presente almeno un dispositivo accostabile all'Assegno per il Lavoro: Lombardia (Dote Unica Lavoro), Piemonte (Buono servizi lavoro), Emilia Romagna (Piano di intervento per l'occupazione - Prestazioni e misure di politica attiva del lavoro della rete attiva per il lavoro).

I risultati della valutazione: DV1 (1)

I diversi strumenti disponibili a sostegno dell'occupazione sono sufficientemente diversificati o si rilevano margini di sovrapposizione dal punto di vista delle caratteristiche dei dispositivi e/o dei destinatari target? Potrebbe essere utile/opportuno ridurre e/o aggregare gli strumenti oggi attivi?

L'utenza effettiva (ed eterogenea) dei diversi dispositivi

Assegno
(Fascia A)

- disoccupati, anche di breve durata
- prevalenza di uomini, elevata presenza di persone nella fascia 30-39 anni e di stranieri, livello di istruzione eterogeneo (anche titoli di studio bassi)

Assegno
(Fascia B e C)

- disoccupati con difficoltà di ricollocazione
- buona partecipazione femminile, età media elevata, livello di istruzione medio-basso, forte presenza di stranieri

Work experience

- disoccupati anche di breve durata
- elevata presenza di donne, di persone nella fascia 30-39 anni, livello di istruzione medio-alto

Outplacement

- occupati percettori di ammortizzatore sociale
- netta prevalenza maschile, età avanzata, livello di istruzione medio-basso

Aict

- disoccupati di lunga durata o soggetti svantaggiati
- prevalenza di uomini, presenza rilevante anche di persone sotto i 40 anni, livello di istruzione medio-basso

Politiche attive del lavoro

- disoccupati di lunga durata o fragili sul mercato del lavoro
- buona partecipazione femminile (oltre metà donne), più di metà dei destinatari ha almeno il diploma, presenza relativamente modesta di over 50 (meno di un terzo)

LPU

- disoccupati di lunga durata o soggetti svantaggiati
- elevata presenza di uomini over 50 e con basso livello di istruzione

I risultati della valutazione: DV2

I dispositivi sono sufficientemente conosciuti dai destinatari potenziali? I meccanismi di accesso e presa in carico previsti dai singoli dispositivi sono adeguati?

Evidenze dalla survey

«Come è venuto a conoscenza dell'opportunità del dispositivo?»

- Per più di un destinatario su tre il canale di informazione privilegiato è rappresentato dai Centri per l'impiego
- Un destinatario su cinque è venuto a conoscenza delle opportunità offerte grazie ad Agenzie private
- Terzo canale informativo è il «passaparola»
- Solo poco più di 1 su 10 ha acquisito informazioni sui servizi di cui avrebbe potuto beneficiare per trovare un lavoro attraverso i siti web (6,1% attraverso il sito web della Regione del Veneto e 5,5% mediante ClicLavoro Veneto)

La percezione degli addetti ai lavori

- L'Assegno per il Lavoro è uno strumento noto agli utenti potenziali grazie all'attività di disseminazione nella prima fase da CPI, enti accreditati e dai maggiori stakeholder (in primis le Parti Sociali), buona conoscenza complessiva dei dispositivi PAL
- È importante informare costantemente lavoratori e disoccupati sugli strumenti di politica attiva del lavoro disponibili anche:
 - dando maggiore visibilità ai risultati occupazionali per singolo ente accreditato
 - coinvolgendo il sistema delle imprese
 - rivolgendo specifiche attività informative e di disseminazione ai consulenti del lavoro, a cui le microimprese e le piccole imprese si affidano spesso totalmente

I risultati della valutazione: DV3

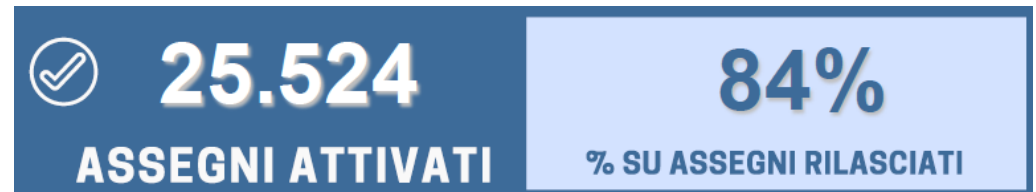
Gli interventi di contrasto alla disoccupazione attivati ad oggi si sono rivelati adeguati alle esigenze formative e occupazionali dei diversi target di riferimento?

