INDIRIZZI PER LA VALUTAZIONE
DELLE AZIONI ATTUATIVE DELLA PROGRAMMAZIONE
FONDO SOCIALE EUROPEO 2007-2013

Triennio 2008-2010

Indice

Capitolo 1 – GLI ELEMENTI DI CONTESTO DEGLI INDIRIZZI

1.1. Il quadro normativo, regolamentare ed organizzativo di riferimento della valutazione del Fondo Sociale Europeo

1.2. La valutazione delle politiche, dei processi e dei prodotti Fondo Sociale Europeo in provincia di Trento: il significato e le acquisizioni di un'esperienza

1.3. Criteri generali e linee fondamentali per la valutazione dello strumento di intervento Fondo Sociale Europeo

Capitolo 2 – I TEMI PRIORITARI DELLA VALUTAZIONE

Capitolo 3 – SISTEMA DI ATTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE

3.1. Gli attori della valutazione

3 2. L'organizzazione interna a presidio e supporto della attuazione della valutazione

3.2.1 Steering Group
3.2.2 Risorse della Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo
3.2.3 Assistenza tecnica

3.3. Forme e modalità di attuazione (soggetti interni o esterni, raccordi, ecc.)

3.4. Le risorse finanziarie a supporto della attuazione della valutazione

Capitolo 4 – MECCANISMI FINALIZZATI A GARANTIRE LA QUALITA' DEI PROCESSI DI VALUTAZIONE

4.1 Principi di riferimento

4.2 Meccanismi di controllo e modalità di revisione dei contenuti delle valutazioni

Capitolo 5 – MODALITA' DI DIFFUSIONE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

5.1 Diffusione dei risultati della valutazione e loro utilizzazione da parte degli stakeholder

5.2 Raccordo con il Piano di Comunicazione

Capitolo 6 – INDICATORI SPECIFICI DEL PROGRAMMA OPERATIVO

6.1 Individuazione degli indicatori specifici

Capitolo 1 – GLI ELEMENTI DI CONTESTO DEGLI INDIRIZZI

Il presente documento si incardina all'interno di un quadro regolamentare articolato che discende in primis dal dettato normativo comunitario[1] sul quale si vanno ad innestare le indicazioni contenute nei documenti di programmazione nazionali e i documenti metodologici emanati dalla strutture tecniche operanti ai vari livelli sul tema dei Fondi strutturali, a partire da quelle della Commissione europea.
La normativa comunitaria e la prassi della Commissione Europea hanno puntato da diversi anni la loro attenzione sulla tematica della valutazione dei sistemi, delle politiche e degli strumenti cofinanziati. Recependo tale sensibilità, che in molti casi si è resa prescrittiva, tutte le Autorità di Gestione hanno moltiplicato i loro sforzi soprattutto nella redazione sotto la loro responsabilità, ma recependo il contributo scientifico di "valutatori indipendenti" e seguendo schemi, tempistiche ed in molti casi anche contenuti obbligati, dei "rapporti" di valutazione che in molti casi hanno aperto degli orizzonti insperati.
Con il passaggio dalla programmazione 2000-2006 a quella attuale il ruolo della valutazione acquisisce nuova e più marcata valenza, divenendo uno degli strumenti chiave per le attività di sorveglianza, al punto da rendere necessarie attività propedeutiche alla sua realizzazione attraverso la predisposizione di appositi Piani di valutazione o di strumenti analoghi che siano in grado di rappresentare la pianificazione degli esercizi valutativi che saranno condotti sulle azioni esecutive dei programmi da parte delle Amministrazioni responsabili. A tali documenti viene richiesto di esplicitare risorse, con attenzione alla loro congruità in relazione agli specifici obiettivi conoscitivi, attività e tempistica della valutazione all'interno di un quadro realizzativo iniziale da predisporre in modo tempestivo rispetto all'avvio delle attività, passibile di integrazioni progressive a seconda delle esigenze, fermo restando il rispetto delle indicazioni e degli specifici obblighi del Regolamento Generale dei Fondi strutturali.
Un segnale della rilevanza del processo valutativo peraltro è già stato affermato proprio dalla Commissione nella fase di predisposizione dei PO: considerando le valutazioni strategiche come lo strumento in grado di consentire l'esame dell'andamento del programma rispetto alle priorità comunitarie e nazionali, la Commissione ha richiesto[2] che i programmi sviluppassero la descrizione delle modalità di gestione delle attività valutative e che con riferimento alle valutazioni strategiche fossero individuati alcuni temi o aree di intervento.

Sul versante della Provincia Autonoma di Trento (PAT) si è trattato di raccogliere le indicazioni e i nuovi stimoli comunitari all'interno di un documento che, mentre assicuri la copertura delle diverse dimensioni costitutive della valutazione di un oggetto articolato, complesso e assolutamente particolare come il PO Fse 2007-2013, ne garantisca il loro fondamento in continuità con l'esperienza di valutazione già realizzata dalla Provincia in relazione alla programmazione 2000-2006 del Fse. Questa esperienza – che ha trovato un luogo di stimolo, sintesi e regia nel Gruppo tecnico di coordinamento sulla valutazione attivo presso l'Ufficio Fse della PAT a seguito di una deliberazione della Giunta provinciale – si è sostanziata nella realizzazione di una serie di interventi ed attività di valutazione che sono state realizzate lungo tutto l'arco della programmazione 2000-2006.
Tasselli dell'attuale sistema che potranno costituire variabili e fattori rilevanti per la valutazione della programmazione Fse nel contesto trentino dei prossimi anni sono riconducibili a:

- contenuti del PO Fse Ob.2 2007-2013 e nello specifico quanto in esso previsto in materia di valutazione;

[1] Il Regolamento (CE) 1083/06, all' art. 48 prevede che "gli SM si dotano dei mezzi necessari allo svolgimento delle valutazioni, organizzano la produzione e la raccolta dei dati necessari e utilizzano i vari tipi di informazione forniti dal sistema di sorveglianza.
[2] cfr. nota DG EMP del 24.04.07.

- struttura organizzativa, di ruoli e responsabilità ipotizzata per l'implementazione del PO stesso;
- ricca tradizione accumulata nel corso degli anni dall'Ufficio Fondo Sociale Europeo nella valutazione degli interventi e delle politiche cofinanziate;
- esistenza, a Trento, di organismi istituzionali che fanno riferimento alla Provincia ed hanno compiti di valutazione, intervenendo su ambiti contigui a quelli delle politiche direttamente interessate dal Fse (quali, ad esempio, il Comitato Provinciale di Valutazione del Sistema Scolastico e Formativo e l'OPES).

Di seguito si offrono alcuni contributi sintetici che hanno lo scopo di favorire la comprensione dell'architettura de quadro degli Indirizzi per la valutazione del PO 2007-2013 della PAT e ne motivano le scelte metodologiche, contenutistiche, gestionali e del sistema degli stakeholder prefigurato.

1.1 Il quadro normativo, regolamentare ed organizzativo di riferimento della valutazione del Fondo Sociale Europeo

In questa sede può essere utile richiamare alcuni documenti normativi comunitari e nazionali che stabiliscono i compiti fondamentali della valutazione e forniscono indicazioni sull'impostazione generale delle attività. In particolare, si pone l'attenzione sui principali riferimenti documentali per la valutazione dei Programmi Operativi (2007-2013):

- *Regolamento (CE)* N. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999;
- *Regolamento (CE)* N. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del regolamento (CE) n. 1784/1999;
- *Quadro Strategico Nazionale* per la politica regionale di sviluppo 2007-2013, contenente la programmazione unitaria e strategica delle risorse nazionali e comunitarie per lo sviluppo economico e sociale dell'Italia, elaborato dal Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e di coesione del Ministero dello Sviluppo Economico;
- "*Indicative guidelines on evaluation methods: evaluation during the programming period"* a cura di EC- DG REGIO – DG EMP contenute nell'"Evaluation Unit Working document n°5" datato aprile 2007 che rilevano l'esigenza di assegnare *particolare attenzione alla pianificazione* delle attività valutative da realizzare durante il periodo di attuazione del PO.

Attraverso tali documenti è stata riaffermata la centralità della valutazione ed evidenziato il ruolo che la stessa può svolgere per accrescere l'efficacia e gli impatti degli interventi cofinanziati con i Fondi strutturali. Un'adeguata e puntuale attività di valutazione consente di migliorare la qualità, l'efficacia e la coerenza dell'intervento dei Fondi nonché la strategia e l'attuazione dei programmi operativi ed è per questo che si reputa opportuno redigere un quadro di indirizzi che presenti a titolo ancora indicativo (in progress) ma significativo le attività di valutazione che l'Amministrazione intende attuare nel corso delle diverse fasi di attuazione.
Per rafforzare l'impegno dell'azione pubblica nel raggiungere gli obiettivi prefissati è indispensabile monitorare costantemente, e ricalibrare se necessario, l'impostazione strategica, gli strumenti di intervento e le modalità attuative; ciò al fine di valutare gli effetti congiunti delle diverse azioni, anche afferenti a programmi diversi, sullo stesso territorio *(cfr. QSN).*
Di fronte ad una struttura per obiettivi complessa, discendente da una strategia di intervento anch'essa ambiziosa e per di più multilivello, sembra imprescindibile incardinare la valutazione all'interno di un canovaccio che delinei i processi e le attività con l'obiettivo di definire un disegno complessivo mirato a garantire, anche attraverso la valutazione, un adeguato sostegno alla gestione degli interventi *(cfr. Linee guida DG Regio – DG Emp).*

1.2 La valutazione delle politiche, dei processi e dei prodotti Fondo Sociale Europeo in provincia di Trento: il significato e le acquisizioni di un'esperienza

La Provincia Autonoma di Trento, Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo, in maniera spesso "pionieristica" e sperimentale, si è impegnata significativamente - in taluni casi anche oltre quanto previsto da una lettura strettamente formale dei citati regolamentari del Fse – nel rafforzamento dei processi di valutazione ongoing e finale del Programma e degli interventi specifici da esso previsti. Tali processi sono stati concepiti quali elementi essenziali per "accompagnare" dei dispositivi virtuosi di continuo miglioramento delle prassi amministrative, degli strumenti innovativi nonché delle politiche di intervento cofinanziate dal Fondo sociale europeo. A tal fine l'Amministrazione provinciale ha costituito dei "gruppi di valutazione" composti da esperti di prestigio nazionale ed internazionale nelle materie oggetto di valutazione. Tali gruppi hanno lavorato intensamente producendo una notevole mole di materiali e rapporti all'interno di un contesto amministrativo attento a recepire le indicazioni migliorative di volta in volta espresse dall'esercizio valutativo.

In questo ambito un'area su cui l'esercizio valutativo si è significativamente impegnato si riferisce alla verifica degli esiti delle attività formative consentendo di misurare i "cambiamenti" determinati dalla formazione in termini di occupazione e di crescita professionale individuale, ma anche in termini di effetti complessivi delle politiche formative relativamente agli obiettivi ad esse sottostanti. Un orientamento di intervento che ha permesso di acquisire, tra l'altro, anche elementi di conoscenza attraverso cui indirettamente percepire l'impatto prodotto sul territorio trentino dagli interventi nel campo del rafforzamento delle risorse umane finanziati a valere sul Fse, anche nei termini del loro contributo allo sviluppo socioeconomico e alla competitività territoriale.
Un contributo intrinseco dell'attività di valutazione degli esiti formativi è stato anche quello di sostenere l'azione dell'Amministrazione nel qualificare ed innovare l'offerta formativa nel suo complesso e promuovere strategie di sviluppo da intendersi come punto di confluenza di diversi livelli:

- il processo di programmazione definito dalle leggi e dai programmi nazionali e provinciali;
- il complesso delle politiche settoriali (della formazione e del lavoro) e generali che, a vario titolo, determinano gli obiettivi e il contenuto specifico dell'azione del FSE in ambito provinciale.

