



Unione europea  
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,  
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità



Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione

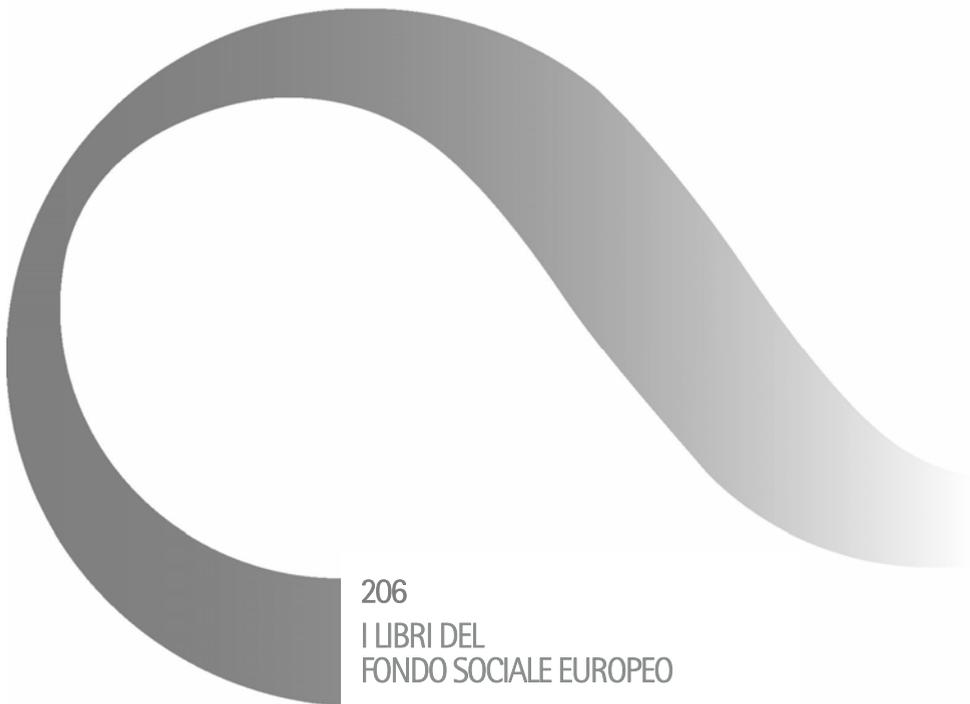


206  
I LIBRI DEL  
FONDO SOCIALE EUROPEO

# PROGRAMMARE E VALUTARE LE PARI OPPORTUNITÁ E LA NON DISCRIMINAZIONE

UN'IPOTESI DI PERCORSO

**ISFOL**  
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DEI LAVORATORI



206

I LIBRI DEL  
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: Pier Antonio Varesi  
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti  
Corso d'Italia, 33  
00198 Roma  
Tel. + 39 06854471  
Web: [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da Claudio Bensi responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.



Unione europea  
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,  
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità



**unar**  
una voce è un'occasione  
a difesa delle differenze



per il tuo futuro  
Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione

# ISFOL

## PROGRAMMARE E VALUTARE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA NON DISCRIMINAZIONE

### UN'IPOTESI DI PERCORSO

**ISFOL**  
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DEI LAVORATORI

La pubblicazione raccoglie i risultati del Progetto Valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione, curata dal Gruppo di ricerca pari opportunità e contrasto alle discriminazioni (responsabile Elena Murtas), nell'ambito della convenzione con il Dipartimento per le pari opportunità a valere sul PON FSE Convergenza 2007-2013, Asse D, Ob. specifico 4.2.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro: Andrea Bagnulo, Antonietta De Sanctis, Monica Esposito, Elena Murtas, Alessia Rosiello (che ha curato anche la revisione del volume), Maria Antonietta Salvucci.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'ISFOL.

Il volume è a cura di *Elena Murtas*

Sono Autori del volume:

*Bagnulo A.* (cap. 4); *De Sanctis A.* (cap. 2); *Esposito M.* (par. 1.2, 1.3; allegato); *Monaldi G.* (allegato); *Murtas E.* (Introduzione, parr. 1.1, 1.4, 1.5, 1.6); *Natoli G.* (Premessa); *Rosiello A.* (parr. 3.2, 3.4); *Salvucci M.A.* (parr. 3.1, 3.3).

Testo chiuso a novembre 2014

Pubblicato a luglio 2015

Coordinamento editoriale: *Aurelia Tirelli*

Editing: *Anna Nardone*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2015] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN 978-88-543-0093-4

# Indice

Premessa.....	7
Introduzione.....	11
1. L'Azione di sistema Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione.....	15
1.1 Il quadro di riferimento.....	15
1.2 Il ruolo delle pari opportunità e della non discriminazione nelle programmazioni del FSE 2007-2013 e 2014-2020.....	18
1.3 L'integrazione delle pari opportunità e della non discriminazione nella valutazione del FSE.....	22
1.4 Le modalità di lavoro adottate.....	27
1.5 Cosa è la discriminazione e come è possibile integrare le pari opportunità per tutti nel processo programmatico e valutativo del FSE: una chiave interpretativa.....	29
1.6 Articolazione del documento.....	34
2. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nell'analisi di contesto e la valutazione di scenario.....	37
2.1 Che cosa è un contesto.....	37
2.2 Dall'analisi di contesto alla valutazione di scenario.....	39
2.3 Le finalità dell'analisi di contesto e della valutazione di scenario.....	41
2.4 Gli indirizzi.....	44
2.4.1 Le variabili da assumere.....	44
2.4.2 Punti di riferimento e criteri di scelta degli indicatori.....	46
2.5 Le fonti utilizzabili.....	54
3. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nella redazione della programmazione attuativa.....	61
3.1 La programmazione attuativa.....	61
3.2 Gli strumenti della programmazione attuativa.....	62
3.3 Le pari opportunità e la non discriminazione negli strumenti della programmazione attuativa.....	66
3.4 Il ruolo del partenariato.....	73

4. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nelle realizzazioni e nei risultati della programmazione .....	77
4.1 Gli indicatori .....	77
4.2 Gli indicatori di realizzazione .....	79
4.3 Gli indicatori di risultato .....	80
4.4 Esempi di indicatori .....	81
4.5 Gli indicatori nel contesto della valutazione 2014-2020 .....	95
Allegato .....	97
Bibliografia .....	125
Riferimenti normativi e programmatici .....	128
Sitografia .....	134

## Premessa

Come noto, i principi di eguaglianza e non discriminazione, sono al centro del modello sociale europeo e rappresentano uno dei capisaldi posti a fondamento dell'Unione europea così come sono in buona misura coincidenti con quanto già a suo tempo stabilito dalla Costituzione italiana tra i principi fondamentali.

A livello europeo si sono susseguiti interventi volti a rendere effettivo il principio di uguaglianza e non discriminazione, sia attraverso l'emanazione di leggi che vietano in modo puntuale le discriminazioni sui luoghi di lavoro e che via via si sono spinte, con l'obiettivo di arginare a tutto tondo la deriva discriminatoria, anche in altri ambiti della vita sociale quali l'istruzione, la protezione sociale e l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali, l'accesso ai beni e servizi, ecc.; sia attraverso documenti di natura politica volti ad integrare nelle linee di intervento comunitarie l'obiettivo della non discriminazione e della parità di opportunità per tutti attraverso l'azione concreta degli Stati Membri.

Operativamente la volontà europea di sostanziare il principio suddetto si è manifestata attraverso fondi e programmi comunitari, Fondo sociale europeo (FSE) e Programma Progress in testa. Lo scenario si è progressivamente complicato: le definizioni si sono raffinate (discriminazioni dirette, indirette), le pari opportunità si sono ampliate pervenendo al concetto estensivo di pari opportunità per tutti, e così è avvenuto per i fattori di discriminazione che possono riferirsi a più variabili e presentarsi in forme aggregate e in molteplici combinazioni (multidiscriminazioni, discriminazioni trasversali).

Grazie al contributo europeo sono state finanziate azioni, misure, interventi e strumenti dedicati alla applicazione e diffusione di tali principi. Le azioni di *policy* e gli strumenti messi in campo si sono sviluppati affinando metodologie e tecniche di intervento così come richiesto dalla crescente complessità della materia. Le pari opportunità di genere, e le azioni volte a sostenerle, hanno svolto un importante ruolo di apripista che ha permesso la sperimentazione e il successivo consolidamento di strumenti d'intervento che possono ora trovare utile applicazione in favore delle pari opportunità per tutti.

In questo quadro e nell'intento di contribuire al rafforzamento della dimensione sostanziale necessaria alla costruzione di condizioni di pari opportunità effettive, si colloca il lavoro presentato nel presente volume. Si tratta infatti di un lavoro realiz-

zato all'insegna della concretezza, in collaborazione con i soggetti e i territori chiamati a impegnarsi per promuovere la non discriminazione e le pari opportunità nell'accezione divenuta più complessa sopra richiamata, e con il preciso obiettivo di utilizzare le lezioni apprese in materia pari opportunità di genere e, segnatamente, in materia di valutazione di genere.

In sintesi, nelle pagine seguenti si propongono un percorso di riflessione e una strumentazione utili a garantire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle scelte di *policy* compiute a vari livelli. In particolare, la traccia seguita per la costruzione di tale percorso è rappresentata da un'ipotesi di fondo: (sperimentare la possibilità di) trasferire gli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione, nella duplice convinzione che l'obiettivo dell'integrazione del principio delle pari opportunità e non discriminazione possa essere realizzato solo se sorretto da un parallelo processo di valutazione attivo in tutte le fasi della programmazione – e qui l'attenzione è principalmente concentrata sulla programmazione connessa ai Fondi strutturali ma potrebbe rivolgersi a qualsiasi programma di *policy* – e che in ambito valutativo è già disponibile un *know how* teorico e strumentale piuttosto sofisticato, elaborato e sperimentato per consentire l'integrazione del principio dell'eguaglianza e delle pari opportunità di genere.

In vista del nuovo ciclo di programmazione 2014-2020, che nei suoi regolamenti e documenti di orientamento strategico, in linea con l'obiettivo della crescita inclusiva definito da Europa 2020, ribadisce sia la centralità del principio e la necessità di provvedere alla sua integrazione, sia la necessità di potenziare i sistemi di valutazione e, nel caso di specifici fattori di discriminazione, quali quelli legati alle popolazioni rom, sinti e camminanti, impone l'adozione di particolari misure e attenzioni, le indicazioni metodologiche proposte dal volume possono offrire un valido aiuto a quanti si accingono a dar vita alla nuova stagione di programmazione.

Del resto, richiamare l'attenzione sui temi dell'eguaglianza e delle non discriminazioni è nell'attuale situazione di crisi quanto mai necessario. Il rischio, infatti, che in presenza di una crisi grave e protratta come quella tuttora in atto, alcuni diritti, sia pure dichiarati fondamentali, siano di fatto negati o addirittura non agiti, è altissimo. Oscurati da urgenze ed emergenze, messi in coda ad altre priorità, i principi di pari opportunità e non discriminazione progrediscono con difficoltà sul piano sostanziale, arretrando e perdendo posizioni che parevano ormai conquistate. Per contro, il terreno (ri)diventa fertile per vecchie e nuove discriminazioni.

Il peggioramento del quadro complessivo prodotto dalla crisi è avvalorato da un'indagine condotta di recente in ambito europeo (UE 27) da Eurobarometro, appunto dedicata a sondare percezioni e atteggiamenti nei confronti delle discriminazioni. La *survey* voluta dalla Commissione ha previsto alcune domande sull'impatto della crisi rispetto all'implementazione delle politiche e agli sforzi generali contro la discriminazione; le risposte fornite dagli intervistati indicano come sia molto diffusa la percezione di un effetto regressivo. Tale giudizio è rinvenibile a livello europeo e in modo più accentuato a livello italiano.

Un altro campanello d'allarme o, per dirla in positivo, un altro segnale che ci richiama con forza alla necessità di mettere in atto *policy* efficaci contro le discriminazioni, proviene da una rilevazione statistica condotta dall'Istat nel 2011, tramite finanziamenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari opportunità, specificamente dedicata al tema degli stereotipi e delle discriminazioni di genere. Dal focus emerge un dato inquietante che va al di là, complicandola ulteriormente, della questione di genere. Emerge, infatti, che il 25,7% della popolazione dichiara di aver subito discriminazioni in ambito scolastico o lavorativo e i motivi alla base delle discriminazioni subite in ambito scolastico/universitario sono attribuite alla provenienza familiare (34%), al non avere le giuste conoscenze (22,3%), all'aspetto esteriore (17,9%).