Nella **percezione degli stakeholder**, le attività realizzate attraverso l'**Assegno per il Lavoro** hanno contribuito a ridurre i tempi di disoccupazione e sono state capaci di sostenere forme di contatto e di avvicinamento al mercato del lavoro. Più modesta l'efficacia nel supportare una occupazione stabile e di qualità (la maggior parte degli inserimenti lavorativi riguarda assunzioni a breve termine anziché contratti a tempo indeterminato), dato confermato dalla **survey** presso i destinatari (2 destinatari su 3 dei rispondenti all'indagine che hanno trovato un lavoro hanno un'occupazione da dipendente a tempo determinato e un rispondente su quattro da dipendente a tempo indeterminato).

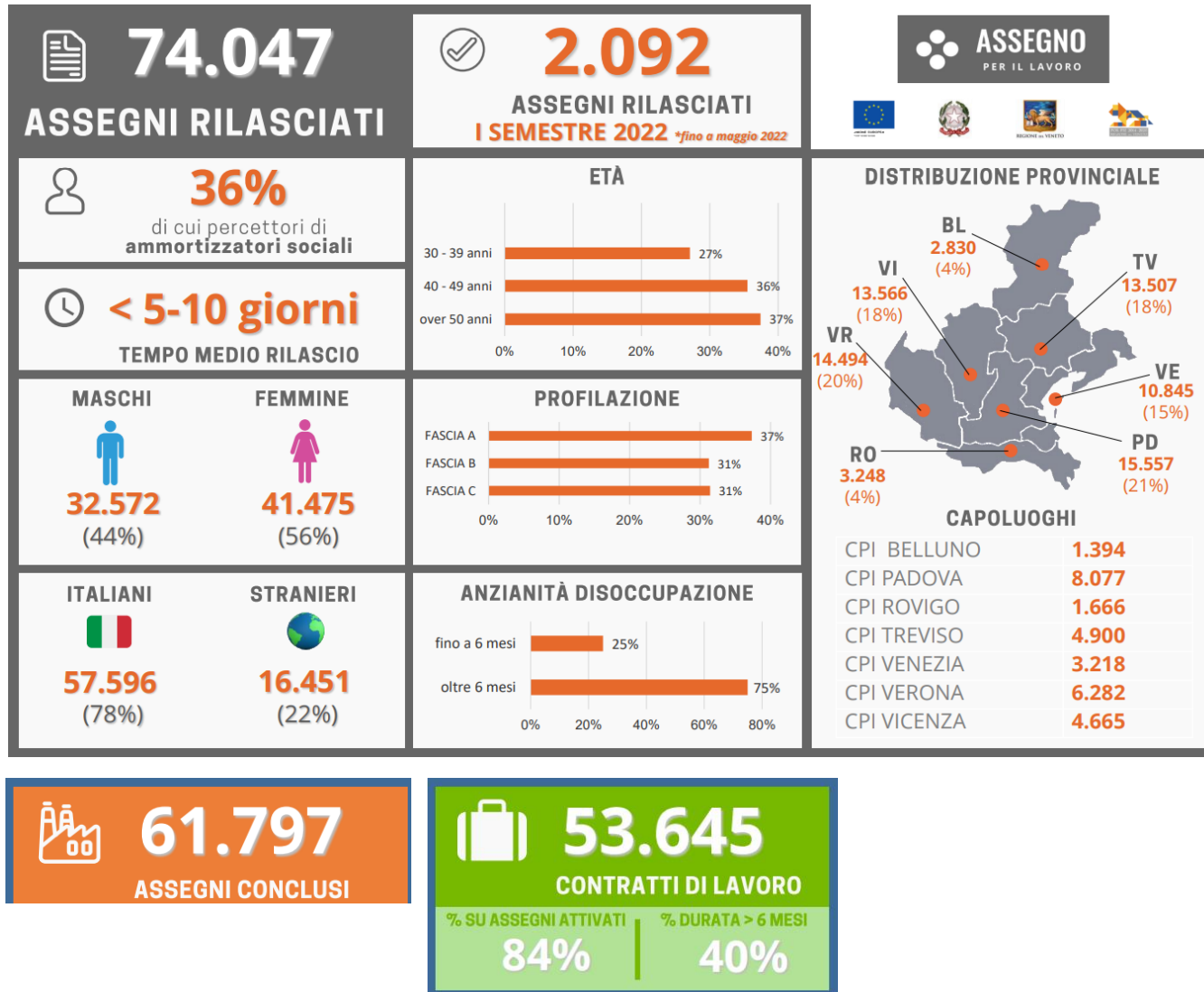
Dal punto di vista della **coerenza dell'occupazione**, la survey ha evidenziato nel complesso, che 3 destinatari su 4 fra occupati ritengono che il tipo di lavoro trovato sia coerente, almeno in parte, con il percorso svolto e il 42% pensa che lo sia del tutto (rispettivamente il 46% e il 41% dei destinatari dell'Assegno per il lavoro e della Work Experience, mentre gli altri dispositivi hanno valori inferiori al 40%).