Va comunque premesso che la valutazione può essere apprezzata soprattutto se prevede una flessibilità interna nella "misurazione" degli effetti che, a loro volta, devono risultare graduabili o, ancor più, apprezzabili in funzione delle diverse determinate condizioni di contesto all'interno delle quali operano i diversi dispositivi di intervento. L'approccio seguito dall'Amministrazione trentina nella programmazione 2000-2006 del Fse ha colto questa specificità della valutazione definendone l'azione secondo modalità flessibili, in grado di rilevare anche sfaccettature lievi di grandi fenomeni che possono interessare il rapporto tra formazione e occupazione.

Dal punto di vista metodologico ne deriva una precipua filosofia della Provincia nel realizzare valutazioni di impatto e il loro effettivo uso a servizio dei processi di programmazione provinciale. Stante, infatti, il rispetto delle indicazioni tecniche e strumentali condivise nell'ambito dei lavori dell'apposito tavolo nazionale, la Provincia di Trento ha modulato le rilevazioni delle informazioni con tempistiche attente ad un uso immediatamente spendibile degli esiti delle valutazioni, rendendola non meramente un adempimento "dovuto" ma un mezzo per produrre informazioni strategiche. Discende da ciò un "sistema" di rilevazioni complesso ed articolato pur se inquadrabile all'interno di un quadro esaustivo di indicazioni sulla qualità delle azioni messe in campo.

L'esperienza della valutazione, attivata attraverso il Fse nella passata programmazione, ha dunque, da un lato, contribuito a definire una cornice culturale orientata a una "rendicontazione

sociale" degli interventi, dall'altro, ha consentito di sostenere uno sforzo interpretativo, mirato al miglioramento continuo del sistema delle politiche attive del lavoro della Provincia Autonoma di Trento. Questo miglioramento va letto all'interno dell'attenzione dedicata dalla Provincia, in particolare, alla scuola e alla formazione professionale, che si traduce in una qualità media elevata capace di esprimere anche molte punte di eccellenza.

1.3 Criteri generali e linee fondamentali per la valutazione dello strumento di intervento Fondo Sociale Europeo

Sulla base delle esperienze in materia di Fse realizzate in Provincia nella passata programmazione, si possono dedurre alcuni macro indirizzi rispetto a come impostare il sistema di valutazione nella programmazione 2007-2013. Utilizzando un'espressione sintetica, una sorta di *slogan* (con i pregi ed i difetti degli *slogan*) si può affermare che la valutazione debba strutturarsi secondo i seguenti criteri: *fare convergere, fare più in profondità, fare prima*. Nello specifico, queste parole vogliono significare quanto segue:

a) *fare convergere*: sembra necessario ed opportuno, per ragioni legate sia al *costo* della valutazione sia alla necessità di continuare nell'opera di affinamento metodologico ed operativo dei singoli interventi di valutazione, che la Provincia si focalizzarsi (dedicandovi anche le necessarie risorse) sulle domande valutative prioritarie per il *policy making* (poche e chiare) coniugando comunque questa maggiore focalizzazione con il mantenimento di un presidio valutativo minimale – essenziale e centrato sugli aspetti irrinunciabili - della dimensione di sistema (utile, in ogni caso, anche all'individuazione progressiva e motivata degli *evaluandi* specifici);
b) *fare più in profondità*: questa seconda direttrice vuole evidenziare l'opportunità per la Provincia di proseguire nell'investimento sul profilo metodologico delle valutazioni (pur diverse tra di loro per finalità e disegno generale) considerando questo aspetto come decisivo rispetto alla possibilità di comprensione delle dinamiche attuative del nuovo Programma operativo e, trattandosi di valutazione, alla possibilità di realizzare esercizi di attribuzione di *valore* che siano solidi, fondati e rigorosi. Questo investimento – un elemento cruciale per la *qualità* delle valutazioni - ha almeno una triplice declinazione:
    - nei confronti del singolo tipo di valutazione. E' il caso, probabilmente il più emblematico, della *valutazione di impatto* rispetto alla quale non sono mancate – esperienze e sperimentazioni ma in relazione alla quale vi è la necessità di consolidare e sviluppare quanto realizzato;
    - nei confronti del singolo *evaluando*, la cui valutazione è tanto più solida ed esplicativa quanto più è organicamente ed intelligentemente *plurale* ed articolata sotto il profilo del disegno generale e del metodo;
    - nei confronti della gamma complessiva dei metodi utilizzati a supporto della valutazione nell'ambito della programmazione Fse. In questo caso l'invito è a ricorrere – in generale ed ogni qualvolta sia possibile e fattibile – ad una vasta gamma di metodi e tecniche non rinunciando in particolare a sperimentare e a misurarsi *con coraggio* con le diverse opportunità esistenti ed anche con quelle più impegnative e delicate dal punto di vista teorico ed applicativo;
c) *fare prima*: sembra infine opportuno che la Provincia – compatibilmente con i due precedenti punti (con il secondo soprattutto) – migliori dal punto di vista temporale, e quindi della disponibilità dei relativi risultati, la connessione delle singole valutazioni con i più importanti processi decisionali dell'Amministrazione/i in generale e con quello di implementazione della programmazione Fse 2007-2013 in particolare. E' evidente che, in questo senso, *fare prima* non significa "fare più in fretta a tutti i costi" o invitare alla adozione di scorciatoie

procedurali o metodologiche: implica invece considerare come elemento qualificante di una attività di valutazione (al pari del suo profilo tematico e di metodo) la sua capacità di allinearsi effettivamente con i tempi e la configurazione dei sistemi decisionali caratterizzanti i principali committenti ed utilizzatori delle valutazioni stesse.

Questi tre macroindirizzi trovano attuazione all'interno del quadro di Indirizzi di valutazione pluriennale (triennale, aggiornabile annualmente) che qui si presenta, costruito in coerenza con i vincoli di contesto esistenti in materia di valutazione del Fse (*in primis*: le indicazioni del PO per quanto generali), con le priorità della Provincia (individuate anche con il ricorso agli organismi tecnici e di concertazione/consultazione esistenti) e con le risorse (innanzitutto finanziarie ma anche organizzative e tecnico-professionali) disponibili e attivabili in materia. A livello di contenuti, il quadro individua:

a) un insieme di valutazioni ordinarie (di base, standard, di *routine*) di Programma complessivo (con visibilità di Asse o di filiera) focalizzate sulle realizzazioni, i risultati, il processo/i ed il contesto di implementazione del Programma. Tali valutazioni si baseranno sull'ormai consolidata esperienza che l'Amministrazione ha maturato nel corso degli anni, con particolare riferimento alla valutazione basata sul "placement", sul sistema di monitoraggio fisico, procedurale e finanziario, e su indagini qualitative approfondite ai datori di lavoro che hanno assunto i partecipanti alle attività formative di formazione superiore e agli imprenditori i cui dipendenti hanno frequentato azioni di formazione continua.
b) alcune (poche e limitate) valutazioni mirate, tematiche o comunque specifiche centrate sul binomio processo/risultati (o, quando possibile, impatto).

Il sistema di valutazione alla base del quadro di Indirizzi sarà, al contempo, orientato sia sulla dimensione strategica (politiche) sia su quella operativa (esiti degli interventi) del PO Fse, prendendo in considerazione i seguenti ambiti:

- rilevanza degli obiettivi specifici ed operativi ed attività del programma;
- consistenza degli impianti strategici anche con riferimento alle priorità comunitarie, nazionali e regionali;
- efficacia del programma, con riferimento alle realizzazioni, risultati e laddove possibile agli impatti rispetto agli obiettivi previsti e agli ambiti d'interesse trasversale in particolare pari opportunità ;
- efficienza dei programmi con riferimento ai processi ed alle risorse mobilitate per l'implementazione,
- complementarità/sinergia con altri programmi europei, nazionali regionali.

La valutazione continuerà ad essere condotta secondo quei principi di flessibilità già sperimentati nella passata programmazione, puntando su una valutazione capace di fornire risultati in grado di rispondere sia alle esigenze di "accountability" del Programma sia ai bisogni dell'Autorità di Gestione e più in generale degli Organi di sorveglianza (in primo luogo il Comitato di Sorveglianza) di disporre di informazioni e conoscenze approfondite, anche in termini di esplicitazione dei nessi causali, sui processi che hanno portato a particolari risultati.

Capitolo 2 – TEMI PRIORITARI DELLA VALUTAZIONE

In questo capitolo, in base alle indicazioni della Commissione Europea[3] e del Sistema Nazionale di Valutazione[4], si presenta una sintetica articolazione del quadro degli Indirizzi di valutazione cui sono associati gli ambiti di approfondimento tematico che l'AdG intende realizzare nel corso del periodo 2008-2010.
Come anticipato, gli Indirizzi sono declinati su due dimensioni:

1. valutazioni generali riferibili al PO nella sua interezza;
2. valutazioni tematiche.

Rispetto alla prima dimensione, l'impegno verterà prioritariamente sui seguenti tre ambiti:

- qualità ed efficacia dei processi e dispositivi messi in atto dall'AdG e dagli Organismi intermedi per l'identificazione, selezione e gestione delle operazioni;
- coerenza dell'attuazione del PO rispetto alle sue priorità strategiche e alla programmazione unitaria riferita al Fse, Fesr, Fas e alle risorse provinciali destinate alle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale. Questo ambito di impegno valutativo assume particolare rilevanza nella misura in cui attraverso di esso si assicura un contributo al processo valutativo che verrà condotto nel Piano unitario di valutazione previsto dal Quadro Strategico Nazionale che tiene conto delle diverse risorse finanziarie disponibili[5];
- attuazione delle indicazioni circa le *Aree di innovazione* di cui all'art. 7 del Regolamento (CE) 1081/06 FSE.

Rispetto alla seconda dimensione, gli ambiti identificabili sin da questa prima fase di avvio della programmazione, fatte salve le nuove necessità di integrare/sviluppare ulteriori aree tematiche, sono riconducibili ai seguenti:

- effetti occupazionali dell'intervento del Fse sui non-occupati (diplomati, laureati e soggetti con *bassi* titoli di studio);
- effetti sui lavoratori e sulle imprese della formazione per occupati sostenuta dal Fse e differenziazione/complementarietà degli interventi di formazione continua (FC) sostenuti, sul territorio del Trentino, dalle diverse fonti finanziarie *pubbliche* (normate) disponibili;
- effetti occupazionali e effetti psico-sociali delle politiche di supporto all'inclusione sociale (immigrati e persone con disabilità);
- effetto occupazionale dell'intervento Fse sui lavoratori anziani;
- stato di attuazione del principio delle pari opportunità di genere;
- percorsi di implementazione del principio del *lifelong learning*.