In questo scenario poco rassicurante, il lavoro qui presentato intende offrire strumenti di intervento e valutazione per così dire pronti all'uso, utili a un cambio di direzione e ad apportare un piccolo quanto concreto contributo all'affermazione dell'eguaglianza sostanziale.

*Gabriella Natoli*

Responsabile della Struttura Inclusione sociale



# Introduzione

Le politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni rappresentano per l'Unione europea e per gli Stati membri una sfida che contempera sia aspetti legati al riconoscimento dei diritti fondamentali dell'uomo e, quindi, anche a tutte le azioni che si rendono necessarie perché questi diritti vengano riconosciuti, sia aspetti legati alla promozione di condizioni che quotidianamente, con riferimento ai diversi ambiti del vivere sociale, possano creare e garantire condizioni di eguaglianza.

Le politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni sono, infatti, espressione del più generale principio di eguaglianza il quale sostiene che situazioni considerate analoghe o simili debbano essere trattate in maniera uguale, mentre situazioni considerate diverse debbano essere trattate in maniera differente; se ciò non accade, in assenza di obiettive e ragionevoli giustificazioni, si profila la condizione che si stia attuando un trattamento discriminatorio, ovvero un trattamento differenziato.

Nel contesto sovranazionale, dapprima attraverso la Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948 e, successivamente, nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo del 1950, vengono identificati i fattori in base ai quali deve essere assicurata l'assenza di trattamenti discriminatori riconducibili al sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale e la provenienza sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o qualsiasi altra condizione.

A livello comunitario è La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 2000, agli artt. 20 e 21, che circoscrive gli elementi nei confronti dei quali le istituzioni europee e i rispettivi paesi si impegnano a provvedere, attraverso i loro programmi e le loro azioni, perché non si perpetrino forme di discriminazione. Tali fattori vengono specificati in: sesso, razza, colore della pelle o origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, handicap, età o tendenze sessuali.

Con queste specifiche e con l'emanazione di successivi strumenti normativi e programmatici, l'ambito di intervento dell'Unione europea si orienta, in particolare, verso il sostegno a quelli che potremmo definire i diritti sociali, ovvero quei diritti che rispondono ai bisogni dei cittadini in quanto membri di una comunità e che sono le-

gati al lavoro, all'istruzione e alla formazione, alla sicurezza sociale, alla salute e alla cura, in affiancamento alla tutela dei diritti fondamentali propri delle persone in quanto tali.

Sono, infatti del 2000, due importanti direttive adottate sulla base dell'art.13 del trattato di Amsterdam entrato in vigore nel 1999, la 2000/43/CE e la 2000/78/CE.

Con tali direttive l'Unione europea inaugura una stagione di regolamentazione normativa che affianca quella cominciata negli anni '70, riferita alle pari opportunità tra donne e uomini, e che è esplicitamente orientata ad intervenire nel campo dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, della formazione e dell'istruzione, della protezione e delle prestazioni sociali, dell'accesso a beni e servizi, avendo come destinatari delle azioni di promozione delle pari opportunità persone che possono subire discriminazione in base a razza e/o origine etnica; religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Uno dei canali attraverso i quali tale produzione normativa ha trovato declinazione, per quanto riguarda gli aspetti di natura promozionale, sono stati i Fondi strutturali e, in particolare, tra questi, il fondo destinato alla valorizzazione delle risorse umane, ovvero il Fondo sociale europeo (FSE).

È con la programmazione dei Fondi strutturali 2007-13, infatti, che si prevede di fornire un supporto agli Stati membri non più solo, come era avvenuto sino a quel momento, sulle pari opportunità tra donne e uomini, ma anche sulle pari opportunità per tutti, delimitando l'ambito di intervento ai fattori di rischio di discriminazione definiti dalle direttive del 2000.

Si richiede infatti di prevedere, nelle rispettive programmazioni, che le pari opportunità per tutti siano contemplate in qualità di misure specifiche, ma anche in maniera trasversale, attraverso le varie componenti della stessa programmazione, ovvero la preparazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione.

L'Italia introduce il principio di uguaglianza davanti alla legge per tutti i cittadini, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali, nel testo della legge costituzionale, tra i principi fondamentali, nel 1948.

Significativa è stata negli anni a seguire, e sino ai giorni nostri, la produzione normativa sulle pari opportunità tra donne e uomini; meno consistente risulta invece il bagaglio regolamentativo sulle pari opportunità per tutti prima del 2003, anno di recepimento, da parte dei decreti nn. 215 e 216, di quanto contenuto nelle due direttive del 2000.

È, in particolare, grazie a questo impulso normativo e alle linee programmatiche proposte attraverso il cofinanziamento europeo che nel nostro Paese, durante il settennio 2007-13, sono state promosse, all'interno del Programma operativo nazionale (PON) *Governance e azioni di sistema* (GAS) FSE, importanti azioni di sistema volte a offrire un contributo per superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale.

È proprio la presenza di stereotipi che determina ed alimenta in un sistema sociale le diverse forme di discriminazione a carico dei gruppi sociali e degli individui; stereoti-

più che, se non governati, rischiano di proliferare, in presenza di una società sempre più caratterizzata dalle diversità, non agevolandone la trasformazione e lo sviluppo, e impedendo di valorizzare a pieno il bagaglio di competenze e potenzialità possedute da tutte le risorse umane ivi residenti.

Sono state, quindi, programmate e implementate azioni che, da un lato, hanno previsto un sostegno a quel processo di conoscenza indispensabile per comprendere la creazione e la diffusione degli stereotipi, mentre, dall'altro, hanno agevolato la predisposizione e la sperimentazione di diverse modalità d'intervento che, agendo sia sui target che sul sistema degli attori chiave e dei fattori di contesto, potessero contribuire al superamento delle condizioni di debolezza e di vera e propria discriminazione.

Tra le azioni implementate era prevista la *Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione* quale strumento che ha inteso adattare quanto predisposto sulle questioni valutative, in particolare durante la programmazione 2000-2006, rispetto alla priorità pari opportunità tra donne e uomini, il cosiddetto modello V.I.S.P.O. (Valutazione d'impatto strategico sulle pari opportunità), alla priorità pari opportunità per tutti introdotta nel periodo 2007-2013.

È di questo adattamento che si da conto in queste pagine con un occhio anche alle ricadute che potrà avere nella programmazione 2014-2020 in fase di avvio.

Il tema della valutazione, in particolare riferito ad un priorità trasversale, quale quella delle pari opportunità per tutti, e quello del monitoraggio ad esso connesso, rappresentano una sfida ulteriore ai bisogni di conoscenza, controllo e apprendimento che esso comporta.

È grazie alla valutazione e al monitoraggio, introdotti nel nostro Paese attraverso la programmazione dei Fondi strutturali, che si è innescato, sebbene ancora oggi non del tutto sedimentato, un processo culturale che considera il processo valutativo indispensabile per alimentare costruttivamente il processo programmatico.

Tale processo, che offre indubbiamente dei vantaggi ed è parte integrante del ciclo di programma, presenta, in questo caso rispetto alle pari opportunità per tutti, comunque diverse criticità.

Criticità di natura positiva sono legate alla crescita di conoscenza che, indubbiamente, è possibile avere rispetto a target e fenomeni che spesso vengono oscurati all'interno dei dati riferiti a fasce di popolazione e a processi più ampi. Sviluppare e affinare una valutazione ed un monitoraggio sensibile alle dimensioni proprie delle pari opportunità per tutti consente di proporre ed attuare progettazioni più mirate, efficaci, rispondenti ai bisogni dei destinatari e in grado di predisporre e costruire condizioni di parità per chi generalmente vive condizioni di differenza rispetto alle opportunità esistenti.

Criticità di natura negativa sono riconducibili all'incremento di lavoro che la disaggregazione ulteriore dei dati, così come gli approfondimenti valutativi tematici, possono comportare. In aggiunta è da considerare la problematica legata alla rilevazione e al trattamento dei cosiddetti dati sensibili che interessano direttamente diversi dei target per cui si possono prevedere interventi di promozione di pari opportunità.

Si tratta, evidentemente, di elementi da tenere in considerazione partendo, tuttavia, dal presupposto che una maggiore conoscenza dei fenomeni non può che consentire una più efficace azione di governo delle politiche e, in questo caso, di quelle di pari opportunità.

Coll'intento, quindi, di fornire un contributo in tale direzione, tenendo presente in particolare la programmazione che si avvia e auspicando che nel nuovo periodo possano realizzarsi delle sperimentazioni concrete in tal senso oltre che degli affinamenti di quanto qui proposto, vengono presentati in queste pagine degli orientamenti e un'ipotesi di percorso.

Questi sono riferiti ad ambiti fondanti lo stesso processo programmatico, ovvero il quadro del contesto in cui vanno ad incidere le politiche promosse e le relative ipotesi di scenario che, in funzione degli interventi previsti, possono prefigurarsi; la programmazione attuativa che indica al territorio di riferimento le priorità da perseguire; le stesse attuazioni degli interventi nelle loro realizzazioni e nei risultati che ne derivano.

Un contributo dirimente perché nel processo programmatico trovino attuazione le priorità politiche date è fornito dal coinvolgimento, in forme di partenariato, dei diversi attori, pubblici e privati, che intervengono nell'implementazione di tale processo. La messa in comune e lo scambio delle rispettive competenze sulla politica di interesse, in questo caso delle pari opportunità per tutti, non può che contribuire all'accrescimento della capacità di *governance* della stessa politica.

È in questo solco che si inserisce il contributo che la valutazione offre all'insieme degli attori coinvolti, in termini di rafforzamento della *governance* e della *capacity building*, laddove venga intesa non solo come strumento di *accountability* o di semplice adempimento amministrativo, ma quale fonte di vero e proprio apprendimento in grado di fornire dei *feedback* orientati al miglioramento del processo programmatico.

Quanto riportato nelle pagine seguenti si muove in questa direzione nella speranza che nel tempo, anche grazie ad una auspicata ed indispensabile crescita della cultura valutativa, possano crearsi le condizioni per garantire una programmazione ed un'attuazione degli interventi efficace in grado di, nel caso delle politiche di promozione e sostegno delle pari opportunità per tutti, da un lato portare a prevedere e concretizzare condizioni di equità per tutti coloro che, per ragioni legate alle proprie condizioni personali, sono esposti ad un rischio di discriminazione, dall'altro, valorizzare le potenzialità e le competenze che ciascuna persona può offrire alla crescita e allo sviluppo del nostro sistema economico e sociale.

# 1. L'Azione di sistema Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione

## 1.1 Il quadro di riferimento

Con la programmazione dei Fondi strutturali e, in particolare, del Fondo sociale europeo per il 2007-13<sup>1</sup>, i concetti di pari opportunità e non discriminazione cominciano a trovare uno spazio di attuazione tra le risorse e i programmi tesi a cofinanziare e sostenere la coesione economica e sociale nei territori dell'Unione europea, anche in applicazione di quanto contenuto nelle direttive che a partire dal 2000 sono state a tale proposito emanate<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr., rispettivamente:

- il 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, il quale all'articolo 16 *Parità tra uomini e donne e non discriminazione*, laddove sostiene che «Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei Fondi. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi. L'accessibilità per i disabili, in particolare, è uno dei criteri da osservare nel definire le operazioni cofinanziate dai Fondi e di cui tener conto nelle varie fasi di attuazione»;
- il 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, il quale all'articolo 6 *Parità di genere e pari opportunità* evidenzia come «Gli Stati membri provvedono affinché i programmi operativi comprendano una descrizione delle misure adottate per favorire la parità di genere e le pari opportunità nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi. Gli Stati membri promuovono una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla gestione e alla realizzazione dei programmi operativi a livello locale, regionale e nazionale, come opportuno».

<sup>2</sup> La Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

In questo scenario il Programma operativo nazionale FSE per il 2007-13, *Governance e azioni di sistema*, rivolto ai territori in Convergenza, ha previsto, all'interno dell'Asse D *Pari opportunità e non discriminazione*, l'Obiettivo specifico 4.2 *Superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale*, la cui stessa definizione è eloquente rispetto alle finalità che esso ha inteso perseguire nella programmazione oramai terminata.