Il monitoraggio costante dell'**Assegno per il lavoro** seguito durante tutta la programmazione da Veneto Lavoro mostra numeri elevati e, nel complesso, buoni tassi di inserimento

MONITORAGGIO ASSEGNO PER IL LAVORO – Report n. 5 | Ottobre 2019



Alcune informazioni di follow up sull'Assegno per il lavoro



L'evoluzione dell'Assegno per il Lavoro

- Target:** Con la DGR n. 1104 del 09 agosto 2021 è stato inserito come ulteriore requisito di accesso all'Assegno per il Lavoro un periodo di disoccupazione di almeno 120 giorni.
- Comunicazione dei risultati:** Dopo una fase di sperimentazione (DDR 308 del 23.4.2021), è stato messo a punto un modello di Rating degli enti impegnati nell'erogazione della misura: con Decreto Direttoriale n. 1055 del 6 ottobre 2022 la Regione del Veneto ha approvato gli esiti del rating delle prestazioni degli enti impegnati nell'erogazione dei servizi dell'Assegno per il Lavoro ([Assegno per il Lavoro - CliclavoroVeneto - CliclavoroRegioneVeneto](#)).
- Occupazione:** l'ultimo report di monitoraggio di Veneto Lavoro evidenzia, al 30.06.2022, con riferimento al primo rapporto sottoscritto al termine del percorso previsto, che i contratti di lavoro stipulati dai beneficiari dell'Assegno per il Lavoro sono complessivamente 53.645 (84% degli Assegni attivati) e nel 40% dei casi si tratta di un contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore ai 6 mesi.

Gli apprendimenti dalla valutazione nella prospettiva 2021-2027

- Un ragionamento in una logica di **semplificazione amministrativa e di riduzione del numero di dispositivi di politica attiva del lavoro** da mettere in campo per la prossima programmazione deve tenere conto di alcuni elementi:
 - **Dispositivi di PAL con una propria autonomia e target** non pienamente sovrapponibili
 - Se si sceglie di mantenere gli altri dispositivi in virtù di tale specificità, è necessario introdurre maggiore flessibilità e continuità nell'erogazione e meccanismi di presa in carico rapidi anche per i dispositivi diversi dall'Assegno
- **Punto di forza dell'Assegno per il lavoro** la semplicità e velocità del sistema di accesso e presa in carico (con possibili correttivi in materia di *governance* dello strumento: nuovo ruolo dei CPI vs maggiore peso degli enti accreditati)
- L'idea di **destinare quota di risorse *ad personam*** sulla base di una profilazione è in linea con l'importanza attribuita ad interventi personalizzati e calibrati nella programmazione 2021-2027
- **Pensare l'Assegno come misura universalistica** visto il suo successo richiede alcuni correttivi:
 - intervenendo sul sistema di *governance* (coordinamento pubblico-privato e fra enti accreditati)
 - *attenestendere ai target oggi non adeguatamente coperti* (svantaggiati e persone con disabilità, soggetti più distanti dal MdL che necessitano di riqualificazione profonda e spesso mancano di proattività), con conseguenti correttivi in termini di contenuti e processo (consapevolezza enti, coinvolgimento TS, ecc.)
 - migliorare il meccanismo di *profiling* (modalità mista)
 - inserire nel mix di strumenti già previsti (orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro) anche l'opportunità di *una esperienza in azienda*
 - rendere *l'offerta degli enti sempre più coerente* con le necessità degli utenti e i fabbisogni delle imprese del territorio, anche zione ad evitare effetto *creaming*