Di seguito, con riferimento sia alla prima che alla seconda dimensione, si approfondiscono finalità - espresse in termini di domande di valutazione - prime modalità attuative, aspetti metodologici, prodotti attesi e tempistica realizzativa per singolo tema.

[3] Indicative guidelines on evaluation methods: Evaluation during the programming period.
[4] Sistema Nazionale di Valutazione per la Politica Regionale - Organizzazione della valutazione in itinere ed ex-post della politica regionale unitaria 2007-2013: i piani di valutazione, 29 ottobre 2007, Roma, Centro Congressi Frentani.
[5] Pertanto è solo questo ambito che sarà oggetto di una specifica scheda di dettaglio (si veda oltre).

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Valutazione della coerenza dell'attuazione del PO rispetto alle sue priorità strategiche e alla programmazione *unitaria* di livello provinciale (FSE, FESR, FAS e risorse provinciali destinate alle politiche di coesione e sviluppo).** L'**obiettivo** di questa valutazione è di ricostruire e verificare il grado di coerenza dell'attuazione del PO Fse sia rispetto alle sue priorità strategiche sia in relazione alle finalità ed ai contenuti della *programmazione unitaria* delle politiche attive del lavoro e di inclusione sociale di competenza della Provincia. Si tratta quindi di una valutazione *in itinere* e *strategica* che ha una duplice e distinta focalizzazione: a) la prima è data dalla finalità di fornire al sistema di sorveglianza ma soprattutto di governo dell'attuazione del PO elementi ed evidenze valutative utili a verificare se l'implementazione del PO si stia realizzando in coerenza con le sue *priorità strategiche* (cap. 3.2 del PO); b) la seconda focalizzazione è invece rappresentata dalla ricostruzione del *contributo* e del *ruolo* giocato dal Fse (attraverso il PO) rispetto al conseguimento degli obiettivi ed alla realizzazione delle azioni previste dalla programmazione unitaria provinciale prevista dal QSN *(Fse, Fesr, FAS, altre risorse provinciali)* ovvero dal documento – ad oggi non ancora elaborato - che declina a livello provinciale le strategie *unitarie* della politica *unitaria* di sviluppo e coesione (con particolare attenzione alle politiche del lavoro e dell'inclusione). Il primo versante valutativo considera quindi il PO come dispositivo programmatorio autonomo, caratterizzato da specifiche priorità ed obiettivi, mentre la seconda lo valuta in quanto *parte* di un dispositivo programmatorio formale più ampio, di livello provinciale, integrato e *plurifondo*. Si tratta pertanto di una valutazione – in queste due distinte componenti - articolata e complessa, *nuova* in molte sue parti (soprattutto in quella della programmazione *unitaria*), che è chiamata a valorizzare ai propri fini anche i risultati delle valutazioni micro ed operative ed è finalizzata più di ogni altra a fornire agli attori pubblici ed istituzionali, ai beneficiari ed alle parti economiche e sociali trentine sia elementi conoscitivi sia indicazioni a sostegno delle decisioni.
2. Domanda/e di valutazione	Sono distinte per le due valutazioni sopra indicate (e riferite alla prima scadenza – si veda oltre - di produzione di un documento di valutazione): a) (per la valutazione della coerenza tra l'implementazione del PO e le sue priorità strategiche) Quale è il grado di coerenza tra l'attuazione del PO Fse (realizzazioni e risultati; processi di programmazione, gestione, supporto all'attuazione) e le sue priorità strategiche (nonché *obiettivi specifici comuni* ma soprattutto *operativi*: capp. 3 e 4 del PO)? Quali *priorità strategiche* risultano perseguite con maggiore efficacia in termini di realizzazioni e di risultati (parziali e progressivi)? Quali invece evidenziano le maggiori difficoltà di perseguimento? Quali sono le ragioni di queste diverse *performance*? Quali indicazioni è possibile trarre circa la conferma o meno della validità delle *priorità strategiche* definite nel PO? Quale è il grado di efficienza dell'attuazione del PO in relazione alle sue priorità strategiche ed ai suoi risultati? b) (per la valutazione del *contributo del Fse* al raggiungimento degli obiettivi e delle priorità del *Piano unitario*) Quale è l'andamento attuativo delle *azioni* del Piano per le quali è previsto l'intervento del Fse (realizzazioni, risultati, processi e meccanismi di implementazione)? Per quali di esse il *contributo* del Fse è in linea con le aspettative? Per quali di esse è invece superiore o inferiore? Quali sono le ragioni delle diverse *performance*? Quale è l'andamento attuativo delle azioni per le quali è più rilevante – dal punto di vista finanziario - il contributo *atteso* dal Fse? Quali tipologie di attività a valere sul Fse risultano più efficaci rispetto alle specifiche azioni del Piano nell'ambito delle quali sono previste? Quali invece lo sono di meno? Perché? Quale è il grado di efficienza relativa delle azioni del Piano sostenute dal Fse in rapporto alle altre azioni prioritarie realizzate a valere sul Piano stesso?
3. Attività/fasi attuative	E' possibile ipotizzare una macrostruttura realizzativa di massima comune alle due *sottovalutazioni*: a) costituzione/individuazione del gruppo di valutazione; b) progettazione esecutiva della valutazione e verifica di valutabilità (compresa la verifica delle fonti informative e delle basi-dati disponibili, dello stato di implementazione del sistema di indicatori di sorveglianza, delle valutazioni *micro* utilizzabili); c) costruzione dei dispositivi di metodo e strumentali di supporto alla raccolta dei dati/informazioni ed evidenze aggiuntive ed alla loro elaborazione/analisi in chiave valutativa; d) attività di ricerca e indagine *di campo*; e) analisi, elaborazione, trattamento dei dati, informazioni, evidenze disponibili; f) produzione di documenti di presentazione dei risultati della valutazione; g) diffusione e socializzazione dei risultati ai decisori ed agli attori del sistema del Fse.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo,	Trattandosi - su entrambi i fronti interessati - di una valutazione *macro* e *strategica*, essa sarà realizzata in coerenza con le specifiche indicazioni di metodo già disponibili o che saranno prodotte in tempo utile (quali ad esempio: EC-Working Document 5, Materiali UVAL Modulo VI/2005 e altri del 2007, eventuali *Orientamenti* del SNV, ….), con i documenti metodologici elaborati per la programmazione 2000-2006 del Fse (ad esempio dalla Struttura di Valutazione Fse dell'Isfol) e con l'esperienza valutativa maturata dalla PAT-Ufficio Fse pure sulla programmazione Fse 2000-2006

tecniche e strumenti)	(cfr. Colasanto M. e Galetti L., a cura di, *Valutare la qualità*, Angeli, Milano, 2007). In sintesi: a) per quanto riguarda il PO autonomamente considerato, si tratta di una valutazione che da un lato deve valorizzare a fini valutativi le evidenze segnalate dal sistema degli indicatori previsti nel PO, dal suo sistema di monitoraggio fisico e finanziario, dalle valutazioni *micro/operative* progressivamente disponibili ma dall'altro deve integrarle con approfondimenti specifici basati su interviste (individuali o collettive), sull'interazione strutturata con *esperti*, sulla elaborazione di dati esistenti; b) per quanto concerne invece la valutazione del contributo del Fse al *Piano unitario* ed ai suoi obiettivi, essa – da formalizzare attraverso uno specifico *Piano unitario di valutazione* - dovrà ragionevolmente basarsi su un adeguato sistema di indicatori e descrittori (da definire sulla base dei contenuti del *Piano unitario*): la costruzione di questi indicatori/descrittori sarà realizzata utilizzando una pluralità di metodi, tecniche e strumenti coerenti con la loro natura e contenuto.
5. Tempistica realizzativa	La valutazione della coerenza della implementazione del PO rispetto alle sue *priorità strategiche* sarà impostata e preparata dal punto di vista tecnico nel corso del 2008 così da produrre un primo documento di valutazione entro la fine del 2009: è poi ipotizzabile un suo aggiornamento nel corso del 2010 anche in vista della scadenza del 2011 prevista dai documenti istruttori del QSN per una valutazione complessiva nazionale sulla validità delle strategie individuate nel QSN medesimo (e quindi, di risulta, nei PO Fse). Per quanto riguarda invece la valutazione del contributo del Fse al *Piano unitario*, essa – che deve confrontarsi con la *novità* dell'oggetto – dovrà essere presa in carico già al momento delle stesura del Piano (2008, dopo la approvazione della Delibera CIPE di riferimento) per essere operativamente impostata nel 2009 e realizzata/conclusa nel 2010 (in quanto, come appena indicato, il *Piano unitario* sarà prodotto nel corso del 2008 e quindi inizierà a funzionare e produrre i suoi effetti solo successivamente).
6. Prodotti attesi	Sono rappresentati prioritariamente dai documenti in esito alle valutazioni (distinte anche in termini di prodotti per i due diversi contenuti considerati): in secondo luogo sono costituiti dai relativi impianti di metodo utilizzati per la elaborazione dei documenti medesimi.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Effetti occupazionali dell'intervento del Fse sui non-occupati (diplomati, laureati e soggetti con *bassi* titoli di studio).** L'**obiettivo** di questa valutazione, che si pone in continuità con analoghe valutazioni condotte dalla PAT-Segreteria Generale - Ufficio Fse nell'ultimo triennio, è di ricostruire e definire dal punto di vista quanti-qualitativo il *valore aggiunto* in termini occupazionali della partecipazione di soggetti non-occupati ad un intervento sostenuto dal Fse. Essa consiste pertanto nella realizzazione delle seguenti attività: a) l'applicazione ad una nuova popolazione-obiettivo delle indagini di *impatto netto* – inteso essenzialmente come impatto in termini di *placement* e soprattutto di *qualità del placement* (il concetto è evidentemente da "riempire di contenuto" in sede di "aggiustamento" degli strumenti tradizionali di rilevazione del placement ed a seguito della partecipazione a interventi di formazione - realizzate sui formati delle Misure C3/2000 ed E1/2001) (si veda: Colasanto M. e Galetti L. - a cura di -, 2007, *Valutare la qualità*, Angeli, Milano, volume II, p. 103 e seguenti); b) la sperimentazione (su una popolazione da identificare) di un modello di valutazione degli effetti della partecipazione a interventi formativi Fse basato sullo *studio longitudinale delle coorti*. Attraverso questi due tipi di valutazione – di tipo *micro/operativo* – si intende anche mettere a regime un dispositivo organico di metodo per realizzare indagini su questo tema rispetto a soggetti non-occupati che partecipano ad interventi formativi cofinanziati dal Fse. Va qui segnalato – a completamento del quadro - che la ricostruzione degli effetti occupazionali *lordi* della partecipazione alla formazione a valere sul PO Fse è coperta dagli indicatori di risultato previsti nel PO per gli Assi per i quali questo risultato è significativo ed è quindi ricompresa, anche dal punto di vista operativo, nella specifica attività oggetto di un'altra scheda. Ricordiamo a questo proposito, per memoria, che le più recenti ricostruzioni degli effetti occupazionali lordi hanno riguardato i formati delle Misure C3 ed E1 2003 mentre i formati C3, C4, D1, D2, D4 ed E1 2004 sono stati interessati esclusivamente da rilevazioni di *gradimento* (per tutto ciò si rimanda al volume I, p.153 e seguenti, di Colasanto e Galetti, cit.).
2. Domanda/e di valutazione	Sono le seguenti: - la partecipazione ad interventi di formazione sostenuti dal Fse consente ai destinatari diretti di accedere ad impieghi di *qualità migliore* rispetto a chi non vi partecipa? Consente loro di avere dei percorsi professionali e di carriera *migliori* rispetto a coloro che non vi hanno partecipato? - Ci sono differenze di *valore aggiunto* tra le diverse popolazioni raggiunte negli interventi Fse (diplomati, laureati, soggetti con bassi titoli di studio)? - Quale è il contributo dello stage/tirocinio all'esito rappresentato dalla occupazione (lorda o netta) dei destinatari degli interventi? Ci sono delle diversità di contributo (valore aggiunto) rispetto alle varie popolazioni raggiunte (diplomati, laureati, soggetti con basso titolo di studio)?
3. Attività/fasi attuative	Indicativamente sono le seguenti (da intendersi come macrofasi/macroattività): a) costituzione/individuazione del gruppo di valutazione; b) individuazione delle popolazioni-obiettivo da coinvolgere e verifica preventiva di fattibilità della valutazione; c) costruzione dei dispositivi di metodo e strumentali di supporto alla raccolta dei dati ed alla loro elaborazione; d) *testing* dei dispositivi su un campione delle popolazioni-obiettivo ed eventuale revisione del dispositivo; e) applicazione del dispositivo; f) elaborazione dei dati/informazioni; g) produzione di un documento di presentazione dei risultati e sua diffusione.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	Per l'applicazione ad una nuova popolazione-obiettivo delle indagini di *impatto netto* , il disegno generale di metodo – impegnativo e tecnicamente non banale - è quello già utilizzato sulla programmazione Fse 2000-2006 (si veda in precedenza: cit., p. 111 e seguenti) pur con le difficoltà tecniche derivanti – rispetto alla disponibilità/costruzione di gruppi di controllo/confronto – dal contesto rappresentato dal Trentino. Esso – di impianto marcatamente quantitativo e di tipo *quasi-sperimentale* – sarà integrato, anche a seguito delle indicazioni di miglioramento emerse a seguito della prima sperimentazione condotta (cit., p. 120), con un certo numero (da definire) di interviste in profondità ad un campione significativo di formati e di relativi datori di lavoro. Per quanto riguarda invece la sperimentazione di un modello di valutazione degli effetti della partecipazione a interventi formativi Fse basato sullo *studio longitudinale delle coorti*, essa è da impostare e dettagliare dal punto di vista attuativo: in generale, sarà realizzata secondo il modello dello studio longitudinale (ovvero di medio-lungo periodo) applicato a coorti di formati Fse e di soggetti paragonabili ma non formati attraverso il Fse.
5. Tempistica realizzativa	La prima attività (relativa a formati, indicativamente, delle annualità 2005-2006 e quindi appartenenti alla programmazione Fse 2000-2006) sarà realizzata nel corso del biennio 2008-2009 con la produzione di un documento di valutazione entro la conclusione del 2009. La seconda attività (relativa ad annualità di formati da identificare) sarà impostata e realizzata a partire indicativamente dalla annualità 2010.