Diverse sono state le linee di azione che il Dipartimento per le pari opportunità, in qualità di Organismo intermedio responsabile per l'attuazione dei contenuti dell'intero Asse D, ha previsto in sostegno alle finalità proprie di tale Obiettivo. Tra tali linee, considerato anche il ruolo che all'interno della logica dei Fondi strutturali ricoprono il monitoraggio e la valutazione, è stata contemplata l'Azione di sistema *Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione* finalizzata a definire un modello di valutazione degli interventi volti a combattere le diverse forme di discriminazione nell'accesso e nella permanenza, rispettivamente, nei percorsi formativi, nei contesti lavorativi e nei servizi a loro supporto.

È a partire dalle politiche sostenute attraverso il FSE che si è inteso individuare elementi, variabili, indicatori utili a valutare se e in che misura una politica, un programma, un'iniziativa, nelle diverse fasi che li compongono, promuove pari opportunità, in questo caso, in base a quanto contenuto nelle direttive comunitarie, per le persone differenti per razza/etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Tale Azione, se, da un lato, ha trovato una sua definizione nella seconda parte della programmazione dei Fondi 2007-2013, dall'altro, potrà trovare concretezza attuativa all'interno della programmazione degli stessi Fondi strutturali per il 2014-2020 finalizzata a sostenere la strategia di Europa 2020 basata su una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e, in particolare, all'interno del Fondo sociale europeo laddove la promozione delle pari opportunità e della non discriminazione compare tra i compiti dello stesso fondo e, a caduta, all'interno degli ambiti di applicazione del sostegno, così come nelle disposizioni specifiche di programmazione e attuazione<sup>3</sup>.

---

la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Tali direttive hanno trovato successivo recepimento nella normativa nazionale attraverso, rispettivamente, il D.Lgs. 9 luglio 2003, n.215, Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e il D.Lgs. 9 luglio 2003, n.216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

<sup>3</sup> La lotta contro la discriminazione basata sul sesso, l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale e la promozione delle pari opportunità sono previste all'interno delle priorità d'investimento i), l'inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, e iii), la lotta contro tutte le forme di discriminazione e la promozione delle pari opportunità, dell'obiettivo tematico b) Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione, così come alla promozione delle pari opportunità e della non discriminazione è dedicato l'art. 8 del capitolo II – Disposizioni specifiche per la programmazione e l'attuazione del Regolamento (UE) n.1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n.1081/2006 del Consiglio.

Il senso dell'Azione è, inoltre, sostenuto dal ruolo giocato dalla valutazione, processo e attività che interviene nelle diverse fasi di attuazione della programmazione, così come definito sia nel Reg. (CE) n.1083/2006, al Titolo IV - Efficacia, Capo I - Valutazione, che nello stesso Reg. (UE) n.1303/2013, al Titolo V - Sorveglianza e Valutazione, Capo II - Valutazione<sup>4</sup>.

Se tali aspetti verranno approfonditi meglio nei paragrafi successivi, qui si vuole evidenziare che l'obiettivo ultimo è fornire, a tutti coloro che ricoprono responsabilità di programmazione e attuazione, orientamenti e strumenti operativi per valutare il rispetto e l'applicazione del principio delle pari opportunità per tutti nelle varie fasi che caratterizzano il ciclo di attuazione di un programma volto allo sviluppo delle risorse umane, auspicando di contribuire, così, alla diffusione di pratiche di analisi valutativa e, in tal modo, favorire il *mainstreaming* del principio di pari opportunità per tutti nel processo di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi cofinanziati dal FSE.

I destinatari, infatti, degli orientamenti qui proposti sono, oltre ai titolari di programmi operativi, ovvero le autorità di gestione, sia a livello nazionale che regionale, tutti gli uffici e le rispettive figure coinvolte nella redazione di documenti di programmazione anche attuativa, come gli avvisi e i bandi; i valutatori dei programmi e i nuclei di valutazione interni all'amministrazione; le strutture di assistenza tecnica per l'attuazione dei programmi e quelle preposte al monitoraggio fisico, finanziario e procedurale; il partenariato dei programmi; i luoghi pubblici e del privato sociale competenti in materia di pari opportunità e contrasto delle discriminazioni; gli attuatori dei progetti ammessi al finanziamento e attuati nei territori.

È per il tramite di questi attori, nei loro diversi ruoli e funzioni, che il principio delle pari opportunità per tutti può essere reso trasversale alle diverse fasi e ai diversi momenti che caratterizzano un processo programmatorio e che si può sviluppare quel processo di sensibilizzazione e di consapevolezza in grado di innescare un'azione culturale fondamentale affinché la priorità trasversale possa considerarsi realmente integrata.

Indubbiamente il destinatario prioritario è rappresentato dall'autorità di gestione, ma anche dall'organismo intermedio qualora presente, in quanto attore responsabile della definizione delle strategie, dell'assunzione delle decisioni, dell'attuazione del programma e degli interventi così come del monitoraggio degli stessi.

Un altro destinatario di rilievo è rappresentato da quell'insieme di organismi/figure incaricati di realizzare una valutazione indipendente del/i programma/i, in raccordo con l'autorità di gestione, e quindi chiamati a indicare, per il tema che qui interessa, quanto tale priorità sia stata attuata e abbia inciso nello scenario di riferimento sia attraverso interventi specifici sia mediante misure di natura trasversale.

---

<sup>4</sup> Cfr. a tale proposito il Regolamento (UE) n.1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n.1083/2006 del Consiglio.

Infine, destinatari importanti di quanto contenuto nell'elaborazione proposta sono gli organismi di promozione e sostegno della parità e della non discriminazione, che devono poter intervenire con competenza, oltre che tematica, anche tecnica, quale componente fondamentale del partenariato in grado di garantire una *governance* del/i programma/i ai diversi livelli anche con riferimento alla priorità politica di interesse.

Complessivamente tutto il partenariato, istituzionale e non, che accompagna la programmazione e l'attuazione dell'insieme degli interventi non può che trarre vantaggio dalla conoscenza e dalla consapevolezza del ruolo giocato dalla valutazione, anche tematica oltre che di programma, ruolo che appare indubbiamente rilanciato per il 2014-2020.

## 1.2 Il ruolo delle pari opportunità e della non discriminazione nelle programmazioni del FSE 2007-2013 e 2014-2020

Il diritto di ogni individuo alla non discriminazione è sancito e riconosciuto da fonti giuridiche vincolanti e da atti di indirizzo politico a livello internazionale, europeo e nazionale<sup>5</sup>; esso costituisce uno degli elementi imprescindibili per il rispetto dei diritti umani e rappresenta la base del principio di eguaglianza.

Negli ultimi decenni il principio di eguaglianza ha conquistato un posto centrale anche nel processo di integrazione europea dando luogo a significativi interventi sia sul piano normativo sia sul piano delle politiche e delle azioni comunitarie (La Rocca, 2009).

La strada intrapresa dalle istituzioni comunitarie in materia si è sviluppata lungo due direttrici: quella delle normative antidiscriminatorie e quella delle politiche promozionali.

A partire dal 2000 sono state adottate diverse direttive che, all'iniziale divieto di discriminazione fondato sulla nazionalità e sui differenziali salariali di genere, aggiungono nuovi divieti di discriminazione fondati su una pluralità di condizioni legate a specifiche caratteristiche della persona, quali il genere, la razza e l'origine etnica, le convinzioni personali, l'età, la disabilità, la religione e l'orientamento sessuale, che possono diventare fattori di rischio di discriminazione<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Il riconoscimento del principio di parità fa parte degli obiettivi dell'Unione europea e il principio di non discriminazione è affermato e rafforzato nei trattati di Amsterdam e di Lisbona. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, adottata nel dicembre 2000 e inserita nel trattato di Lisbona nel 2009, dedica un capitolo alla *Parità* riprendendo i principi di non discriminazione, parità tra uomini e donne, diversità culturale, religiosa e linguistica e affronta ugualmente il tema dei diritti dei bambini, degli anziani e dei disabili.

<sup>6</sup> Si tratta delle già citate Direttiva 2000/43/CE e Direttiva 2000/78/CE alle quali si aggiungono:

- la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

Sul piano delle politiche promozionali, il principio di parità per tutti e non discriminazione viene introdotto tra le priorità di intervento della politica di coesione economica e sociale dell'UE<sup>7</sup>, il cui fine principale è quello di promuovere uno sviluppo equilibrato, armonioso e sostenibile della Comunità, riducendo le disuguaglianze tra le diverse regioni europee. A partire dal settennio di programmazione 2007-2013, il principio di parità per tutti e non discriminazione affianca la parità di genere nei regolamenti comunitari e nelle azioni perseguite attraverso i Fondi strutturali, in particolare modo attraverso l'azione del Fondo sociale europeo<sup>8</sup>, la cui specifica competenza attiene prioritariamente agli ambiti della formazione e del lavoro. Il Fondo sociale europeo dedica, infatti, particolare spazio di intervento al contrasto di ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro e al potenziamento dell'inclusione sociale delle persone svantaggiate ai fini della loro integrazione sostenibile nel mercato del lavoro.

I regolamenti comunitari sui Fondi strutturali relativi al periodo di programmazione 2007-2013 contengono precise disposizioni in materia; tali disposizioni come è noto hanno carattere vincolante per gli Stati membri.

In particolare nel Regolamento generale, all'articolo 16 dedicato alla *Parità tra uomini e donne e non discriminazione*, si sostiene che

«Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei Fondi. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi. L'accessibilità per i disabili, in particolare, è uno dei criteri da osservare nel definire le operazioni

- 
- la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
  - la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

Per approfondimenti si veda anche <http://goo.gl/u5QmY6> nel quale si riporta la proposta di Direttiva del Consiglio, del 2 luglio 2008, recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale - COM(2008) 426 final, che intende completare il quadro giuridico di lotta contro la discriminazione.

<sup>7</sup> La politica di coesione economica e sociale dell'UE è una politica di investimenti finalizzata ad equiparare i diversi livelli di sviluppo tra le regioni europee, da qui la denominazione anche di politica regionale, sostenendo la creazione di posti di lavoro, la competitività, la crescita economica, tenori di vita più elevati e lo sviluppo sostenibile. Gli investimenti sono finalizzati, per il 2014-2020, agli obiettivi della Strategia Europa 2020. I Fondi strutturali e il Fondo di coesione costituiscono gli strumenti finanziari della politica regionale dell'Unione europea. Essi contribuiscono a pieno titolo all'obiettivo della coesione economica, sociale e territoriale. Per il periodo di programmazione 2014-2020 cinque sono i fondi previsti: il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR); il Fondo sociale europeo (FSE); il Fondo di coesione (FC); il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR); il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP).

<sup>8</sup> Il Fondo sociale europeo è stato espressamente dedicato, nel corso delle diverse programmazioni, a contribuire all'eliminazione delle disuguaglianze e alla promozione della parità tra uomini e donne attraverso un duplice approccio: azioni specifiche e la contemporanea integrazione trasversale della parità di genere in tutti gli interventi implementati.

cofinanziate dai Fondi e di cui tener conto nelle varie fasi di attuazione» (Reg. (CE) n.1083/2006).

Anche il Regolamento del Fondo sociale europeo dedica spazio alla trattazione del tema evidenziando, attraverso l'articolo 6, la necessità per ciascuno Stato membro dell'Europa di provvedere affinché i programmi operativi comprendano una descrizione delle misure adottate per favorire la parità di genere e le pari opportunità per tutti nelle fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei programmi operativi (Reg. (CE) n.1081/2006).

Nell'ambito del Fondo sociale europeo, per il periodo 2007-2013, si pone dunque l'accento sulla valorizzazione delle forme di diversità integrandole nelle dinamiche di crescita del sistema economico e sociale, assumendo l'*acquis* sviluppato per la parità di genere come punto di partenza per agire sulle altre discriminazioni e trovare risposte ai bisogni dei diversi target discriminati, sia con l'obiettivo di aumentarne l'occupabilità e l'occupazione sia come risposte ai loro bisogni di cittadinanza, di equità e diritti.

Le indicazioni presenti nei regolamenti comunitari sono recepite appieno nella programmazione italiana del FSE per il 2007-2013, attraverso l'introduzione, nel Programma operativo nazionale *Governance e azioni di sistema*<sup>9</sup> rivolto ai territori in Convergenza, dell'Asse D, interamente dedicato alle pari opportunità e non discriminazione, che prevede, come già anticipato al par. 1.1, l'Obiettivo specifico 4.2, dedicato al *superamento degli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate su razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale*.