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (1)

Dall'analisi dei dispositivi di politica attiva, gli elementi di successo:

- **La personalizzazione** (a ogni dispositivo il «suo» target)
- **Il «tempo»** (velocità di attivazione e continuità di erogazione)
- **La semplicità del sistema** (anche per i più svantaggiati)

L'Assegno per il lavoro: suggerimenti

Estensione della misura in senso universalistico (con relative modifiche)

Inserimento nel **mix di strumenti** di un'esperienza in azienda

Correttivi sul **sistema di governance** per renderlo sempre più coerente con i bisogni di utenti e imprese

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (2)

Dall'analisi del sistema di presa in carico, in evidenza l'importanza di:

- Collaborazione tra **PA e beneficiari**
- Dialogo costante con il **sistema delle imprese**
- Strumenti conoscitivi dei **mdl locali** e dei **fabbisogni di competenze**
- Riorganizzazione dei servizi per il lavoro (**account e case manager**)
- Rafforzamento delle politiche di **orientamento**
- **Profilazione** non solo per categorie, ma anche per intensità del supporto
- Superamento delle **logiche temporali** (negoziato sempre aperto)

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (3)

Dalla valutazione della formazione linguistica:

- Certificazione per il 92% dei partecipanti
- Conoscenza del FSE (91,5%) e valore aggiunto rispetto all'opportunità (62,1% non avrebbe avuto una formazione linguistica all'estero)
- Utile per la **transizione nel mercato** del lavoro (55,1%)

I futuri bandi: suggerimenti

- Sull'organizzazione del percorso
- Sui criteri di selezione dei partecipanti
- Sulla perimetrazione dei percorsi

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (4)

Dalla valutazione della formazione continua (bandi 2015-2017)

- Oltre 27.000 **partecipanti**, maschi (63,56%), dai 46 ai 60 anni (36%) con livello di formazione post-secondaria non terziaria (50,55%) e occupato in aziende con meno di 10 dipendenti (57,70%)
- Effetto positivo sul **tasso di occupazione**, in particolare femminile
- Effetti positivi sulla **performance aziendale**

I futuri bandi: suggerimenti

- Snellimento delle procedure burocratiche
- Corsi più pratici che teorici
- Programmi di consolidamento della formazione
- Maggiori opportunità formative per le micro imprese

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (5)

Dalla valutazione sul tema della RSI:

- **Buoni risultati** e anche pratiche di RSI «inconsapevole»
- Punte di **eccellenza e innovazione**
- Importanza di coinvolgere sempre più le **micro e piccole imprese**
- Introduzione di **nuovi strumenti RSI**
- **Rafforzamento del welfare aziendale**
- **Buoni effetti sull'occupazione femminile**
- **Reti informali** di aziende promosse dalla partecipazione ai progetti

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (6)

Dalla valutazione sul tema della digitalizzazione (come competenza) sono stati evidenziati:

- **i nodi critici** (che la digitalizzazione può aiutare a superare, in termini di settori e servizi che oggi sperimentano maggiori gap e difficoltà, sia dal punto di vista infrastrutturale che sul piano delle competenze)
 - ✓ **Alfabetizzazione digitale di primo livello (di base)**
- **i nodi generativi** (intervenendo sui quali si avrà un sistema regionale migliore e più reattivo)
- **i nodi di sviluppo** (agendo sui quali si promuove innovazione e cambiamento per il futuro)
 - ✓ **Alfabetizzazione digitale di secondo livello /avanzata**