6. Prodotti attesi	I principali prodotti in esito sono rappresentati da specifici documenti di presentazione dei risultati, degli impianti di metodo e dei percorsi di ricerca realizzati (disponibile a dicembre 2009 per la prima attività e successivamente – in data da definirsi - per la seconda). Un secondo tipo di prodotto – altrettanto significativo – è dato dagli stessi impianti di metodo utilizzati per le valutazioni condotte le quali potranno essere disponibili per il loro impiego rispetto alla programmazione 2007-2013.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Effetti sui lavoratori e sulle imprese della formazione per occupati sostenuta dal Fse e valutazione della differenziazione/complementarietà degli interventi di formazione continua sostenuti, sul territorio del Trentino, dalle diverse fonti finanziarie *pubbliche* disponibili.** Si tratta di un fronte di ricerca valutativa solo in parte nuovo per il Fse a Trento (si veda: Colasanto M. e Galetti L. - a cura di -, 2007, *Valutare la qualità*, Angeli, Milano, volume I, p. 231 e seguenti) e che in termini espositivi è opportuno tenere distinto nei due (sotto)ambiti di riferimento. Anche gli obiettivi sono infatti diversi: la valutazione degli effetti sui lavoratori e le imprese ha infatti l'**obiettivo** di ricostruire e stimare in termini quanti-qualitativi il *valore aggiunto* a livello individuale e lavorativo (anche meso e macro) della partecipazione di soggetti occupati agli interventi formativi a valere sul Fse mentre la valutazione di differenziazione/complementarietà ha l'obiettivo di ricostruire e *quantificare* il grado di raccordo e coordinamento tra gli interventi di formazione continua *normati* e di tipo *pubblico* realizzati a valere sul Fse 2000-2006 (ma anche 2007-2013), i Fondi Paritetici Interprofessionali, le leggi 53/2000 e 236/1993. a) Gli effetti sui lavoratori e sulle imprese. L'ipotesi è, riprendendo il disegno di metodo della sperimentazione appena richiamata, triplice: a) ampliare il numero dei casi (lavoratori) considerati ai fini della valutazione degli effetti *lordi*; b) coprire annualità più recenti (ma sempre in una logica di valutazione *ex-post*: indicativamente le azioni formative terminate nel 2005 e/o 2006); c) fare un tentativo di ricostruzione degli effetti *netti* (almeno sul fronte dei destinatari diretti degli interventi e per un campione limitato di casi). L'espressione "formazione per occupati" viene intesa in questo contesto come "formazione continua" ovvero "interventi destinati ai lavoratori – anche pubblici - occupati alle dipendenze – operai, impiegati, quadri e dirigenti – e finalizzati alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione: ….. nella formazione continua sono comprese anche attività formative che coinvolgono i lavoratori indipendenti – imprenditori, liberi professionisti, lavoratori autonomi con e senza dipendenti – e i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato" (cfr. Pellegrini e Frigo, 2006, *La formazione continua in Italia*, p. 261 ma anche Isfol-UE Fse-MLPS, *Temi e strumenti per la formazione continua*, Rubbettino, 2006, cap. 7). Vale la pena di sottolineare qui il fatto che in ogni caso gli effetti (lordi o netti) che saranno ricostruiti e valutati sono di norma "effetti percepiti" ovvero effetti che i destinatari della formazione o i *loro* referenti lavorativi *dichiarano* se interrogati in proposito: tali sono anche nel caso in cui questi effetti vengano rappresentati attraverso indicatori o indici in quanto la fonte per la loro costruzione è generalmente rappresentata da dati, informazioni o evidenze fornite da *persone fisiche*. b) La differenziazione e complementarietà degli interventi di formazione continua. Gli approfondimenti ipotizzati in questo ambito sono due: a) il primo riguarda la ricostruzione del *grado* di differenziazione e complementarietà reciproca delle diverse linee di intervento rispetto ad una serie di variabili quali - indicativamente - le popolazioni-obiettivo, gli argomenti/temi, l'architettura degli interventi, le logiche e i modelli di programmazione territoriale, le strategie di utilizzo da parte delle aziende/organizzazioni e dei lavoratori, gli ambiti di competenza coperti dalla formazione (conoscenza e abilità) e i livelli di competenza raggiunti a fine formazione; b) il secondo approfondimento è invece relativo alla sperimentazione – sui *voucher aziendali* di accesso alla formazione per occupati dei quali verrà valutato, oltre all'andamento generale (trattandosi di una sperimentazione), il grado di differenziazione e complementarietà – in termini di domanda formativa intercettata e coperta – rispetto al resto dell'offerta di formazione continua attiva sulle fonti/canali sopra citati.
2. Domanda/e di valutazione	Sono le seguenti: a) in relazione alla valutazione degli effetti sui lavoratori e sulle imprese: quali sono gli effetti (percepiti) di breve-medio periodo sui destinatari diretti della partecipazione alla formazione (ad esempio: mantenimento dell'occupazione, aumento della retribuzione, aumento della capacità di svolgere il proprio lavoro, miglioramento dei contenuti del lavoro, eccetera)? Vi sono differenze tra gli effetti (percepiti) dai lavoratori dipendenti e dagli indipendenti? E tra i diversi tipi di interventi di formazione (diversi per durata, macroargomenti, ……)? Quali sono gli effetti (percepiti) di breve-medio periodo sulle organizzazioni di appartenenza dei formati (solo per i lavoratori dipendenti)? La partecipazione ad interventi di formazione consente ai destinatari diretti (lavoratori) di avere un *lavoro migliore* (l'espressione è evidentemente da "riempire di contenuti") rispetto a chi non vi ha partecipato? E le *loro* organizzazioni quali vantaggi comparativi hanno? b) in relazione a complementarietà e differenziazione: rispetto a quali *variabili* i diversi dispositivi di FC appaiono meglio raccordati? E rispetto a quali sono invece maggiori le aree di sovrapposizione o di mancato/difficile raccordo? Quali impianti e *soluzioni* di tipo programmatorio e gestionale risultano più funzionali al raccordo tra i diversi dipositivi? Quali invece mostrano le maggiori difficoltà? Quali dispositivi di FC appaiono in grado di *produrre* livelli di competenze più elevati nei destinatari dei diversi interventi? Quali sono i principali tratti caratterizzanti l'attuazione della sperimentazione dei *voucher aziendali* (ad esempio: quale uso da parte delle aziende? Quali interventi pagati? Quali