La previsione di un asse e di due obiettivi specifici, il 4.1 e il 4.2, dedicati, rispettivamente, alle pari opportunità di genere e alla non discriminazione, ha consentito il sostegno, da parte del Dipartimento pari opportunità, in qualità di organismo intermedio responsabile per l'attuazione di determinate linee di *policy*, di una serie di azioni di sistema volte all'integrazione dell'ottica di genere e della non discriminazione nelle politiche promosse dal Fondo sociale europeo, tenendo conto degli impatti in termini di pari opportunità in tutte le fasi del ciclo programmatico e in coerenza con le politiche definite dall'Europa e dal Governo italiano.

In continuità con il periodo 2007-2013, anche la programmazione dei Fondi strutturali prevista per il settennio 2014-2020, che è volta a sostenere la strategia Europa 2020<sup>10</sup>, attribuisce al principio di parità e non discriminazione una rilevanza strategica.

---

<sup>9</sup> Il Programma operativo nazionale *Governance e azioni di sistema* FSE per le regioni dell'obiettivo Convergenza si propone come obiettivo strategico di «Supportare la capacità istituzionale e di governo delle politiche per il conseguimento degli obiettivi europei per il *lifelong learning* e l'occupazione e promuovere e rafforzare, nel quadro di riferimento nazionale, l'innovazione, la qualità e l'integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro» (PON GAS, p. 64).

<sup>10</sup> Europa 2020 è la nuova Strategia europea finalizzata a realizzare una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva che favorisca la coesione sociale e territoriale. Per sostenere la realizzazione di tali obiettivi, stimolando la crescita e l'occupazione, l'Europa ha individuato 7 iniziative prioritarie, *Flagship Initiatives*, da mettere in atto a livello europeo e nei paesi dell'Unione europea, ovvero: l'Unione dell'innovazione; l'Agenda per nuove compe-

Nel Regolamento recante disposizioni comuni sui Fondi strutturali, infatti, all'articolo 7 si afferma la necessità da parte degli Stati membri e della Commissione di adottare tutte le misure utili a prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. Un particolare riferimento viene rivolto alla garanzia di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi (Reg. (UE) n.1303/2013).

Inoltre, al fine di garantire l'applicazione del principio nei diversi momenti della programmazione, si sottolinea, così come sancito dall'art. 5, che gli Stati membri si adoperano per includere, nel partenariato, la partecipazione di organismi che rappresentano la società civile, compresi i partner ambientali, le organizzazioni non governative e gli organismi di promozione dell'inclusione sociale, della parità di genere e della non discriminazione (Reg. (UE) n.1303/2013).

È tuttavia nell'ambito del Regolamento del Fondo sociale europeo che la promozione delle pari opportunità e della non discriminazione riveste un ruolo strategico e di primo piano. Infatti, il principio di parità compare, per la prima volta, tra i compiti dello stesso fondo all'art. 2 laddove si afferma che questo: «... combatte la povertà, migliora l'inclusione sociale, e promuove l'uguaglianza di genere, la non discriminazione e le pari opportunità, contribuendo in tal modo alle priorità dell'Unione per quanto riguarda il rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale» (Reg. (UE) n.1304/2013). Sempre all'articolo 2 vi è un preciso riferimento ad alcuni fattori di rischio ai quali il FSE, attraverso la propria azione, intende prestare particolare attenzione: «L'FSE favorisce le persone, comprese le persone svantaggiate quali i disoccupati di lunga durata, le persone con disabilità, i migranti, le minoranze etniche, le comunità emarginate e le persone di qualsiasi età che devono affrontare la povertà e l'esclusione sociale» (*Ibid.*).

Altro riferimento importante è inserito all'articolo 3, dedicato alle priorità di investimento del fondo, dove la promozione delle pari opportunità per tutti e il contrasto ad ogni forma di discriminazione sono collocate nell'obiettivo tematico *Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione*.

Tale riferimento riveste una rilevante importanza soprattutto in considerazione della previsione, nel Regolamento FSE, secondo la quale ciascuno Stato membro è tenuto a destinare almeno il 20% delle risorse totali di tale fondo alla promozione dell'inclusione sociale, al contrasto alla povertà e alle diverse forme di discriminazione, come indicato dall'art. 4.

Dall'analisi dei regolamenti si può dunque affermare che il ruolo svolto dal Fondo sociale europeo per il periodo 2014-2020 nella promozione delle pari opportunità per tutti e nel contrasto alle discriminazioni appare rafforzato rispetto alle programmazioni precedenti. Fondamentale risulta la possibilità di sostenere, come riba-

---

tenze e nuovi lavori; la Piattaforma europea contro la povertà; il pacchetto di iniziative *Youth on the move*; l'Agenda europea del digitale; una Politica industriale per l'era della globalizzazione; un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse. Per approfondimenti si veda: Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010, intitolata *Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* COM(2010) 2020 def.

dito dal Regolamento FSE, azioni specifiche, nell'ambito delle priorità di investimento definite, volte a

«... lottare contro tutte le forme di discriminazione nonché a migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità al fine di accrescere l'integrazione nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione, migliorando in tal modo l'inclusione sociale, riducendo le disuguaglianze in termini di livelli d'istruzione e di stato di salute e facilitando il passaggio da un'assistenza istituzionale a un'assistenza di tipo partecipativo, in particolare per quanti sono oggetto di discriminazioni multiple» (lvi, art.8).

### 1.3 L'integrazione delle pari opportunità e della non discriminazione nella valutazione del FSE

La valutazione è uno dei processi fondamentali che accompagnano l'attuazione delle politiche pubbliche (Pellegrini, 2007).

Numerose e variamente argomentate sono le definizioni di valutazione presenti nella letteratura, sia nazionale che internazionale, tanto che il termine valutazione non ha un valore semantico assoluto e assume un significato specifico a seconda degli ambiti in cui lo si propone. Esistono diverse definizioni generalmente accettate dalla comunità scientifica e professionale; tra queste, ad esempio, ricordiamo quella che definisce la valutazione come «... un'attività cognitiva rivolta a fornire un giudizio su un'azione (o complesso di azioni) intenzionalmente svolta o che si intende svolgere, destinata a produrre effetti esterni, che si fonda su attività di ricerca sociale e che segue procedure rigorose e codificabili» (Palumbo, 2001, p. 59).

Una definizione più articolata, proposta da Bezzi, è quella secondo cui

«... la valutazione è principalmente (ma non esclusivamente) un'attività di ricerca sociale applicata, realizzata nell'ambito di un processo decisionale, in maniera integrata con le fasi di programmazione, progettazione e intervento, avente come scopo la riduzione della complessità decisionale, attraverso l'analisi degli effetti diretti e indiretti, attesi e non attesi, voluti o non voluti dell'azione, compresi quelli non riconducibili ad aspetti materiali; in questo contesto la valutazione assume il ruolo peculiare di strumento partecipato di giudizio di azioni socialmente rilevanti, accettandone necessariamente le conseguenze operative relative al rapporto tra decisori, operatori e beneficiari dell'azione» (Bezzi, 2001, p.56).

Un forte impulso allo sviluppo di una cultura valutativa nel nostro paese è stato dato dall'entrata in vigore di fonti normative europee, attuative della politica di coesione che, oltre a stimolare il dibattito in materia, hanno diffuso una specifica accezione di valutazione.

Nel Regolamento generale dei Fondi strutturali, riferito al periodo di programmazione 2007-2013, l'obiettivo della valutazione è quello di migliorare la qualità della programmazione, così come si evince dall'art. 47: «Le valutazioni sono volte a migliorare la qualità, l'efficacia e la coerenza dell'intervento dei Fondi nonché la strategia e

l'attuazione dei programmi operativi con riguardo ai problemi strutturali specifici che caratterizzano gli Stati membri e le regioni interessate ...» (Reg. (CE) n. 1083/2006). Nello stesso articolo si precisa, inoltre, che la valutazione è da considerarsi strategica, se esamina l'evoluzione di uno o più programmi rispetto alle priorità comunitarie e nazionali definite, e operativa, laddove sostiene la sorveglianza del programma operativo.

Anche il Quadro strategico nazionale per la politica regionale 2007-2013 (QSN)<sup>11</sup> attribuisce alla valutazione un ruolo importante finalizzato a rafforzare l'impegno dell'azione pubblica nel raggiungere gli obiettivi prefissati, consentendo di acquisire dati e informazioni sugli effetti ed i risultati delle politiche; migliorare e correggere gli strumenti di intervento e le modalità attuative, fornendo ai decisori elementi necessari per orientare le loro scelte; aumentare la trasparenza delle politiche, alimentando il dibattito politico e la discussione partenariale.

L'importanza della valutazione quale strumento di *accountability*<sup>12</sup> e di *learning*<sup>13</sup> risulta rafforzata sia nell'ambito dei documenti normativi sui Fondi strutturali riferiti al periodo 2014-2020, sia nei nuovi documenti di indirizzo sulla valutazione: «... la nuova politica di coesione deve essere fortemente orientata ai risultati in maniera tale da contribuire alla strategia di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva prevista dalla Strategia Europa 2020» (European Commission, 2013, p. 3).

Il Regolamento generale dei Fondi 2014-2020, all'articolo 54, ribadisce il ruolo della valutazione per migliorare la qualità della progettazione e dell'esecuzione dei programmi e per valutarne l'efficacia, l'efficienza e l'impatto.

Ciò conferma come il processo di valutazione sia considerato determinante dalla programmazione comunitaria nella predisposizione e attuazione del ciclo di un programma, o di una *policy*, quale può intendersi la struttura e l'organizzazione che viene data ai diversi programmi sostenuti dalle risorse dei Fondi strutturali.

Per ciclo di un programma o di una *policy*, si intende l'intero processo di costruzione di una *policy* secondo il modello teorico del *policy cycle*<sup>14</sup>, basato sulla possibilità di ricondurre e scomporre lo svolgimento delle azioni di politica pubblica in un processo logico fatto di sequenze e azioni. Ciò consente sia di analizzare e valutare un'azione ma anche di costruire e programmare in modo coerente, efficace ed efficiente un intervento di politica pubblica in relazione al raggiungimento di obiettivi prefissati (*logical framework*)<sup>15</sup>.

Il ciclo del programma può essere articolato intorno a tre blocchi di azioni riconducibili agli ambiti della decisione, implementazione e valutazione. Tra questi esiste di

---

<sup>11</sup> Documento che, in base all'art. 27 del Regolamento (CE) n. 1083/2006, «... assicura la coerenza dell'intervento dei Fondi con gli orientamenti strategici comunitari per la coesione e che identifica il collegamento con le priorità della Comunità, da un lato, e con il proprio programma nazionale di riforma, dall'altro».

<sup>12</sup> Utilizzo della valutazione che richiede a chi gestisce un intervento pubblico finanziato con risorse pubbliche, siano esse nazionali che comunitarie, di fornire informazioni sull'intervento, sui risultati attesi e sui risultati effettivi in relazione alle risorse utilizzate.

<sup>13</sup> Impiego della valutazione quale opportunità di apprendimento orientata alla soluzione delle criticità ed al miglioramento delle *performance* degli interventi.

<sup>14</sup> Per approfondimenti si veda Howlett e Ramesh, 2003 oppure <http://goo.gl/3YZWdl>.

<sup>15</sup> Si veda <http://goo.gl/vHlu2g>.

fatto un rapporto circolare grazie al quale, attraverso meccanismi di *feedback* e di sviluppo delle azioni nel tempo, è possibile produrre aggiustamenti continui: «... il ciclo di una politica inizia con la scelta della politica, l'introduzione nella programmazione, l'allocazione delle risorse, la formulazione del programma, l'implementazione, le realizzazioni ed i risultati» (Evalsed, 2008, p. 8)<sup>16</sup>.

La fase della decisione comprende l'insieme di azioni che portano, a partire dalla realizzazione di un'analisi socio-economica, all'identificazione dei bisogni del territorio, all'individuazione delle priorità, degli obiettivi, degli strumenti per raggiungerli, dei risultati attesi.

Le azioni relative alla fase di implementazione si riferiscono al complesso sistema di attuazione degli interventi programmati; ciò richiede, tra l'altro, l'attivazione degli attori coinvolti nell'attuazione, la predisposizione di specifiche procedure, nonché la progettazione di specifici strumenti quali, ad esempio, i bandi, gli avvisi, le direttive e tutto ciò che è strumentale alla selezione e valutazione dei progetti.

La fase della valutazione comprende sia le azioni relative al monitoraggio, ovvero l'osservazione dello stato di realizzazione di una politica (attuazione fisica, procedurale, finanziaria), sia le azioni di valutazione vere e proprie che, come già trattato, fanno sostanzialmente riferimento all'espressione di un giudizio di valore sugli interventi realizzati al fine di evidenziarne la capacità di incidere sui bisogni del territorio rilevati e di realizzare gli obiettivi preposti.