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (7)

Ridefinizione delle procedure e delle modalità di erogazione sfruttando le opportunità della tecnologia

- **Presa in carico** e aumento del grado di **digitalizzazione** (come strumento) nell'erogazione e fruizione dei servizi

ATTENZIONE

nel garantire il necessario equilibrio tra innovazione tecnologica e capacità di fruizione dei servizi da parte delle utenze più svantaggiate

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (8)

Dalla valutazione sul tema della FAD (metodologia)

Necessità di **requisiti minimi** delle condizioni abilitanti di erogazione e fruizione

Diversa efficacia in funzione delle **caratteristiche dell'utenza** (meglio con giovani e apprendistato, più critica su formazione continua e disoccupati)

La **qualità della docenza** è il punto critico di attacco per una maggiore efficacia della FAD

Utenti abbastanza soddisfatti, ne percepiscono le positività strumentali, ma ne colgono le criticità in termini di apprendimento e relazione

I «tratti» del modello e le direzioni di miglioramento (9)

In vista del nuovo programma 2021-2027

- L'attenzione alle buone pratiche. A quello che fanno gli altri in una logica e consapevolezza di non autosufficienza e di apprendimento continuo
 - ✓ **Guardare avanti, guardare oltre: una riflessione valutativa sulle iniziative promosse da altre amministrazioni in vista della programmazione 2021-2027**
- L'attenzione all'innovazione sociale, in un costante equilibrio tra innovazione e attenzione a che nessuno rimanga indietro
 - ✓ **L'innovazione sociale: una riflessione valutativa in vista della programmazione 2021-2027**

Il modello veneto in sintesi (10)

Cinque modalità chiave che tagliano trasversalmente il modello di attuazione del POR della Regione del Veneto

- **L'attenzione alla diversità** (delle persone e dei territori)
- **La pratica dell'integrazione** (delle politiche, degli attori, delle opportunità)
- **Lo sforzo verso la sempre maggiore flessibilità ed efficacia** (procedurale, organizzativa)
- **L'ampliamento della platea** (di persone, imprese, soggetti vari)
- **L'orientamento all'empowerment** (di persone e territori) **e all'innovazione** (sociale e tecnologica)

...ancora valido per il 2021-2027?

Sì, ma...

queste 5 modalità chiave che tagliano trasversalmente il modello veneto devono confrontarsi e misurarsi con due fenomeni (che non sono «colpa» del COVID!)

- 1. L'affermarsi di modalità diverse nell'affrontare i processi di transizione e un'idea diversa di vita e del mondo del lavoro** (cambiati i paradigmi della formazione e del lavoro)
- 2. L'indebolimento dei profili generazionali** (un fenomeno che taglia trasversalmente le generazioni)

Un modo diverso di affrontare vita e lavoro

Processi di transizione sempre meno lineari:

- *dalla formazione al lavoro* (cfr. il fenomeno dei NEET non fragili, mai approfondito/ i periodi sabbatici...)
- *nella partecipazione al mercato del lavoro* (non solo le donne entrano ed escono...anche i giovani e gli adulti, cfr. il fenomeno delle grandi dimissioni/ i periodi sabbatici...)

Un'idea diversa di lavoro (solo dal punto di vista dell'offerta? E la domanda?...)

- *La teoria del ciclo di vita* non più esaustiva (donne/conciliazione; donne/?; giovani /?)
- *La narrazione infausta dello Smart Working* (questo sì che è colpa del COVID!) e *dell'organizzazione autonoma del lavoro* (che non è il lavoro autonomo...). Quanto la domanda di lavoro si è allineata?

Quelli che non rientrano nei meccanismi attuali (non narrati) della formazione e del lavoro

I fragili , gli svantaggiati, gli alternativi, i ricchi di famiglia, quelli dell'area grigia....