	lavoratori interessati? Quali punti di forza e di problematicità del dispositivo di utilizzo dei *voucher*? Quali effetti sui destinatari e sulle relative aziende/organizzazioni?)? Quale è il grado di *differenziazione* e *complementarietà* tra la formazione interessata dai *voucher* e la restante offerta di FC *normata* attiva sul territorio provinciale?
3. Attività/fasi attuative	Sono indicativamente le seguenti (per macrofasi): a) costituzione/individuazione del gruppo di valutazione; b) individuazione dei casi di riferimento (corsi, annualità, ….); c) progettazione operativa della valutazione e verifica di valutabilità (compresa, e si tratta di una componente molto importante per questa valutazione, la verifica dei dati ed informazioni disponibili a livello provinciale sulle diverse linee formative); d) impostazione e predisposizione metodologico-strumentale della ricostruzione degli effetti e in generale della indagine di campo; e1) realizzazione della ricostruzione degli effetti *lordi*; e2) realizzazione della ricostruzione degli effetti *netti*; e3) raccolta dati, informazioni ed evidenze su complementarietà/differenziazione FC; f) successiva elaborazione e trattamento (secondo i disegni di metodo di cui al riquadro successivo); g) predisposizione di idonei documenti di presentazione dei risultati e loro diffusione.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	Per la valutazione degli effetti su lavoratori e imprese, i due principali riferimenti di metodo utilizzabili sono rappresentati, per quanto riguarda gli effetti lordi, dall'impianto valutativo già sperimentato dalla PAT sulle Misure D1 e in parte D4 della programmazione Fse 2000-2006 (Colasanto e Galetti, cit., vol. I, p. 231 e seguenti) nonché dall'Isfol (Area Valutazione RU) nell'ambito dell'aggiornamento della valutazione di medio periodo del QCS Fse Ob.3 (Isfol-UE-MLPS, 2007, cap. 4.5 ma anche 2006, cap. 7). In relazione agli effetti netti (da esplorare in maniera sperimentale) è possibile ipotizzare invece un adattamento (da costruire) del dispositivo testato per conto della PAT-Ufficio Fse sulla formazione Fse per i non-occupati. A questi riferimenti di metodo è ragionevole immaginare di aggiungere, al fine di ricostruire in maniera più approfondita il quadro degli effetti (lordi), un certo numero (da definire) di interviste in profondità ai lavoratori e ai rispettivi referenti aziendali (per i dipendenti). Il quadro dei metodi è infine completato da interviste collettive a *panel* selezionati di decisori formativi presenti nelle imprese/organizzazioni utilizzatrici del Fse. Con riferimento invece a complementarietà/differenziazione, questa valutazione si basa su una logica generale di tipo *qualitativo* (i cui esiti non sono cioè rappresentabili attraverso matrici di numeri) nell'ambito della quale saranno però individuati, soprattutto al fine di offrire una più chiara rappresentazione dei risultati, una serie di indicatori o descrittori – rispettivamente – di *differenziazione/complementarietà delle diverse linee di FC* e di *andamento/attuazione della sperimentazione dei voucher aziendali*. Nello specifico, con le ovvie differenze derivanti dal diverso *oggetto* di riferimento, il disegno di metodo delle due *sottovalutazioni* sarà - in termini generali - caratterizzato da due momenti principali: a) la individuazione degli indicatori (o descrittori) pertinenti nei due casi (quelli relativi ai livelli di competenza raggiunti dai destinatari della formazione saranno riferiti solo ad un campione limitato di casi); b) la costruzione degli indicatori/descrittori attraverso modalità coerenti con lo specifico indicatore/descrittore (ad esempio: interrogazione strutturata di *panel* di attori significativi; analisi ed elaborazione di dati/informazioni esistenti; interviste individuali in profondità; interviste con questionario ai destinatari degli interventi ed ai decisori nelle aziende/organizzazioni). Il *fronte* più delicato è probabilmente rappresentato dall'accertamento dei livelli di competenza raggiunti in esito alla formazione: andrà verificata a questo proposito la possibilità di usare a tal fine gli *output* del servizio di validazione delle competenze c/o *struttura/sportello multifunzionale* che sarà attivato nei prossimi mesi.
5. Tempistica realizzativa	La valutazione degli effetti su lavoratori/imprese sarà impostata e realizzata, almeno per la componente di effetti lordi, nel corso del 2008 con riferimento a formati – indicativamente – delle annualità 2005 e/o 2006 (e quindi della programmazione Fse 2000-2006): ciò consentirà la produzione di un documento di valutazione entro la conclusione del 2008. I tempi di realizzazione dell'approfondimento sugli effetti netti potrebbero invece essere più lunghi e portare ad un documento finale entro il 2009. Il dispositivo utilizzato sarà successivamente impiegato per analoghe valutazioni relative alla programmazione Fse 2007-2013. La valutazione di *differenziazione/complementarietà* sarà predisposta e realizzata a titolo sperimentale nel 2008 con riferimento alla programmazione Fse 2000-2006 (vanno individuate una/due annualità di riferimento: ad esempio 2005 e 2006): è ipotizzabile una sua replica nel 2009 con riferimento alle annualità 2007 e 2008 (e quindi, tra l'altro, alla programmazione Fse 2007-2013). La valutazione riferita ai *voucher aziendali* sarà invece impostata e realizzata a partire da sei mesi/un anno dal suo avvio operativo.
6. Prodotti attesi	Sono rappresentati sia dai documenti in esito alle valutazioni (indicativamente 3 oppure 4 più eventualmente quello derivante dalla *replica* della valutazione di differenziazione/complementarietà) sia dai relativi impianti e dispositivi di metodo.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Effetti occupazionali e effetti psico-sociali delle politiche di supporto all'inclusione sociale (immigrati e persone con disabilità)**. La valutazione delle politiche di supporto all'inclusione sociale riguarderà in particolare le figure degli immigrati e delle persone con disabilità ed ha come **obiettivo** la ricostruzione e la stima dei benefici dell'intervento del Fse sulla loro occupazione e su una serie di altre variabili psico-sociali. Per quanto riguarda gli aspetti occupazionali, le valutazioni potranno essere condotte secondo le modalità già a lungo sperimentate in passato dall'Ufficio FSE: tuttavia, per tali iniziative a supporto dell'inclusione sociale, altri aspetti valutativi dovranno essere presi in considerazione, viste le peculiarità dell'utenza coinvolta. Le dimensioni psico-sociali che potranno essere esaminate sono, ad esempio: il potenziamento delle capacità di inserimento sociale (competenze trasversali; innalzamento dell'autoefficacia percepita; immagine di sé positiva). Ad esempio, per quanto riguarda la categoria degli immigrati, l'inserimento al lavoro può essere considerato come uno dei tanti aspetti che caratterizzano un processo di inserimento sociale. Pertanto, una valutazione sulla capacità di produrre inclusione per gli immigrati dovrà considerare anche la qualità dell'inserimento sociale, l'acquisizione di competenze sociali e linguistiche (oltre a quelle professionali), la capacità di trasmettere ai soggetti coinvolti le skills necessarie per orientarsi nel mercato del lavoro e nella vita sociale. Per quanto riguarda le persone con disabilità, oltre agli effetti occupazionali dovranno essere valutati altri aspetti, come ad esempio l'acquisita (o meno) capacità di mantenere una posizione nel mercato del lavoro. Inoltre, per tale gruppo di utenti, particolare attenzione dovrà essere posta sul destino occupazionale e sulla capacità di affrontare situazioni di lavoro non protette. In tal senso, si presterà attenzione, non solo agli effetti quantitativi dell'inclusione sociale, ma più in generale alla capacità di gestire politiche di *disability management*. Dal punto di vista psico-sociale potranno essere valutate l'acquisizione di una maggiore autostima, una immagine positiva del lavoro e del proprio ruolo professionale.
2. Domanda/e di valutazione	Le domande di valutazione relative alle attività di supporto all'inclusione sociale di particolari fasce di cittadini a rischio di marginalizzazione sono le seguenti: - quali sono gli effetti occupazionali (lordi) delle iniziative FSE su immigrati e persone con disabilità? - qual è la qualità dell'occupazione eventualmente conseguita? - (per gli immigrati) in che misura le iniziative FSE hanno saputo colmare il fabbisogno di competenze professionali, sociali e linguistiche dell'utenza coinvolta? - (per persone con disabilità) quali tipi di occupazioni sono state conseguite e quale ruolo è giocato dal sistema delle imprese sociali nel favorire l'inserimento e il mantenimento al lavoro? - (per persone con disabilità) in che misura gli utenti di iniziative FSE sono in grado di mantenere un impiego e di occupare posizioni lavorative in ambienti non protetti?
3. Attività/fasi attuative	Oltre alle procedure Standard di rilevazione del placement, secondo le modalità già sperimentate in passato dall'Ufficio FSE, sono necessarie le seguenti operazioni di ricerca valutativa: - per gli immigrati: rilevazione ad un anno dal termine delle iniziative FSE su un campione di soggetti coinvolti per rilevare qualità dell'inserimento occupazionale e in che misura ritengono colmato il fabbisogno di competenze (professionali, sociali e linguistiche); - per le persone con disabilità: rilevazione al termine delle iniziative FSE sulla totalità dei soggetti coinvolti per rilevare qualità dell'inserimento occupazionale, tipo di compito lavorativo, competenze utilizzate, ostacoli percepiti per lo sviluppo professionale e il mantenimento al lavoro; - per le persone con disabilità: rilevazione ad un anno dal termine delle iniziative per rilevare il percorso professionale, il mantenimento della posizione di lavoro, la capacità di affrontare compiti lavorativi in ambiente non protetti.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	Per tutte le indagini valutative sopra citate si prevede una raccolta dati mediante strumenti di rilevazione standardizzati e approfondimenti mediante interviste qualitative su ristretti numeri di soggetti. Particolare attenzione dovrà essere posta al timing delle rilevazioni, soprattutto per quanto concerne la questione della capacità di mantenimento dell'occupazione e di sviluppo professionale.
5. Tempistica realizzativa	Alcune azioni valutative possono essere attivate immediatamente a ridosso delle iniziative FSE (quelle per rilevare l'inserimento al lavoro di persone con disabilità o per raccogliere dati sulle competenze acquisite) mentre altre potranno essere effettuate a distanza di 6 mesi/un anno dal termine delle iniziative FSE per rilevare la posizione occupazionale e la qualità dell'impiego (va definita con

	esattezza la tempistica). Infine, le rilevazioni per sondare la capacità di mantenimento al lavoro e lo sviluppo professionale dovranno essere condotte a distanza di almeno un anno dal termine delle iniziative FSE di riferimento.
6. Prodotti attesi	Programmi dettagliati di valutazione per definire in dettaglio le procedure operative e report di valutazione periodici sui tre livelli in precedenza descritti.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Effetto occupazionale dell'intervento FSE sui lavoratori anziani**. La valutazione nell'ambito degli interventi a favore di lavoratori maturi ha come **obiettivo** la ricostruzione degli effetti occupazionali netti, del miglioramento delle competenze professionali, dell'adeguatezza degli interventi proposti rispetto alle caratteristiche dell'utenza. Il tema del mantenimento al lavoro di persone in età avanzata è posto con sempre maggiore insistenza da organismi politici a livello europeo, nazionale e locale. L'Italia e la provincia di Trento mostrano a questo proposito dei dati critici se comparati a quelli di altre aree territoriali. La presenza di lavoratori nella fascia d'età tra i 55 e i 65anni si attesta poco sopra il 30% a livello nazionale, mentre a livello locale è ancora inferiore (inserire dato). Inoltre, nonostante le numerose dichiarazioni di principio e le riforme del sistema pensionistico, il trend dell'ultimo quinquennio non ha mostrato importanti incrementi nella partecipazione alle forze di lavoro, se non in misura contenuta nella componente femminile. E' evidente che la partecipazione dei lavoratori maturi (over 55) alle forze di lavoro non può essere alimentata solamente attraverso nuove normative e forme di incentivazione economica per ritardare il pensionamento. Importanti e innovative azioni di sviluppo e potenziamento di questa specifica fascia di lavoratori devono essere attivate rivolgendo l'attenzione alla acquisizione di nuove competenze e alla rimotivazione al lavoro. Un ruolo fondamentale può essere giocato dalle attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione per una componente dell'offerta di lavoro (quella degli over 55) ad accentuato rischio di obsolescenza della competenze. Rischio rafforzato anche dal fatto che tale coorte di lavoratori possiede generalmente titoli di studio di livello medio-basso e ha contenute competenze nell'ambito delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Interventi possono essere attuati anche nell'ambito dell'orientamento e della gestione della carriera (transizioni di ruolo lavorativo), nonché, con il coinvolgimento delle parti sociali, nella definizione di ruoli organizzativi e mansioni lavorative consone alle caratteristiche lavorative e alle risorse psico-sociali dei lavoratori maturi. Grazie alle esperienze già maturate nel territorio trentino, gli interventi in questa area potranno godere di un adeguato grado di maturità. Infatti: a) sono già state avviate significative esperienze di formazione dei formatori sullo specifico tema del lavoratore senior; b) sono state sperimentate reti di relazioni tra parti sociali e produttive per la sensibilizzazione sulla problematica lavorativa del lavoratore over55; c) è maturata una consapevolezza sulle diverse variabili da tenere in considerazione per ideare, progettare e gestire interventi per questa specifica fascia di lavoratori (età, genere, motivazioni, risorse cognitive, posizione organizzativa, compito lavorativo, ecc.).
2. Domanda/e di valutazione	Sul tema della partecipazione attiva al lavoro del lavoratore maturo possono essere affrontati numerosi livelli di valutazione e verifica dell'efficacia degli interventi. In via preliminare, possono essere segnalate tre domande di valutazione particolarmente critiche, che potranno in seguito essere integrate con altri elementi valutativi: a) Impatto. Ci si può interrogare se l'insieme degli interventi attuati a favore dei lavoratori maturi (over55) producano un effettivo incremento nella presenza percentuale di tali lavoratori al mercato del lavoro e un ritardo nel loro pensionamento. Tale valutazione potrà essere effettuata in termini macro, analizzando l'evoluzione nel tempo dei tassi di attività degli over55 nel territorio trentino. Potrà essere condotta in termini più puntuali, verificando l'impatto netto degli interventi sulle scelte e i percorsi di carriera dei lavoratori maturi. b) Acquisizione competenze. Si potrà verificare l'efficacia e il valore degli interventi attuati (soprattutto quelli a carattere formativo) in termini di: acquisizione di competenze, trasferimento delle competenze dal contesto formativo al lavoro, miglioramento della qualità della prestazione di lavoro; c) Qualità interventi. Si potrà valutare l'adeguatezza degli interventi in corso di attuazione rispetto alle aspettative e alle caratteristiche e alle risorse dei soggetti coinvolti. Questo aspetto è particolarmente critico in quanto le esperienze di formazione, orientamento e coinvolgimento attivo dei lavoratori maturi possono avere un carattere sperimentale, viste le peculiarità dell'utenza. Risulta indispensabile quindi valutare in modo costante il gradimento, l'efficacia percepita e la continuità nella partecipazione ad interventi rivolti ai lavoratori maturi.
3. Attività/fasi attuative	Limitando l'analisi alle tre domande di valutazione sopra indicate, possono essere individuate in modo sintetico le seguenti attività valutative: 1. Impatto. Potranno essere avviate le seguenti attività valutative: 1.1. Raccolta e analisi dati su partecipazione al mercato del lavoro degli over55 nel territorio trentino e in altre aree territoriali (nazionali e internazionali) considerate interessanti ai fini della comparazione; 1.2. Ricerca sull'impatto netto degli interventi che esamini, secondo un approccio comparativo,