Le azioni della valutazione si concentrano soprattutto su:

- le realizzazioni (*output*), che identificano le attività attuate dagli operatori mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie attribuite;
- i risultati (*outcome*), che consistono nei benefici immediati che i destinatari degli interventi traggono;
- gli impatti specifici e quelli globali. I primi si riferiscono alle conseguenze degli interventi di cui i destinatari diretti usufruiscono, mentre gli impatti globali riguardano le ricadute su persone e organizzazioni interessate dal programma.

Rispetto alla valutazione di impatto, la guida Evalsed sulla valutazione dello sviluppo socioeconomico precisa che per il periodo 2014-2020, in virtù della maggiore enfasi posta da questa programmazione sui risultati, «L'impatto non deve essere più visto come l'evoluzione di lungo periodo di una statistica che può o meno essere stata influenzata dalla politica, ma il contributo della politica/programma al cambiamento» (Ivi, p.12)<sup>17</sup>.

Pertanto sarà necessario considerare e mettere in risalto, non solo, se ed in quale misura l'attuazione di una politica ha prodotto risultati ma, soprattutto, quali sono stati i cambiamenti, in termini di crescita e sviluppo, che essa ha determinato.

Per essere efficace la valutazione deve accompagnare ciascuna fase del ciclo del programma: decisione/programmazione, implementazione/attuazione, valutazione.

A seconda della fase nella quale interviene, la valutazione può essere *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*.

---

<sup>16</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

<sup>17</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

La valutazione *ex ante* è volta al miglioramento della qualità del programma e viene svolta per verificare che gli obiettivi e le finalità generali e specifiche del programma possano essere realizzate. Attraverso la valutazione *ex ante* il valutatore fornisce alle autorità competenti una diagnosi della situazione esistente prima della predisposizione del programma affinché gli obiettivi e le priorità in esso individuati siano effettivamente rispondenti ai bisogni rilevati.

La valutazione *in itinere* viene svolta durante la realizzazione degli interventi ed ha la funzione di fornire indicazioni, sulla base delle informazioni provenienti dal sistema di monitoraggio, utili all'aggiustamento dell'attuazione del programma.

La valutazione *ex post* si realizza quando il programma è concluso. Essa prende in esame i risultati e gli impatti prodotti dal programma, considerando l'utilizzo delle risorse, l'efficienza e l'efficacia con cui i risultati sono stati realizzati.

Se la valutazione recepisce il metodo del *mainstreaming* riferito alle pari opportunità per tutti ed è affiancata ad ogni fase del ciclo del programma, essa diventa uno strumento capace di fornire indicazioni utili affinché il programma determini risultati, esiti ed impatti equi con riferimento a tutte le persone, a prescindere dai singoli fattori di rischio di discriminazione quali il genere, la razza o l'origine etnica, la religione o le credenze, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, e, pertanto, contribuisca a realizzare una condizione di piena parità per tutti.

La necessità che la valutazione recepisca il metodo del *mainstreaming* (di genere e della non-discriminazione) viene ribadito con forza nel Regolamento generale dei Fondi strutturali 2014-2020, soprattutto con riferimento alla valutazione *ex ante*. L'articolo 7 afferma, infatti, la necessità di promuovere le pari opportunità per tutti e prevenire le discriminazioni basate sul genere, l'origine etnica o razziale, la religione o il credo, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale, durante la predisposizione e l'implementazione dei programmi. Più in dettaglio, all'articolo 55 si richiede al valutatore *ex ante* di vagliare «... l'adeguatezza delle misure pianificate per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne e impedire qualunque discriminazione per quanto concerne, in particolare, l'accessibilità per le persone con disabilità» (Reg. (UE) n.1303/2013).

L'enfasi sull'importanza di introdurre il principio di parità, sia di genere che per tutti, è ribadito anche dalla Commissione europea nel documento di orientamento sulla valutazione *ex ante* (European Commission, 2013) dove si sostiene che, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni, la valutazione *ex-ante* dovrà valutare la scelta delle azioni specifiche nelle fasi di pianificazione, predisposizione ed implementazione del programma.

Al fine di fornire indicazioni operative ai valutatori, nel documento sono inserite, a titolo esemplificativo, alcune domande utili da utilizzare durante la valutazione *ex-ante* di seguito riportate:

«Quali misure sono state adottate per far convergere e partecipare gli attori coinvolti nell'individuazione delle sfide/fabbisogni, definizione degli obiettivi, decisione sulla ripartizione delle risorse e selezione delle azioni da supportare?

Quali disposizioni sono previste in tema di accesso ai finanziamenti?

Sono stati formulati requisiti atti a garantire l'accessibilità alle persone con disabilità?» (European Commission, 2013, p. 9)<sup>18</sup>.

Inoltre, con riferimento alle misure correlate sia all'uguaglianza di genere che alla prevenzione della discriminazione «... gli Stati Membri sono tenuti a presentare, per ogni programma elaborato nel quadro degli investimenti per la crescita e gli obiettivi occupazionali, un parere degli organismi di parità nazionali. Sarebbe opportuno che i valutatori *ex-ante* esaminassero tutti i passaggi fatti per adempiere a tale obbligo» (European Commission, 2013, p. 9)<sup>19</sup>.

L'introduzione del metodo del *mainstreaming* (di genere e della non discriminazione) nella valutazione *ex-ante* di fatto pone le basi affinché la programmazione determini, nelle successive fasi di implementazione ed attuazione, esiti ed impatti equi in termini di pari opportunità per tutti.

È ancora nel Regolamento n.1303/2013 che si raccomanda che *in itinere* «Almeno una volta nel corso del periodo di programmazione si valuta in che modo il sostegno dei fondi SIE abbia contribuito al conseguimento degli obiettivi di ciascuna priorità» (Reg. (UE) n.1303/2013, art. n.56), e, quindi, in che modo il sostegno di tali fondi<sup>20</sup> possa offrire un contributo anche al raggiungimento delle priorità d'investimento che compongono l'obiettivo tematico *Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione*<sup>21</sup>.

Ancora più generico è, invece, il contenuto dall'articolo dedicato alla valutazione *ex post*, il 57, quando rimanda alla necessità di esaminare «... l'efficacia e l'efficienza dei fondi SIE e il loro contributo alla strategia dell'Unione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tenendo conto degli obiettivi definiti in tale strategia ...» (Reg. (UE) n.1303/2013).

Infine, appare opportuno ribadire la necessità che la prospettiva di pari opportunità per tutti sia integrata in tutte le componenti del ciclo del programma, ovvero:

- diagnosi e definizione della strategia degli interventi. In questa fase è fondamentale che le priorità di pari opportunità per tutti siano evidenziate nell'analisi dei bisogni e inserite nell'*agenda setting*;
- sistema di gestione degli interventi. Si tratta di integrare elementi di pari opportunità per tutti nella predisposizione delle procedure e degli strumenti attuativi così come nei processi che accompagnano la gestione delle azioni;
- selezione e attuazione degli interventi. Ci si riferisce alla necessità di prevedere criteri ma anche meccanismi premiali in grado di rilevare e promuovere quei progetti che rispettino il principio di parità per tutti;

---

<sup>18</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

<sup>19</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice. Nel documento, inoltre, si specifica che, nel caso ci si riferisca alla programmazione operativa regionale, dovranno essere consultati gli organismi di parità regionali.

<sup>20</sup> I fondi SIE costituiscono, nella programmazione 2014-2020, l'insieme dei Fondi strutturali e di investimento europei che forniscono sostegno nell'ambito della politica di coesione, ovvero il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo sociale europeo (FSE), il Fondo di coesione (FC), il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP).

<sup>21</sup> Cfr. art.3 del Regolamento FSE n.1304/2013.

- predisposizione del sistema di monitoraggio e di rilevazione dei dati. La costruzione di sistemi di monitoraggio e rilevazione dei dati in ottica di pari opportunità per tutti rappresenta una strumentazione fondamentale per la rilevazione degli interventi che determinano ricadute positive in tal senso;
- attuazione degli interventi. Questi devono poter essere realizzati per soddisfare i bisogni rilevati in termini di parità e dare attuazione a quanto deciso in fase programmatica;
- valutazione degli esiti e degli impatti degli interventi. Si tratta di valutare gli esiti, ovvero, se ed in che misura la realizzazione degli interventi ha prodotto risultati in chiave di pari opportunità, e gli impatti, vale a dire i cambiamenti prodotti, in termini di sviluppo, dalla realizzazione del programma.

## 1.4 Le modalità di lavoro adottate

Preso atto della rilevanza che la priorità politica delle pari opportunità per tutti ha assunto nella programmazione 2007-2013<sup>22</sup> e del ruolo giocato dalla valutazione, le modalità di lavoro con cui si è deciso di procedere sono state condizionate dall'assenza di un *background* pregresso sul tema *valutazione sulle pari opportunità per tutti*; elemento, questo, che ha convinto il gruppo di lavoro della necessità di rendere il processo di costruzione del modello quanto più possibile partecipato.

È stato, quindi deciso di coinvolgere intorno ad un Tavolo di lavoro differenti *stakeholder*, con competenze diverse ma accomunati dal fatto di occuparsi tutti del tema pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e, quindi, ritenuti testimoni significativi per le finalità definite, ovvero costruire un modello di valutazione che potesse trovare applicazione nelle diverse fasi di un processo programmatico.

Conseguentemente, gli *stakeholder* partecipanti sono stati:

- UNAR – organismo intermedio responsabile dell'attuazione dell'Azione di sistema per il FSE e istituzione nazionale, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con competenza per garantire l'applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone e la vigilanza sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni;
- ISFOL – ente pubblico di ricerca incaricato dell'attuazione dell'Azione di sistema e con competenze in materia di valutazione dei programmi in chiave di pari opportunità;
- regioni del territorio in Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) – destinatarie dirette dell'Azione di sistema e titolari della programmazione di interventi a valere sui fondi FSE con ricadute dirette e indirette nei propri territori in chiave di pari opportunità;

---

<sup>22</sup> Rilevanza che, come si è visto in particolare al par. 1.2, sembra continuare ad assumere anche durante la programmazione 2014-2020.

- organizzazioni sindacali rappresentative al livello nazionale (CGIL, CISL, UGL, UIL) – componenti del partenariato sociale che nel loro operare incrociano ed intervengono concretamente rispetto al riconoscimento dei diritti propri delle persone a rischio di discriminazione;
- enti/associazioni rappresentanti degli interessi e delle istanze delle persone a rischio di discriminazione di rilevanza nazionale (ANOLF – Associazione nazionale oltre le frontiere, ARCI – Associazione ricreativa e culturale italiana – anche attraverso la diramazione ARCIGAY, Associazione TransGenere<sup>23</sup>, MIT – Movimento identità transessuale, FISH – Federazione italiana per il superamento dell'handicap, Forum nazionale giovani, Generazioni moderne, Lunaria, OLIR – Osservatorio delle libertà ed istituzioni religiose, SOS Razzismo). Si tratta di alcuni tra i principali attori del privato sociale che attuano nei territori interventi di pari opportunità e che detengono un consolidato a tale proposito. Hanno rappresentato, conseguentemente, per il Tavolo, dei testimoni privilegiati attraverso i quali attingere ad una serie di conoscenze, pratiche ed informazioni in grado di sostenere l'impianto metodologico proposto.

Gli incontri realizzati dal Tavolo sono stati complessivamente undici ed ogni incontro è stato preceduto da lavori preparatori e dalla predisposizione ed invio di materiali di lavoro, dall'organizzazione e coordinamento dei lavori in presenza, dalla restituzione ai partecipanti dei lavori svolti in presenza, dal lavoro realizzato a distanza di chiusura dei lavori svolti al Tavolo.

L'insieme di queste attività, in presenza e a distanza, e il confronto realizzato hanno consentito di definire e condividere:

- un concetto di discriminazione che, partendo dalle definizioni generali condivise anche a livello sovranazionale, ha circoscritto il proprio ambito di riferimento ai sistemi legati alle diverse forme di partecipazione al sistema del mercato del lavoro;
- degli obiettivi di pari opportunità per tutti volti a garantire le diverse forme di partecipazione al mercato del lavoro e delle possibili azioni a sostegno del raggiungimento degli obiettivi definiti;
- delle famiglie di variabili e dei livelli di analisi che possano contribuire a ridisegnare il contesto e a prefigurare lo scenario in cui si intende attuare un programma/*policy* volto alla promozione delle pari opportunità per tutti sia in maniera diretta che trasversale;
- degli elementi e dei criteri possibili di pari opportunità per tutti, sia generali che specifici, da adottare nella redazione dei documenti di programmazione attuativa quali le direttive e gli avvisi/bandi;
- degli elementi, sia quantitativi (indicatori) che qualitativi (descrittori), in grado di qualificare, in termini di pari opportunità per tutti, le realizzazioni e i risultati che derivano dalle attuazioni del programma/*policy*.