...parliamo dell'area grigia

Sono noti da tempo...giovani maschi e femmine, sempre meno giovani...Quelli che:

- non sono fragili o disagiati, ma non ce la fanno da soli
- avrebbero tutte le carte in regola, ma che non fanno quello che ci aspettiamo
- sono trattenuti più o meno a forza nel sistema dell'obbligo formativo (*specie se maschi...*)
- non sono disabili e non hanno caratteristiche tali da poter essere protetti da politiche dirette
- teoricamente occupabili, con potenziamento di competenze (*diverse per genere*)
- ...con qualche forma di accompagnamento al lavoro
- ...con un sistema di incentivi alle imprese «se» li assumono
- ...se ne occupa «il sociale»....

Funziona sempre meno perché

- ✓ l'«area grigia» sta diventando sempre più normalità (target «*Il destinatario misterioso*»)
- ✓ molti di questi stanno perdendo il filo che li tiene ancorati a quella che tutti noi pensiamo sia la realtà a cui tendere

Profili generazionali e...?

Ha ancora senso ragionare per profili generazionali?

giovani, giovani adulti, adulti giovani, adulti grandi, over, anziani, grandi anziani....

Ha ancora senso ragionare per categorie di svantaggio?

disabili, fragili, svantaggiati, neet, adulti over, donne, immigrati, anziani...

Ragionare per «gap» da colmare? («gap» = competenze?)

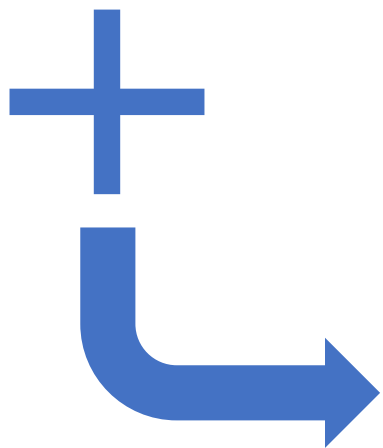
perché i giovani, le donne, sono svantaggiati? perché non entrano? perché escono? È solo un problema di gap da colmare?

E' solo un problema di «vuoti» da riempire con competenze attuali, richieste dal mercato del lavoro oppure è qualcosa di più e di diverso?

Il modello veneto 2021-2027: continuità e innovazione

Modello 14-20

- **L'attenzione alla diversità** (delle persone e dei territori)
- **La pratica dell'integrazione** (delle politiche, degli attori, delle opportunità)
- Lo sforzo verso la sempre maggiore flessibilità ed efficacia (procedurale, organizzativa)
- **L'ampliamento della platea** (di persone, imprese, soggetti vari)
- **L'orientamento all'empowerment** (di persone e territori) e all'innovazione (sociale e tecnologica)



Modello 21-27

- **Linguaggi diversi e diverse visioni del mondo** (formazione, lavoro, vita, relazioni...)
 - **Uso di luoghi e spazi** come nuovi e diversi strumenti di comunicazione e interazione
 - **Metodi e strumenti formativi non convenzionali** (flessibilità nella rendicontazione...)
 - **Figure professionali «di sistema»** che sappiano comprendere e «agganciare»? (qualche riflessione sperimentale nei progetti di contrasto alla povertà educativa)
 - **Criteri di selezione** delle operazioni con margini di flessibilità e creatività
 - **Non solo interventi diretti ai destinatari finali:** analisi, ricerche, valutazioni.
- Qualcosa che aiuti a capire...



2021
2027



Domande di valutazione per il 2021-2027. Questo Programma ha contribuito a...

- Colmare gap di competenze?
- Colmare gap di capitale sociale?
- Colmare visioni incoerenti tra domanda e offerta di lavoro?
- Far ritrovare il filo a generazioni di giovani e giovani adulti (e non solo)?
- Far comprendere meglio i fenomeni per finalizzare meglio le politiche pubbliche (ricerca sociale e **ricerca valutativa**)?

Tutto questo ha a che fare con la Strategia dell'Unione Europea: non solo transizione ecologia e digitale e non solo competenze

Grazie dell'attenzione!



2021
2027