	le esperienze di lavoro e i percorsi di carriera di lavoratori over55 che hanno preso parte alle iniziative finanziate con FSE e lavoratori che invece non hanno beneficiato di tali iniziative; 2. Acquisizione competenze. Per dare risposta alle domande di valutazione relative all'efficacia delle attività (soprattutto a carattere formativo), possono essere avviate le seguenti: 2.1. Analisi delle valutazioni condotte all'interno delle varie iniziative; 2.2. Ricerca sull'esperienza di lavoro e sulla collocazione organizzativa di lavoratori over55 che hanno seguito attività finanziate dal FSE per verificare incremento e utilizzo delle competenze; 3. Qualità interventi. Per dare risposta alle domande di valutazione relative alla qualità degli interventi, possono essere attuate le seguenti attività valutative: 3.1. Analisi del gradimento dei partecipanti relativamente alle attività in corso di attuazione; 3.2. Attività di ricerca per valutare la rispondenza degli interventi alle caratteristiche, aspettative e risorse dei partecipanti. Tali attività potranno coinvolgere anche progettisti e realizzatori degli interventi.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	Vista l'ampia gamma di attività valutative sopra elencate, è evidente che la metodologia valutativa sarà multiforme e sarà basata su diversi disegni di ricerca valutativa: - ricerca a carattere socio-economico per analizzare l'evoluzione dei trend di partecipazione al mercato del lavoro degli over55; - ricerca socio-economica sull'impatto netto seguendo i criteri standard relativi a tale tipologia di ricerca (campione "sperimentale"; campione "controfattuale"); - ricerca sul placement dei lavoratori coinvolti in attività FSE a distanza di 6 e/o 12 mesi dalla fine delle attività; - ricerca psico-sociale sull'esperienza di carriera dei lavoratori coinvolti nelle attività FSE; - ricerca a carattere qualitativo che coinvolga i diversi attori che hanno partecipato alle attività FSE per definire qualità, efficacia e rispondenza ai bisogni delle attività realizzate e in corso di realizzazione.
5. Tempistica realizzativa	Per dare risposta alle domande di valutazione relative all'impatto di medio-lungo termine degli interventi si prevedono rilevazioni a tre anni dall'avvio delle attività mentre per dare risposta alle domande di valutazione relative all'efficacia delle attività (soprattutto a carattere formativo), possono essere avviate rilevazioni a 6 e/o 12 mesi dalla conclusione delle attività. Infine, per dare risposta alle domande di valutazione relative alla qualità degli interventi, possono essere attuate rilevazioni ad interventi in corso o appena conclusi.
6. Prodotti attesi	I prodotti valutativi relativi agli interventi a favore del lavoratore maturo saranno di diverso tipo e rientreranno nella seguente tipologia di prodotti: - analisi socio-economica; - report di ricerca di varia natura; - indicazioni e raccomandazioni per il miglioramento degli interventi per gli over55.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Stato di attuazione del principio delle pari opportunità di genere**. La valutazione circa l'attuazione del principio delle pari opportunità di genere ha come **obiettivo** la messa in evidenza sia degli aspetti quantitativi (utenza intercettata e sue caratteristiche) sia di quelli qualitativi (benefici in termini di competenze e definizione del percorso professionale) degli interventi. Per valutare in modo appropriato lo stato di attuazione del principio di pari opportunità di genere si dovranno tenere in considerazione tutte le iniziative promosse dal FSE, assumendo una prospettiva di *gender mainstreaming*, quindi a carattere trasversale rispetto alle azioni previste da ciascun Asse del PO. Inoltre, particolare attenzione sarà dedicata alla valutazione degli interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi familiari. Pertanto un oggetto specifico di valutazione saranno i voucher di servizio o di accompagnamento, che consistono in titoli di spesa che consentono alle titolari di acquisire, a fronte di un contributo finanziario personale pari ad almeno il 10 per cento del valore nominale del Buono, servizi di educazione e cura di minori con età fino a 16 anni, o fino a 18 anni nel caso di minori riconosciuti in stato di handicap, in forma complementare ai servizi erogati presso strutture dedicate (nidi di infanzia, micro-nidi, scuole dell'infanzia o altre istituzioni scolastiche ed altre strutture dedicate ed integrative) operanti allo stesso titolo sul territorio provinciale, per consentire alle donne di migliorare la conciliazione tra occupazioni familiari e lavoro.
2. Domanda/e di valutazione	Le domande di valutazione possono essere così sintetizzate: 1 Qual è la porzione di utenza potenziale che le iniziative del FSE sono in grado di intercettare e come si caratterizza tale utenza? 2 Quali sono i principali benefici che le partecipanti ad iniziative FSE traggono da tali attività (in termini di: acquisizione di competenze; definizione del percorso professionale; rimotivazione e riqualificazione della propria presenza sul mercato del lavoro)?
3. Attività/fasi attuative	Per dare risposta alle domande contenute nel punto 1 si dovranno attivare iniziative di valutazione volte a rilevare il grado di risposta e partecipazione alle attività del FSE. In particolare, si può prevedere una analisi su base triennale : dei tassi di partecipazione alle iniziative FSE; delle caratteristiche socio-economiche e culturali dell'utenza; della coerenza di tali caratteristiche rispetto ai target previsti. Per la realizzazione di tali attività valutative, si potrà fare ricorso ai modelli già consolidati adottati in passato per rilevare l'efficacia di diverse offerte formative (si veda Colasanto e Galetti, cit). Per dare risposta alle domande contenute nel punto 2 si dovranno realizzare iniziative di valutazione per esaminare i cambiamenti a livello individuale, lavorativo e familiare prodotti dalla partecipazione ad attività FSE. Ad esempio, potranno essere esaminati: gradimento delle iniziative; cambiamenti nel percorso professionale generati grazie alla partecipazione ad iniziative FSE; miglioramenti nell'organizzazione delle attività lavorative ed extra-lavorative da parte delle donne coinvolte. Anche in questo caso, i modelli di ricerca valutative potranno ricalcare quelli già ampiamente testati nella passata programmazione.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	*Livello dell'offerta*. Rilevazione sistematica dell'andamento delle attività in termini di partecipazione, percentuale di potenziale utenza coinvolta, costi complessivi su base triennale. *Livello individuale*. Rilevazione periodica sul grado di soddisfazione e sul percorso professionale di soggetti che hanno preso parte ad iniziative FSE destinate alle pari opportunità di genere. Approfondimento qualitativo su un campione ristretto di soggetti per valutare in dettaglio i percorsi professionali e le possibili ricadute delle esperienze sulle esperienze di lavoro, lo sviluppo professionale, la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari.
5. Tempistica realizzativa	Per la valutazione del livello individuale si prevedono azioni valutative a 6-12 mesi dalla conclusione delle attività. Per la valutazione del livello dell'offerta, si possono prevedere 2 momenti di valutazione a tre anni dall'avvio della nuova programmazione e al termine di essa. Per la valutazione dei voucher di servizio o di accompagnamento è inoltre prevista nel corso del 2008 una rilevazione ad hoc per misurare l'efficacia e l'efficienza di questo strumento.
6. Prodotti attesi	Programmi dettagliati di valutazione per definire in dettaglio le procedure operative e report di valutazione periodici sui tre livelli in precedenza descritti.