---

<sup>23</sup> Oggi Consultorio TransGenere.

Tale modalità di lavoro, orientata al coinvolgimento attivo del partenariato, trova riscontro anche nelle indicazioni che ci pervengono attraverso il Regolamento generale dei Fondi strutturali per la programmazione 2014-2020 n.1303/2013, in particolare all'art.5 *Partenariato e governance a più livelli*<sup>24</sup>, e nelle stesse modalità raccomandate e adottate per la definizione dell'Accordo di partenariato (AdP) 2014-2020 condiviso per l'Italia<sup>25</sup>.

## 1.5 Cosa è la discriminazione e come è possibile integrare le pari opportunità per tutti nel processo programmatico e valutativo del FSE: una chiave interpretativa

Una parte iniziale significativa dei lavori, che ha coinvolto i componenti del Tavolo per diversi incontri, ha riguardato la condivisione del concetto di discriminazione riferito, in particolare, all'insieme degli ambiti politici legati all'accesso e alla partecipazione ai sistemi del mercato del lavoro.

Lo sforzo di trovare una definizione condivisa e il dibattito attivato hanno introdotto diversi elementi che hanno contribuito a circoscrivere la definizione; tra questi i più rilevanti sono stati: trattamento differenziato nei confronti di una persona/gruppi di persone senza giustificato motivo e legato alle condizioni personali; trattamento differenziato o uguale, ma comunque peggiorativo, che lede il godimento dei diritti; atto, fatto, norma che lede il godimento dei diritti; trattamento differenziato mosso dal pregiudizio; trattamento differenziato involontario; trattamento differenziato a causa della scarsa conoscenza; non riconoscimento della dignità della persona.

Il ragionamento intorno a questi elementi ha portato alla condivisione di una definizione che, a partire da contenuti di carattere generale, condivisi anche a livello sovranazionale, si focalizza successivamente sugli ambiti di maggiore interesse dell'Azione di sistema.

Considerati tali elementi, la definizione di *Discriminazione* condivisa è:

*Diversità di trattamento e/o di riconoscimento dei diritti conseguenti ad atti, norme, dispositivi, criteri, comportamenti agiti nei riguardi di persone a motivo del genere*<sup>26</sup>, *appartenenza etnica, religione o opinione personale, età, di-*

---

<sup>24</sup> L'articolo specifica come debba intendersi il partenariato da coinvolgere per l'attuazione, dapprima, dell'Accordo di partenariato e, successivamente, dei programmi, e pone l'accento sul coinvolgimento ai diversi livelli di governo di partner sia pubblici che privati, laddove per questi si intende, oltre che il partenariato socio-economico, anche quello proveniente dalla società civile nelle diverse forme rappresentative.

<sup>25</sup> L'Accordo di partenariato è valevole per l'intero periodo della programmazione 2014-2020 e stabilisce le linee con cui la strategia nazionale che si intende attuare attraverso l'utilizzo dei Fondi strutturali si rende coerente rispetto alla strategia dell'Unione europea per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Viene elaborato dagli Stati membri in cooperazione con i partner, di cui all'articolo 5 del Reg. (UE) n. 1303/2013, ed è preparato in dialogo con la Commissione europea. La versione ad oggi valevole dell'Accordo di partenariato è del mese di settembre 2014.

<sup>26</sup> Con il termine *genere*, costruito sociale e culturale, si indica qui, correttamente, l'identità di genere delle persone, qualunque essa sia.

*sabilità, orientamento sessuale, che comportino direttamente o indirettamente distinzione, esclusione, restrizione e che siano lesivi della loro dignità. La discriminazione può intervenire in campo politico, economico, sociale, culturale e in ogni altro settore della vita pubblica e privata.*

*Con riferimento esplicito alle politiche correlate alla partecipazione al mercato del lavoro, la discriminazione può esprimersi attraverso una diversità di trattamento riferita alle diverse forme di accesso e di permanenza nei sistemi che le sostengono.*

Laddove si parla di *sistemi che le sostengono* il riferimento è sia ai sistemi della formazione e del lavoro, ma anche al complesso dei servizi, di diversa natura, in grado di supportare la partecipazione attiva a tali sistemi.

L'impegno assunto successivamente a tale prima fase è stato quello di definire degli obiettivi di pari opportunità per tutti da perseguire nell'attuazione delle iniziative a valere sul Fondo sociale europeo di modo da promuovere l'integrazione di tale priorità e la non discriminazione nella programmazione, così come raccomandato sia nel Regolamento (CE) n. 1083/2006 che nel Regolamento (UE) n. 1303/2013.

È stato identificato, quindi, dapprima un obiettivo di natura generale, declinato in cinque obiettivi prioritari, declinati a loro volta in ulteriori obiettivi specifici in grado di indirizzare le attuazioni in termini di pari opportunità con riferimento alla formazione, al lavoro e alla predisposizione di servizi a loro supporto.

L'obiettivo generale è stato individuato, con un accento posto sui diritti, nel *Garantire pari opportunità per tutti nei sistemi della formazione e del lavoro* ed è stato declinato nei seguenti obiettivi prioritari che racchiudono, sostanzialmente, delle priorità tematiche di intervento:

- migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorirne l'inclusione socio-lavorativa;
- migliorare i percorsi di formazione per le persone a rischio di discriminazione;
- migliorare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per le persone a rischio di discriminazione;
- promuovere la partecipazione delle persone a rischio di discriminazione alla creazione di attività socio-economiche;
- migliorare la governance delle pari opportunità per tutti.

Ciascuno di tali obiettivi prioritari è stato ulteriormente declinato in obiettivi specifici che delineano ambiti di azione in grado di sostenerli.

È così che, con riferimento a quanto cofinanziabile dal FSE:

- per migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorirne l'inclusione socio-lavorativa è opportuno sostenere azioni tese a:
  - migliorare e sostenere i servizi sanitari, socio-assistenziali, di cura e prossimità in grado di rispondere ai bisogni dei target considerati e dei loro nuclei familiari;
  - creare e/o sviluppare infrastrutture, servizi e misure di accompagnamento in grado di favorire l'accesso e la permanenza dei target a rischio di discrimi-

- minazione nel mercato del lavoro, compreso quello autonomo e imprenditoriale, e nei percorsi formativi;
- promuovere campagne di sensibilizzazione e di informazione, ai diversi livelli di attuazione delle politiche del lavoro e della formazione e nel contesto sociale, sull'integrazione dei target a rischio di discriminazione e sui vantaggi di una cultura orientata alla parità;
  - per *migliorare i percorsi di formazione per le persone a rischio di discriminazione* è opportuno sostenere azioni tese a:
    - promuovere interventi diretti a garantire eguaglianza nell'accesso ai diversi percorsi di formazione (iniziale, continua e permanente) e nell'apprendimento, per contrastare la dispersione, l'esclusione e la marginalità;
    - diffondere competenze e metodologie sulle pari opportunità tra gli operatori della formazione e le parti sociali;
  - per *migliorare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per le persone a rischio di discriminazione* è opportuno sostenere azioni tese a:
    - aumentare e migliorare l'occupabilità e l'occupazione delle persone a rischio di discriminazione;
    - diffondere competenze e metodologie sulle pari opportunità tra i soggetti istituzionali con titolarità nelle politiche del lavoro quali, ad esempio, gli operatori dei servizi per l'impiego così come le parti sociali;
  - per *promuovere la partecipazione delle persone a rischio di discriminazione alla creazione di attività socio-economiche* è opportuno sostenere azioni tese a:
    - diffondere competenze e metodologie sulle pari opportunità per tutti tra gli operatori intermedi specializzati nel sostegno allo sviluppo dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo che tengano conto delle specificità dei target a rischio di discriminazione;
    - facilitare l'accesso al credito per sostenere l'imprenditoria e il lavoro autonomo dei soggetti a rischio di discriminazione;
    - favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di attività socio-economiche per le persone a rischio di discriminazione, anche legate allo sviluppo locale;
  - per *migliorare la governance delle pari opportunità per tutti* è opportuno sostenere azioni tese a:
    - promuovere e sostenere l'internalizzazione del principio di pari opportunità per tutti nei processi decisionali istituzionali (conoscenza del territorio, strategie di programmazione, allocazione delle risorse, implementazione della programmazione, monitoraggio e valutazione);
    - accrescere la *capacity building* in ottica di pari opportunità per tutti;
    - sostenere il dialogo sociale sui temi della non discriminazione e pari opportunità per tutti;
    - promuovere processi di partecipazione attiva e accrescere la cultura e la consapevolezza delle implicazioni legate alla promozione delle pari opportunità per tutti.

Ognuno degli obiettivi specifici sopra riportato è stato ulteriormente declinato in possibili azioni finanziabili, coerenti con le priorità di intervento date dal FSE e condivise dal Tavolo di lavoro.

Si riporta di seguito un prospetto, a titolo puramente esemplificativo, delle possibili azioni finanziabili e l'indicazione degli obiettivi prioritari che potrebbero sostenere:

Obiettivi prioritari	Possibili azioni finanziabili
Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorirne l'inclusione socio-lavorativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure volte a rendere il territorio e la sua organizzazione <i>friendly</i> rispetto alle caratteristiche dei target;</li> <li>• creazione di centri per l'offerta di strutture e servizi sulle discriminazioni aperti al territorio (Incubatori di parità);</li> <li>• adeguamento dell'assetto organizzativo dei servizi e delle infrastrutture rivolti all'inserimento e alla permanenza nei percorsi di politica attiva del lavoro alle caratteristiche/ esigenze dei target;</li> <li>• creazione di sportelli mirati per l'orientamento, l'inserimento e il reinserimento al lavoro;</li> <li>• campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte ai target circa i loro diritti e le opportunità in ambito socio-lavorativo;</li> <li>• predisposizione di canali e strumenti di comunicazione mirata.</li> </ul>
Migliorare i percorsi di formazione per le persone a rischio di discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniziative di formazione mirata per i diversi livelli (iniziale, post-obbligo, formazione-lavoro, alta formazione, reinserimento lavorativo, creazione di impresa) anche in una logica di <i>life long learning</i></li> <li>• Iniziative di desegregazione formativa orizzontale e verticale</li> <li>• formazione formatori e/o parti sociali (datoriali e dei lavoratori) sul diritto antidiscriminatorio, sulle azioni positive e loro attuazione;</li> <li>• percorsi di informazione/formazione sui fabbisogni formativi e sulle peculiarità dei diversi target, così come sulle modalità per rilevarli.</li> </ul>
Migliorare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per le persone a rischio di discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• percorsi integrati per l'accesso e la permanenza dei target nel mercato del lavoro;</li> <li>• percorsi di inserimento personalizzati;</li> <li>• adozione di misure interne all'organizzazione del lavoro volte a rispondere alle esigenze dei target;</li> <li>• formazione operatori e/o parti sociali (datoriali e dei lavoratori) sul diritto antidiscriminatorio, sulle azioni positive e loro attuazione;</li> <li>• percorsi di informazione/formazione sui fabbisogni formativi/occupazionali e sulle peculiarità dei diversi target, così come sulle modalità per rilevarli;</li> </ul>

*segue*

Obiettivi prioritari	Possibili azioni finanziabili
Promuovere la partecipazione delle persone a rischio di discriminazione alla creazione di attività socio-economiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione operatori sul diritto antidiscriminatorio, sulle azioni positive e loro attuazione</li> <li>• costituzione di fondi di garanzia e di forme di micro-credito specificamente rivolti ai target;</li> <li>• accordi con il sistema del credito per l'individuazione di forme agevolate di prestito;</li> <li>• sensibilizzazione sui diversi programmi/strumenti di finanziamento, sia pubblico che privato, per l'avvio e la sostenibilità di un'attività autonoma;</li> <li>• misure di consulenza per l'avvio e il consolidamento di impresa (start up, business plan, ecc.);</li> <li>• iniziative di desegregazione settoriale volte a favorire la transizione verso settori produttivi innovativi e/o in espansione.</li> </ul>
Migliorare la governance delle pari opportunità per tutti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniziative di sensibilizzazione e di informazione, ai diversi livelli di attuazione delle politiche del lavoro e della formazione, sull'integrazione dei target a rischio di discriminazione e sui vantaggi di una cultura orientata alla parità;</li> <li>• costruzione e implementazione di sistemi di monitoraggio e valutazione sensibili alle discriminazioni e alle pari opportunità;</li> <li>• formazione degli attori chiave sui temi della discriminazione anche multipla e delle pari opportunità per tutti;</li> <li>• costituzione di tavoli tra i diversi attori ai diversi livelli territoriali sulla discriminazione e le politiche di pari opportunità;</li> <li>• promozione, condivisione e attuazione, all'interno del dialogo sociale, di misure positive e di condizioni di maggior vantaggio nei luoghi del lavoro e della formazione;</li> <li>• creazione di forme di premialità/riconoscimento per i luoghi di lavoro e per il consesso civile che promuovono e sostengono politiche/iniziative di pari opportunità anche attraverso l'adozione di azioni positive.</li> </ul>

L'attuazione di tali azioni, di sostegno agli obiettivi prioritari identificati e condivisi col Tavolo, trovano riscontro anche nell'architettura e nell'organizzazione della programmazione dei Fondi strutturali per il 2014-2020, la quale riserva un ruolo determinante all'individuazione dei *risultati attesi* dall'attuazione di determinate azioni che si legano, evidentemente a determinati obiettivi.