1. Ambito di riferimento (oggetto, tema, argomento; macro o micro; strategica o operativa)	**Percorsi di implementazione del principio del lifelong learning**. La valutazione relativa ai percorsi di implementazione del principio del *lifelong learning* ha come **obiettivo** quello di ricostruire e stimare, in termini quanti-qualitativi, la qualità e l'efficacia degli interventi di formazione permanente a livello di offerta, di sistema e di singolo individuo, con particolare attenzione anche alla valutazione del dispositivo dei voucher o buoni formativi a domanda individuale. La formazione lungo l'intero corso della vita rappresenta una delle strategie più qualificate per promuovere lo sviluppo professionale degli individui, evitare processi di obsolescenza delle competenze, favorire la mobilità e l'innovazione. La partecipazione attiva ad iniziative di LL riveste infatti una particolare importanza per l'individuo, le organizzazioni di lavoro e il contesto socio-economico di riferimento in quanto permette di: - aggiornare in modo continuo il bagaglio di competenze professionali adeguandole allo sviluppo tecnologico e organizzativo; - mantenere elevata la motivazione e l'investimento nella sfera lavorativa e nello sviluppo di carriera da parte degli individui anche in età più avanzata; - favorire la proattività nell'affrontare i compiti lavorativi e i ruoli organizzativi; - favorire competitività e innovazione nelle organizzazioni di lavoro.
2. Domanda/e di valutazione	Sul tema del LL possono essere poste numerose domande di valutazione e verifica dell'efficacia degli interventi. In via preliminare, possono essere segnalate tre aree di valutazione particolarmente critiche, che potranno in seguito essere integrate: - Livello dell'offerta di iniziative di LL. Una serie di domande di valutazione specifiche possono riguardare le modalità adottate per l'erogazione di iniziative di LL (interventi formativi, buoni formativi, altro). A questo proposito, le domande di valutazione possono essere così sintetizzate: - qual è il grado di successo di diverse modalità di offerta formativa? Su questo primo aspetto potranno essere riproposte attività valutative, già avviate nel corso della passata programmazione, al fine di confrontare gli esiti e il grado di rispondenza al fabbisogno territoriale di diverse modalità di offerta di LL. - Livello di sistema. Una seconda serie di domande riguarda l'impatto delle attività di LL sul tessuto produttivo territoriale. A tale proposito ci si può chiedere: - come sono valutate le azioni di LL del FSE dal sistema imprese? - qual è il valore aggiunto delle attività di LL del FSE percepito da parte di attori significativi del territorio? - Livello individuale. Tale domanda di carattere generale riguarda i tipi di benefici che gli individui coinvolti possono trarre dalla partecipazione ad attività di LL. Tale interrogativo di carattere generale, può essere così specificato: - quali competenze sono apprese? - quali processi di cambiamento lavorativo sono imputabili ad attività di LL? - quali ricadute sul percorso professionale sono da imputare ad attività di LL?
3. Attività/fasi attuative	*Livello dell'offerta*. Rilevazione sistematica dell'andamento delle attività di LL (in termini di partecipazione, percentuale di potenziale utenza coinvolta, costi complessivi) su base triennale e confronto (anche diacronico) tra diverse modalità di erogazione di azioni di LL. *Livello di sistema*. Coinvolgimento di un panel di testimoni privilegiati del territorio (imprese, istituzioni, enti, associazioni) per rilevare in che modo sono percepite le attività di LL e qual è l'impatto percepito di tali iniziative sulla realtà produttiva. *Livello individuale*. Rilevazione periodica sul grado di soddisfazione e sul percorso professionale di soggetti che hanno preso parte ad iniziative di LL. Approfondimento qualitativo su un campione ristretto di soggetti per valutare in dettaglio i percorsi professionali e le possibili ricadute delle esperienze di LL sulle scelte di carriera e lo sviluppo professionale.
4. Aspetti metodologici (disegno generale e di metodo, tecniche e strumenti)	Le soluzioni metodologiche adottate per dare risposta alle domande di valutazione sopra citate sono differenti a seconda del livello di analisi adottato. Per valutare la qualità e l'efficacia dell'offerta di iniziative di LL, potrà essere adottata, con opportuni rimaneggiamenti, la metodologia già sperimentata nella valutazione dell'esperienza dei voucher (riportata in Colasanto e Galetti, cit.). Per quanto riguarda il livello di sistema, un primo approfondimento valutativo può essere condotto mediante una indagine di tipo qualitativo che coinvolga i principali attori coinvolti in modo diretto o indiretto nelle attività di LL. In fasi successive di definizione del piano di valutazione, particolare cura dovrà essere dedicata alla definizione del panel da intervistare e alla redazione dello strumento di rilevazione. Per quanto riguarda il livello individuale, si seguirà l'impostazione metodologica, già ampiamente

	testata nell'ambito della valutazione del *placement* da parte dell'Ufficio FSE. A questa impostazione, di carattere strettamente qualitativo e con intervista telefonica, potrà essere aggiunta una fase di approfondimento sui percorsi di carriera e lo sviluppo professionale di soggetti che hanno preso parte ad iniziative di LL.
5. Tempistica realizzativa	Per la valutazione del livello dell'offerta, si possono prevedere 2 momenti di valutazione a tre anni dall'avvio della nuova programmazione e al termine di essa. Per la valutazione del livello di sistema si possono prevedere 2 fasi di rilevazione con cadenza triennale per esaminare anche l'evoluzione delle percezioni dei soggetti coinvolti nel tempo. Per la valutazione del livello individuale si prevedono azioni valutative a circa 6-12 mesi dalla conclusione delle attività di LL.
6. Prodotti attesi	Programmi dettagliati di valutazione per definire in dettaglio le procedure operative e report di valutazione periodici sui tre livelli in precedenza descritti.

Capitolo 3 – SISTEMA DI ATTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE

3.1. Gli attori della valutazione

In questo capitolo degli Indirizzi vengono presentati gli attori direttamente o indirettamente coinvolti nella valutazione che a vario titolo sono interessati alle attività valutative, con ruoli e responsabilità diversi:

- *Amministrazione provinciale*
  - ➔ *Autorità di Gestione.* L'Autorità di Gestione del Programma, Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo, è responsabile della valutazione e assicura lo svolgimento di questa funzione attraverso l'affidamento delle attività a soggetti interni ed esterni. L'Autorità di Gestione esercita le proprie competenze in collaborazione con la Commissione Europea e lo Stato Membro e rappresenta il principale beneficiario della valutazione in quanto da essa ottiene indicazioni utili al miglioramento dei meccanismi di programmazione e di attuazione delle operazioni.
- *Partner sociali*
  - ➔ Il partenariato economico e sociale rappresenta il soggetto atto a mantenere un livello di presidio della programmazione all'interno degli organismi di confronto istituzionale e che per svolgere attivamente il loro ruolo necessitano di informazioni puntuali di carattere valutativo delle quali possono essere essi stessi promotori.
- *Partner istituzionali*
  - ➔ La *Commissione Europea* rappresenta un attore fondamentale del processo di valutazione in quanto interlocutore interessato anche alla qualità e agli aspetti metodologici dell'attività di valutazione e ne condivide gli esiti con l'AdG nel corso della programmazione.
  - ➔ Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e il Ministero dello Sviluppo economico che direttamente o attraverso strutture tecniche ed essi referenti (es. Isfol e UVAL), sono rilevanti in quanto garanti dei processi di integrazione/contiguità/condivisione degli interventi volti a trasferire buone pratiche in materia di valutazione tra le diverse autorità di gestione impegnate nei Fondi strutturali e a definire un quadro di risultati degli interventi del Fse su base nazionale e coerente con la struttura di programmazione definita nel QSN.
- *Valutatori (esterni o interni)*
  - ➔ I *valutatori* interni ed esterni sono i terminali della valutazione e selezione dei progetti, e in questa veste da un lato producono esiti valutativi e dall'altro necessitano degli esiti delle valutazioni ongoing e tematiche come input per l'affinamento dei processi selettivi.
- *Nucleo di verifica e valutazione investimenti pubblici ex legge 144/1999*
  - ➔ Il Nucleo contribuisce ad assicurare la complementarietà e l'integrazione tra le diverse componenti valutative dei programmi attivati a valere sui diversi Fondi e risponde all'esigenza di pervenire ad una valutazione unitaria complessiva delle politiche per lo sviluppo locale così come prevista dal QSN.

3.2. L'organizzazione interna a presidio e supporto dell'attuazione della valutazione

3.2.1 Lo Steering Group

Per assicurare un confronto tecnico qualificato e il monitoraggio dell'attività di valutazione viene istituito, in coerenza anche con gli orientamenti della Commissione europea uno ***Steering Group***, ovvero un organismo dotato di sufficienti margini di autonomia tecnica, da impegnare con le seguenti finalità:

- individuare e selezionare oggetti da valutare e domande di valutazione;
- assicurare interesse per le valutazioni;
- garantire che le valutazioni siano realizzate ed i risultati siano diffusi ed utilizzati;
- modificare e integrare, ove necessario, gli Indirizzi di valutazione.

3.2.2 Risorse della Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo

Al fine di assicurare il miglior coordinamento della attività di valutazione, l'Autorità di Gestione si avvarrà di risorse presenti all'interno della Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo, con il compito di svolgere un ruolo di segreteria tecnica allo Steering Group e supportare le attività dei valutatori interni ed esterni e di assicurare un colloquio continuo tra questi ultimi e l'Autorità di Gestione.
L'ipotesi organizzativa che sostanzia tale scelta deriva dalla necessità di individuare un gruppo di professionalità che possa operare in forma di supporto stabile e costantemente riconoscibile, per affrontare i problemi della valutazione del Programma, confrontandosi con compiti definiti e con scadenze programmate.

3.2.3 Assistenza tecnica

Ad integrazione delle risorse presenti all'interno della Segreteria Generale - Ufficio Fondo sociale europeo della Provincia Autonoma di Trento, è prevista la possibilità di avvalersi dell'assistenza tecnica del PO per assicurare le funzioni di monitoraggio attraverso cui alimentare gli esercizi di valutazione mediante il controllo, la verifica e l'elaborazione dei flussi informativi.

3.3. Forme e modalità di attuazione (soggetti interni o esterni; raccordi, ecc.)

Nello specifico delle attività finalizzate all'erogazione del servizio di valutazione, si attiverà un raccordo costante con le strutture direttamente ed indirettamente coinvolte nell'implementazione del PO. Nello specifico si assicureranno forme di raccordo funzionale e coordinamento con:

- la Commissione Europea;
- le strutture che a livello nazionale operano nella sorveglianza e valutazione del QSN e del Programma Operativo Nazionale in capo al Ministero del Lavoro. Tale raccordo dovrà essere finalizzato a raccogliere orientamenti e indirizzi proposti a livello nazionale che potranno essere trasferiti alla valutazione del PO e permettere quindi l'elaborazione di strumenti e dati comparabili con esperienze risultanti in altri programmi nazionali e/o regionali;
- l'Unità di valutazione degli Investimenti Pubblici (UVAL) del Ministero dello Sviluppo Economico, il Sistema Nazionale di Valutazione e il Gruppo di lavoro valutazione e monitoraggio del Comitato di Sorveglianza del QSN, i Gruppi Tecnici costituiti presso il MISE ed il Ministero del Lavoro, con il compito di orientare e supportare l'attività di valutazione.

Per garantire tali raccordi, verranno individuati momenti di incontro con i suddetti soggetti esterni nell'ambito dei quali si realizzerà lo scambio di esperienze, l'acquisizione delle informazioni, la verifica degli indirizzi e delle linee guida proposte per l'attività di valutazione.

3.4. Le risorse finanziarie a supporto dell'attuazione della valutazione

Per le azioni attuative dei presenti Indirizzi, saranno destinate delle risorse stimabili sull'ordine di grandezza dei 70.000-80.000 Euro per ciascun anno della programmazione.