È il caso di ricordare, per i temi trattati in questa sede, siano essi programmati e attuati secondo modalità dirette o trasversali, i risultati attesi previsti all'interno dell'Accordo di partenariato 2014-2020, con particolare riferimento:

- all'Obiettivo tematico 8 – *Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori*, che prevede i seguenti risultati attesi:
  - RA 8.1 *Aumentare l'occupazione dei giovani*, per il quale possono essere promosse tutte quelle azioni tese a combattere le discriminazioni legate al fattore età, in questo caso giovane;
  - RA 8.3 *Aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani e favorire l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni*, per il quale, anche in questo caso, possono essere promosse tutte quelle azioni tese a combattere le discriminazioni legate al fattore età, in primo luogo anziana ma anche giovane con riferimento alla solidarietà tra generazioni;
  - RA 8.4 *Accrescere l'occupazione degli immigrati*, tra i quali rientrano anche le persone di etnia diversa per le quali possono essere promosse iniziative volte alle pari opportunità;
- all'Obiettivo tematico 9 – *Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione*, che prevede i seguenti risultati attesi per i quali è previsto si possano promuovere diverse azioni rivolte alle persone a rischio di discriminazione:
  - RA 9.1 *Riduzione della povertà, dell'esclusione sociale e promozione dell'innovazione sociale*;
  - RA 9.2 *Incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili*;
  - RA 9.5 *Riduzione della marginalità estrema e interventi di inclusione a favore delle persone senza dimora e delle popolazioni Rom, Sinti e Camminanti*.

Lo sforzo di declinare, a partire da un obiettivo generale, la priorità delle pari opportunità per tutti in obiettivi prioritari, obiettivi specifici e ipotesi di azioni, è volto a favorire, come abbiamo visto nei par. 1.2 e 1.3, l'integrazione della priorità politica all'interno del complesso del processo programmatico anche con riferimento alla programmazione 2014-2020.

## 1.6 Articolazione del documento

Considerati i contenuti del presente capitolo, tesi a definire il quadro di riferimento, con la specificità delle finalità e dei destinatari del presente documento; il ruolo delle pari opportunità per tutti, in particolare nel FSE, e il suo legame coi processi valutativi; le modalità di lavoro adottate; le possibili modalità attraverso le quali poter integrare le pari opportunità per tutti nel complesso del processo programmatico e valutativo, il resto del documento si articola in altri tre capitoli oltre che in un glossario quale strumento di ausilio nel complesso delle dimensioni che compongono la tematica in questa sede trattata.

Il secondo capitolo è dedicato all'individuazione e definizione di indirizzi, modalità e strumenti che possano consentire la realizzazione di un'analisi del contesto in chiave

di pari opportunità per tutti. Questa è fondamentale per la definizione di una strategia che non si limiti alla sola individuazione di misure specifiche in favore di determinate fasce di popolazione esposte al rischio di discriminazione, e non si posizioni, pertanto, unicamente a valle del processo di programmazione.

Una tale analisi di contesto dovrebbe, infatti, avere come obiettivo principale quello di analizzare la situazione di partenza in materia di pari opportunità e, di conseguenza, incidere sul disegno delle politiche di intervento del FSE, garantendo la considerazione e valutazione degli aspetti legati alle pari opportunità per tutti in ciascuna delle fasi della programmazione, attuazione e valutazione. Questo approccio renderebbe l'analisi di contesto funzionale alla individuazione e gerarchizzazione dei bisogni agevolando la successiva definizione delle priorità e degli obiettivi.

Secondo l'interpretazione proposta in questa sede l'analisi di contesto si presenta anch'essa come un'analisi aggiornabile *in itinere* che disegna e propone, durante l'intero ciclo programmatico, ipotesi di scenario realizzabili.

Il terzo capitolo affronta una questione nodale, ovvero l'individuazione di possibili elementi di *equality mainstreaming* da inserire nella stesura dei diversi documenti propri della programmazione attuativa e nei relativi strumenti.

Considerando la programmazione attuativa quale espressione degli atti amministrativi di indirizzo attraverso i quali il decisore politico predispone un intervento e orienta la progettualità degli operatori, si comprende la rilevanza che può avere l'individuazione di elementi di pari opportunità per tutti vincolanti in funzione del miglioramento delle stesse azioni finanziate dal FSE.

Elementi che saranno tanto più forti quanto più avranno una ricaduta operativa nella fase di selezione *ex ante* dei progetti premiando soltanto quelli che risulteranno coerenti con gli obiettivi di pari opportunità e le finalità della programmazione.

Il quarto capitolo si concentra sugli aspetti propri dell'integrazione del principio di pari opportunità per tutti nella valutazione delle realizzazioni e dei risultati della programmazione. A partire dagli obiettivi della programmazione e dagli obiettivi di pari opportunità definiti attraverso il presente lavoro, vengono qui presentate proposte di indicatori di realizzazione e di risultato in grado di evidenziare attuazioni ed effetti di azioni innovative programmate dalle stesse autorità di gestione sensibili alla priorità delle pari opportunità. Infine, in allegato al documento, viene proposto un glossario che, attingendo da una serie di fonti ufficiali, raccoglie in modo sistematico le definizioni relative ai principali termini comunemente utilizzati nell'ambito della programmazione, attuazione e valutazione dei Fondi strutturali, in particolare del FSE, nonché le definizioni dei termini correntemente utilizzati nei progetti, piani, programmi e politiche riferiti alle pari opportunità per tutti.



## 2. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nell'analisi di contesto e la valutazione di scenario

### 2.1 Che cosa è un contesto

Il contesto, secondo la Commissione europea è «L'ambiente socio-economico nel quale si sviluppa un intervento» (Evalsed, 2013, p. 96)<sup>1</sup>, da considerare nel senso più lato rispetto all'azione in esame, fino ad arrivare ad inglobare anche il relativo quadro giuridico-normativo.

Il contesto, insieme complesso di condizioni che possono essere favorevoli o sfavorevoli agli interventi di *policy* che vi si realizzano, ambiente aperto nel quale convivono ed interagiscono più eventi e più elementi, è soggetto alle trasformazioni indotte da programmi, a loro volta volano di ulteriori cambiamenti.

Se si condivide una tale visione del contesto non può sfuggire la stretta interrelazione esistente fra misure diverse che insistono sul medesimo territorio e/o target: soltanto se e in quanto frutto della medesima, approfondita analisi e di attenta ed integrata programmazione, possono risultare sinergiche e sfuggire al rischio dell'inefficacia se non, addirittura, all'effetto di spiazzamento reciproco.

L'analisi di contesto rappresenta e costituisce il primo passo nel processo che vede incrociarsi ed interagire programmazione e valutazione. È un processo conoscitivo preliminare ad un intervento sull'ambiente socio-economico e territoriale di riferimento che si colloca nella fase della valutazione *ex ante* ma che trae la sua ragion d'essere dalla necessità di individuare la strategia utile per il superamento dei problemi individuati e scelti.

Risultati, effetti, impatti di ciascun programma, di ciascun intervento di *policy*, comunque finanziato, devono essere sottoposti a processo valutativo per comprenderne efficienza realizzativa ed efficacia, secondo i regolamenti comunitari. Tutto ciò

---

<sup>1</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice. Tale definizione deriva da quanto contenuto fin dalla prima versione della collezione MEANS (Means for Evaluating Actions of a Structural Nature) del 1999 per poi essere ripresa negli sviluppi successivi contenuti nella Guida Evalsed.

aiuta a migliorare la programmazione ma non basta, è necessario che oltre ad essere sinergicamente valutate le politiche siano anche sinergicamente programmate, progettate ed implementate.

«Per migliorare la qualità e l'elaborazione di ciascun programma, e per verificare che i suoi obiettivi e le sue finalità generali e specifici possano essere conseguiti, è opportuno effettuare una valutazione *ex ante* di ogni programma» (Reg. (UE) n. 1303/2013)<sup>2</sup>.

Tale approccio (e tale intreccio) fra valutazione e programmazione trova conferma anche nei documenti che supportano la nuova programmazione. In Evalsed, in particolare, si afferma che, perché si possa fare valutazione *ex ante*, un intervento debba essere conosciuto con sufficiente precisione, che debba esistere almeno un piano. Diversamente, se si è ancora ad uno stadio grezzo di elaborazione, secondo la fonte citata, si dovrebbe fare ricorso all'analisi dei bisogni piuttosto che alla valutazione *ex ante*, e, quindi, ad un approfondimento delle variabili legate al territorio e alla popolazione che vi incide, di fatto preliminarmente alla stessa stesura di un piano. Ciò pare debba valere, a maggior ragione, quando si voglia fare sinergia fra diverse politiche, diversi programmi, diversi interventi, anche finanziari; una conferma in tal senso ci viene dalla Commissione europea che afferma:

«[...] anche se il Regolamento non richiede indicatori di contesto, il programmatore può decidere di usare questo tipo di indicatori per seguire l'evoluzione del contesto sotto l'influsso del programma [...]. Il disegno del programma da parte della futura autorità di gestione dovrebbe iniziare con un'analisi della situazione nazionale o regionale (incluso, qualora rilevanti, analisi sub-regionali o settoriali) [...]» (European Commission, 2013, p.18)<sup>3</sup>.

Infatti, la concezione del contesto come ambiente aperto all'interazione di più eventi porta con sé la consapevolezza che un programma, un progetto, avviano cambiamenti, a loro volta volano di altre trasformazioni, e che gli effetti di una determinata politica entrano in relazione con quelli di altre politiche che insistono sul medesimo target/territorio. Ma perché ciò avvenga in modo sintonico è necessario che l'ap-

---

<sup>2</sup> Il rilievo dato alla valutazione *ex ante*, così come riportato nella citazione, è presente al 53 dei *consideranda* che, sulla valutazione, forniscono ulteriori indicazioni anche con riferimento alle altre fasi, *in itinere* ed *ex post*, rispettivamente ai: «(54) L'autorità di gestione o lo Stato membro dovrebbero preparare un piano di valutazione. Tale piano di valutazione dovrebbe poter riguardare più di un programma. Nel corso del periodo di programmazione, le autorità di gestione dovrebbero garantire che siano effettuate valutazioni intese a valutare l'efficacia, l'efficienza e l'impatto di un programma. Il comitato di sorveglianza e la Commissione dovrebbero essere informati in merito ai risultati delle valutazioni cosicché le decisioni di gestione risultino agevolate. (55) Dovrebbero essere effettuate valutazioni *ex post* per esaminare l'efficacia e l'efficienza dei fondi SIE e il loro impatto rispetto agli obiettivi generali dei fondi SIE e alla strategia dell'Unione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tenendo in considerazione gli obiettivi definiti per detta Strategia dell'Unione. Per ciascuno dei fondi SIE, la Commissione dovrebbe elaborare una relazione di sintesi che illustri le principali conclusioni della valutazione *ex post*».

<sup>3</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

proccio programmatico lo assuma come obiettivo, che la programmazione rifletta ed utilizzi sistemi informativi completi e adeguati allo scopo, che si realizzino analisi di contesto.