Capitolo 4 – MECCANISMI FINALIZZATI A GARANTIRE LA QUALITA' DEI PROCESSI DI VALUTAZIONE

4.1 Principi di riferimento

La qualità della valutazione del PO deriva dalle modalità che verranno assunte da ciascuno degli attori nel processo di valutazione: l'Autorità di Gestione, i partner istituzionali e sociali (rappresentati nel Comitato di Sorveglianza), gli esperti valutatori, i beneficiari finali, i destinatari attuali e potenziali, la collettività. Sulla base di tale assunto, i criteri di qualità proposti, anche sulla scorta delle esperienze della Provincia Autonoma di Trento e degli orientamenti in materia condivisi a livello nazionale, su indicazione anche degli studi realizzati dalla Commissione europea, si articolano come segue:

a) *utilità:* le informazioni e i giudizi devono essere utilizzabili e utilizzati per le decisioni riguardanti sia il Programma Operativo in corso di attuazione, sia altre azioni dell'Autorità di Gestione;
b) *chiarezza e completezza della domanda di valutazione:* per poter raccogliere informazioni utili ed utilizzabili, l'attività di valutazione deve recepire la domanda espressa dall'Autorità di Gestione (e dagli altri stakeholder, in particolare dal Comitato di Sorveglianza), e deve avviare un processo di rielaborazione della domanda stessa, finalizzato a chiarirla, introducendo anche eventuali integrazioni ed individuando i modi per rispondervi;
c) *pertinenza:* per assicurare la pertinenza della valutazione, è necessario osservare criticamente il Programma da tutti i punti di vista: l'individuazione dei fabbisogni sociali cui il Programma risponde, l'adeguatezza della strategia, i rapporti fra i partner sociali e istituzionali, l'attuazione, gli effetti, l'interazione con il contesto e con le altre politiche.
d) *affidabilità dei dati e dei metodi:* i metodi utilizzati per lo svolgimento delle attività di valutazione devono essere affidabili, adatti allo specifico compito ed in grado di rilevare non solo gli effetti attesi, ma anche quelli inattesi e a collegarli con le caratteristiche del programma e la sua attuazione.
e) *credibilità e imparzialità:* la credibilità ed imparzialità della valutazione saranno assicurate anche dall'esame degli effetti del programma sui gruppi coinvolti (chi guadagna e chi perde) e dalla corretta rappresentazione delle posizioni degli stakeholder (identificati in modo ampio ma entro limiti di ragionevolezza).

I criteri di qualità presentati potranno essere suscettibili di possibili integrazioni con l'inserimento di criteri aggiuntivi, relativi ad esempio alla rispondenza della valutazione a specifici quesiti valutativi o a temi ritenuti particolarmente rilevanti a livello nazionale.

4.2 Meccanismi di controllo e modalità di revisione dei contenuti delle valutazioni

I meccanismi di controllo e revisione dei contenuti delle valutazioni non potranno che fondarsi sull'analisi dei risultati in progress delle diverse attività di valutazione in base ai quali definire eventuali interventi correttivi, volti a migliorare la qualità di metodi, strumenti e procedure utilizzati. In questo modo si intende garantire un miglioramento continuo del processo di valutazione, fornendo ai diversi attori informazioni e indirizzi in tempo utile ed in modo funzionale per eventuali revisioni. In particolare, si assumono i seguenti ambiti specifici su cui operare le verifiche per la revisione degli impianti valutativi:

- finalità e logica del disegno di valutazione;
- costruzione delle domande di valutazione e delle unità di indagine;
- articolazione delle attività;
- scelta delle metodologie;
- individuazione delle competenze;
- definizione della tempistica e individuazione delle risorse;

- definizione dei prodotti;
- diffusione e fruizione dei risultati;
- prestazioni dei valutatori;
- partnership e collaborazioni.

In sintesi, gli interventi di rivisitazione e aggiornamento degli Indirizzi potranno riguardare il processo di valutazione, l'organizzazione di tale processo, i prodotti della valutazione, la loro diffusione, l'utilizzazione della valutazione ed interessano, quindi, il comportamento non solo dei valutatori, ma anche degli altri attori a vario titolo coinvolti nell'attività di valutazione.

Dal punto di vista operativo, il meccanismo adottato per favorire il regolare sviluppo del processo di valutazione e per fare sì che da tale processo scaturiscano buone valutazioni è articolato su due livelli:

- una *puntuale ricognizione della qualità dei prodotti della valutazione*;
- un *esame sistematico* sia *delle attività* che hanno concorso alla realizzazione della valutazione, sia *della struttura organizzativa* all'interno della quale esse hanno preso vita.

Capitolo 5 – MODALITA' DI DIFFUSIONE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

5.1 Diffusione dei risultati della valutazione e loro utilizzazione da parte degli stakeholder

L'AdG assicurerà la diffusione dei risultati delle valutazioni affinché queste possano rappresentare uno strumento di lavoro e di affinamento della qualità degli interventi messi in campo dei diversi stakeholder del PO. In particolare, ci si adopererà affinché quanto risulterà dalla valutazione, in particolare ongoing, ma anche tematica, trovi accoglienza nei rapporti annuali di esecuzione, sia oggetto di specifiche presentazioni al CdS e venga diffuso anche agli operatori coinvolti nell'attuazione del Fondo e ai destinatari degli interventi da esso finanziati attraverso momenti di sensibilizzazione ed informazione, ricorrendo anche all'impiego di strumenti afferenti alle più innovative tecnologie di comunicazione e informazione.

5.2 Raccordo con il Piano di comunicazione

Anche alla luce di quanto riportato al punto precedente, le attività di diffusione dei risultati della valutazione faranno riferimento al set metodologico e strumentale descritto nel Piano di comunicazione, così come previsto all'art. 69 del Regolamento CE 1083/06.

Capitolo 6 – INDICATORI SPECIFICI DEL PROGRAMMA OPERATIVO

Il Programma Operativo della Provincia Autonoma di Trento prevede espressamente che: "in aggiunta agli indicatori già contenuti nel Programma e associati agli obiettivi specifici comuni, l'Autorità di gestione individuerà un numero limitato di ulteriori indicatori significativi specifici associati ad alcuni obiettivi operativi di particolare rilevanza strategica per l'Amministrazione ed il territorio di riferimento. Tali indicatori saranno condivisi nella prima riunione del Comitato di sorveglianza".
L'obiettivo di tale previsione consiste nella volontà di porre l'attenzione su alcuni aspetti strategici di particolare rilevanza, i cui risultati non sono misurabili attraverso la serie di indicatori comuni a tutti i PO.

6.1 Individuazione degli indicatori specifici

Per l'individuazione dei campi a cui riferire un set aggiuntivo di indicatori specifici del Programma Operativo, l'Autorità di Gestione ha scelto di focalizzare l'attenzione sulla valutazione di alcuni specifici aspetti che riflettono particolari priorità strategiche provinciali. Questo anche in continuità con l'esperienza di valutazione già realizzata dalla Provincia Autonoma di Trento nella passata programmazione 2000-2006.
Sulla base di questo interesse, le aree identificate sono:

- le operazioni volte a sostenere gli interventi di formazione continua per gli occupati;
- le operazioni finalizzate a innalzare i tassi di partecipazione al mercato del lavoro con priorità agli immigrati, alle donne, ai giovani e alle persone mature;
- le operazioni dirette a potenziare il sistema degli strumenti e incentivi per l'accesso ai servizi di assistenza e di cura dei minori, delle persone con nucleo familiare di cui fanno parte soggetti non autosufficienti e/o anziani, per consentire una maggior partecipazione delle donne agli interventi formativi e al mercato del lavoro;
- le operazioni volte a sostenere la socializzazione, la formazione e l'inserimento professionale e lavorativo di quelle componenti della popolazione a relativo maggiore rischio di esclusione sociale, in particolare dei soggetti disabili;
- le operazioni miranti a rafforzare la formazione permanente in una logica di lifelong learning, attraverso lo sviluppo di servizi di orientamento, strumenti di finanziamento e metodologie didattiche in grado di valorizzare la domanda individuale e personalizzare ed innovare l'offerta formativa;
- le operazioni volte a Migliorare i contenuti professionalizzanti dei curricula scolastici.

Per queste aree sono stati individuati una serie di indicatori di misurazione di realizzazione e di risultato, riportati nella tabella che segue:

Asse	Obiettivo specifico	Obiettivo operativo	Indicatori di realizzazione	Valore cumulativo al 2009	Valore cumulativo intera programmazione al 2013	Indicatori di risultato	Valore cumulativo al 2009	Valore cumulativo intera programmazione al 2013
I	Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori	Sostenere gli interventi di formazione continua per gli occupati	N° di destinatari	Approvati: 2.000 Avviati: 2.000 Conclusi: 1.950 (i dati si riferiscono alla somma dei destinatari complessivi)	Approvati: 6.000 Avviati: 6.000 Conclusi: 5.900 (i dati si riferiscono alla somma dei destinatari complessivi)	Tasso di copertura dei destinatari coinvolti nei progetti rispetto al totale degli occupati 2007: 0,9%	Tasso di copertura: 2,5%	Tasso di copertura: 7,5%
II	Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese	Innalzare i tassi di partecipazione al mercato del lavoro con priorità agli immigrati, alle donne, ai giovani e alle persone mature	N° di donne	Approvati: 700 Avviati: 700 Conclusi: 670	Approvati:2.100 Avviati: 2.100 Conclusi: 2.050	Tasso di occupazione femminile 2007: 57.9%	Tasso di occupazione femminile: +2%	Tasso di occupazione femminile: +2%
			N°di persone mature (over 55)	Approvati: 400 Avviati: 400 Conclusi: 350	Approvati: 1.500 Avviati: 1.500 Conclusi: 1.450	Tasso di occupazione persone mature (over 55) 2007: 27,6%	Tasso di occupazione persone mature (over 55):+2%	Tasso di occupazione persone mature (over 55):+4%
II	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	Potenziare il sistema degli strumenti e incentivi per l'accesso ai servizi di assistenza e di cura dei minori, delle persone con nucleo familiare di cui fanno parte soggetti non auto sufficienti e/o anziane, per consentire una maggior partecipazione delle donne agli interventi formativi e al mercato del lavoro	N° di buoni di servizio o di accompagnamento erogati	N°di buoni di servizio o di accompagnamento erogati: 1.200	N°di buoni di servizio o di accompagnamento erogati: 3.600	Tasso di copertura delle destinatarie sul totale della popolazione femminile in età lavorativa 2007: 0,3%	Tasso di copertura: 0,6%	Tasso di copertura: 1,8%
III	Sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel	Sostenere la socializzazione, la formazione e l'inserimento professionale e lavorativo di quelle componenti della popolazione a relativo maggiore rischio di esclusione sociale, in	N° di destinatari	Approvati: 120 Avviati: 120 Conclusi: 100	Approvati: 360 Avviati: 360 Conclusi: 300	Tasso di occupazione soggetti disabili 2007: 45%	Tasso di occupazione soggetti disabili: +5%	Tasso di occupazione soggetti disabili: +10%

	mercato del lavoro	particolare dei soggetti disabili						
IV	Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza	Rafforzare la formazione permanente in una logica di lifelong learning, attraverso lo sviluppo di servizi di orientamento, strumenti di finanziamento e metodologie didattiche in grado di valorizzare la domanda individuale e personalizzare ed innovare l'offerta formativa	N° di buoni formativi erogati	N° di buoni formativi erogati: 23.000	N° di buoni formativi erogati: 70.000	Tasso di copertura dei destinatari sul totale della popolazione in età lavorativa 2007: 3%	Tasso di copertura: 7%	Tasso di copertura: 20%
IV	Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza	Migliorare i contenuti professionalizzanti dei curriculum scolastici	N° di destinatari	Approvati: 6.000 Avviati: 6.000 Conclusi: 5.900	Approvati: 20.000 Avviati: 20.000 Conclusi: 19.900	Tasso di copertura dei destinatari sul totale degli iscritti al sistema scolastico e formativo 2007: 3%	Tasso di copertura: 7%	Tasso di copertura: 25%