Sono due gli elementi indispensabili:

- un apparato teorico-concettuale per orientare il reperimento e il riconoscimento delle condizioni significative, meritevoli di essere sottoposte ad ulteriore verifica in sede di analisi;
- un apparato di dati statistico-conoscitivi orientati in senso antidiscriminatorio.

A proposito del primo elemento è utile richiamare l'attenzione sul carattere subdolo che talune discriminazioni assumono, sulle modalità spesso nascoste con le quali vengono perpetrate e, di conseguenza, sulla grande attenzione e cura con cui vanno ricercate ed esplorate le condizioni delle persone esposte a tale rischio. Nel lavoro dal quale scaturisce il percorso qui proposto, il Tavolo ha costituito l'ambiente che ha fornito l'apparato concettuale del quale si ravvisava la mancanza.

Per ciò che concerne i dati, va detto che la situazione è assai complessa: dispersi in varie sedi, disomogenei, con livelli diversi di aggregazione e/o disaggregazione, provengono da diverse fonti di raccolta ed elaborazione, spesso necessitano di trattamenti, di essere resi compatibili e omogenei<sup>4</sup>.

In particolare, poi, per analisi finalizzate alle politiche di pari opportunità, il lavoro del Tavolo ha messo in evidenza problemi anche per la raccolta dei dati. Alcune informazioni, necessarie per delimitare confini di intervento ed indicare fattori e situazioni di rischio, appartengono alla categoria dei dati sensibili, non rilevabili né rilevati dalle consuete e normali fonti statistiche; si pensi all'orientamento sessuale, alla religione professata, all'identità di genere posseduta/prescelta. Per questi si pone il problema di realizzare (e in che modo) le opportune e, talvolta, necessarie integrazioni ai sistemi di rilevazione vigenti.

Val la pena di sottolineare l'importanza che assume il tempo in cui i dati sono stati raccolti. Non è infrequente l'uso di informazioni assai antecedenti il momento della programmazione, riferite a situazioni di contesto che possono essere profondamente mutate non solo in conseguenza di altri interventi, di altre politiche ma, anche, in relazione ai rapidi mutamenti che contraddistinguono i comportamenti sociali odierni.

## 2.2 Dall'analisi di contesto alla valutazione di scenario

L'analisi di contesto così delineata risponde a due diverse e distinte finalità:

---

<sup>4</sup> Non si vogliono, con l'affermazione appena fatta, ignorare gli sforzi compiuti negli anni più recenti nella direzione di normalizzare i dati, così da renderli comparabili. A ciò hanno contribuito le maggiori fonti statistiche, fornitrici non solo di macrodati ai diversi utilizzatori istituzionali. Per cogliere appieno il concetto che si intende esprimere, si richiamano i ragionamenti fatti in precedenza circa la diversa dimensione territoriale che può costituire il contesto di interventi antidiscriminatori: non solo il Paese, la Regione, la Provincia, il Comune. Si pensi, a mo' di esempio, ad alcuni fattori di rischio connessi ai fenomeni migratori ed alla forte territorializzazione che li hanno caratterizzati: spesso si tratta di ambiti territoriali che sfuggono alle rilevazioni sistematiche.

- l'una analitica, conoscitiva della situazione in atto, non giudicante, da svolgersi nel contesto della società che insiste su un determinato territorio, alla ricerca delle variabili rilevanti e nel tentativo di individuare i possibili obiettivi della programmazione, completamente priva di contenuto valutativo;
- l'altra, fortemente valutativa, il cui obiettivo è esprimere un giudizio, rendere possibile la messa in gerarchia dei bisogni, definire le priorità della programmazione.

In tal modo essa diventa elemento di connessione fra il contesto e le politiche, fra l'analisi ed il giudizio valutativo.

Quanto più le politiche, grazie all'analisi di contesto, risultino centrate sui bisogni rilevati e, rispettandone priorità e gerarchie, attivino processi di cambiamento, tanto più il contesto sociale territoriale cambia, ridefinisce la propria identità, si trasforma in uno scenario sul quale gli attori sociali (*stakeholder*) agiscono i propri ruoli, modificati dai cambiamenti prodotti.

I problemi di carattere metodologico che si pongono riguardano sia il come svolgere l'analisi di contesto finalizzata alle pari opportunità, sia il passaggio dal momento dell'analisi a quello della valutazione di scenario.

La connessione fra le due finalità (analisi e valutazione, contesto e scenario) è garantita dall'apparato conoscitivo, fatto di esperienza, dati empirici, ricerca sul campo, teorie delle scienze sociali, a disposizione delle autorità di programmazione, degli istituti di ricerca, dei valutatori. Un contributo importante alla comprensione dei fenomeni di esclusione ed alla individuazione delle priorità di intervento può venire dal coinvolgimento, in un processo partecipativo, di enti ed associazioni di rappresentanza dei target più volte richiamati. La loro conoscenza diretta delle situazioni può gettare luce, dare spessore ai dati raccolti nel momento dell'analisi.

Anche questo trova riscontro nei documenti della nuova programmazione. All'art.5 del Regolamento generale dei Fondi n.1303/2013, Parte II *Disposizioni comuni applicabili ai fondi SIE*, si dà disposizione affinché ogni Stato membro organizzi un partenariato composto dalle autorità del territorio (regionali, locali, cittadine) e le «[...] altre autorità pubbliche competenti [...] le parti economiche e sociali [...] i pertinenti organismi che rappresentano la società civile, compresi i partner ambientali, le organizzazioni non governative e gli organismi di promozione dell'inclusione sociale, della parità di genere e della non discriminazione».

Le diverse variabili di contesto, in forza di tale patrimonio di conoscenze, potranno mostrare le dinamiche interattive che le caratterizzano, acquisiranno un peso specifico, distintivo di ciascuna, e saranno fatte oggetto di un giudizio di congruità, coerenza, potenzialità rispetto al raggiungimento degli obiettivi attesi.

Le conoscenze possono restituire la fotografia del contesto di partenza e, insieme, anche il film dello scenario; le tecniche hanno il compito di facilitare i processi valutativi.

## 2.3 Le finalità dell'analisi di contesto e della valutazione di scenario

Perché dall'analisi di contesto si giunga alla valutazione di scenario è necessario poter misurare l'importanza di ciascuna variabile e apprezzare la potenzialità di impatto di azioni e misure volte ad aggredirle, attribuendo un punteggio lungo una scala, da un minimo a un massimo.

Siamo così, fuori dalla fase di analisi, in pieno ambiente valutativo. Cioè, il contesto ci restituisce gli aspetti problematici, quelli sui quali si vuole intervenire con un programma e si passano sotto la lente della valutazione *ex ante* obiettivi, azioni, strumenti da questo previsti per giudicarne la coerenza interna e prefigurare gli impatti attesi.

Da un tale modo di procedere dovrebbe derivare un importante contributo al miglioramento della programmazione.

La tecnica che meglio si presta a questo scopo è l'analisi SWOT<sup>5</sup>. Sua finalità è di «[...] incorporare nelle riflessioni su di un programma, sia le caratteristiche intrinseche del territorio interessato sia i fattori determinanti lo sviluppo nel quale si colloca» (Commission européenne, 1999, vol. 3, p.44)<sup>6</sup>; si tratta di «[...] uno strumento di valutazione che viene utilizzato per verificare se un intervento pubblico è adatto al contesto. Lo strumento consente di strutturare il dibattito sugli orientamenti strategici» (Evalsud, 2013, p.113)<sup>7</sup>. In tal modo si riduce l'area di incertezza circa le linee di implementazione di un programma consentendo di definire la strategia più rilevante per il contesto nel quale si collocano le azioni.

Attraverso di essa, che può essere arricchita dall'introduzione di scale di valori finalizzate a mettere in gerarchia gli elementi descritti, si può efficacemente supportare il processo decisionale dal quale deriva il contenuto di cambiamento da programmare.

Una volta scelta la porzione di territorio, il problema, il target sul quale intervenire e definite le linee di azione programmatiche, cioè dopo aver definito la strategia, individuati gli obiettivi e le azioni da compiere, interviene la valutazione *ex ante* di programma.

All'interno di una strutturazione assai definita del processo di valutazione che accompagna la nuova programmazione, previsto e stabilito dalla Commissione, ritroviamo alcuni elementi assai significativi quando oggetto di intervento per il cambiamento della situazione data sia lo sviluppo socio-economico e, segnatamente, le pari opportunità e la non discriminazione; primo fra gli altri, il ricorso a metodi qualitativi per la raccolta e l'analisi dei dati.

---

<sup>5</sup> L'analisi SWOT, conosciuta anche come matrice SWOT, è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di forza (Strengths), debolezza (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) di un programma, progetto o, comunque, un'attività organizzata, col fine di assumere delle decisioni finalizzate al raggiungimento di determinati obiettivi.

<sup>6</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

<sup>7</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

Ciò viene argomentato con le caratteristiche intrinseche di processi che vengono definiti *subtle*, cioè non ovvii né immediatamente comprensibili.

«La qualità delle opportunità di lavoro, l'esperienza di discriminazione, la disposizione verso l'innovazione, l'efficacia del partenariato. Questi sono fenomeni "sottili", qualitativi che hanno bisogno di essere catturati, compresi con strumenti altrettanto sottili. Ci stiamo interessando di contesti [...] fatti di molti e diversi fattori: geografici, storici, culturali, di strutture economiche, di gruppi sociali, accordi istituzionali, clima, modelli occupazionali, storie di sviluppi passati, e si può descrivere solo in termini qualitativi il modo in cui interagiscono in particolari ambienti di sviluppo. Inoltre l'intero processo di sviluppo ha bisogno di essere contestualizzato se si vuole trasferire ciò che si apprende. Ci stiamo interessando di giudizi umani. Possono essere gli *stakeholder* le cui logiche di intervento o le teorie del programma i valutatori vogliono suscitare. Oppure possono essere i giudizi e le esperienze dei beneficiari dello sviluppo socio-economico» (Evalsed, 2013, p.76)<sup>8</sup>.

Si intenderà tutto ciò, più avanti nel testo, quando si parlerà di necessità di *illuminare* i dati con informazioni qualitative.

La presenza e le regole della valutazione della politica di coesione sono state abbastanza mutevoli nel tempo. Nella programmazione appena chiusa gli obblighi di valutazione sono stati alquanto ridotti nel tentativo, si trova affermato in Evalsed, di passare da un approccio di analisi di conformità ad uno basato sulle esigenze conoscitive, informative delle autorità di gestione.

Gli orientamenti e gli indirizzi della Commissione nella programmazione 2014-2020 richiedono, invece, che si producano piani pluriennali di valutazione per guidarne il processo; questi stressano molto verso la valutazione delle realizzazioni e dei risultati ma all'interno di una logica e di un approccio programmatico che si fonda sulla valutazione *ex ante* e sulla definizione esatta (sarebbe meglio dire *la più precisa possibile* in considerazione della teoria della *razionalità limitata*) dei risultati/realizzazioni attesi.

Tuttavia resta valido per i piani di valutazione, l'approccio basato sui bisogni con il requisito che ogni priorità dovrebbe essere sottoposta a valutazione (intermedia) almeno una volta durante il periodo di programmazione per stabilire se si stanno raggiungendo gli obiettivi prefissati. Sono le autorità di gestione che devono decidere, non è la Commissione che lo impone.

Concetto, quello delle esigenze conoscitive, riconoscibile nell'approccio basato sui bisogni, sostenuto ed argomentato proprio facendo ricorso alle indagini qualitative, quando si afferma che (Evalsed, 2013):

- per imparare e replicare lo sviluppo, si deve capire che cosa funziona, ma anche come e perché,
- per capire gli impatti differenziati che hanno talvolta i programmi per i diversi gruppi di beneficiari, è necessario segmentarli in piccoli gruppi;

---

<sup>8</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

- per identificare le categorie rilevanti che determinano lo sviluppo di un determinato ambiente, è indispensabile esaminarne i dettagli specifici.

Assumendo nel modello qui proposto la versione estesa di un piano di valutazione, la sequenza del percorso di valutazione si presenta così strutturata:

- analisi di contesto e valutazione di scenario orientata secondo un'esigenza e realizzata con ottica antidiscriminatoria finalizzata al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità per tutti;
- analisi SWOT dei risultati conoscitivi per l'individuazione delle strategie e l'elaborazione del programma;
- valutazione *ex ante* delle potenzialità delle politiche programmate, assumendo l'analisi di contesto come paradigma;
- eventuale messa a punto delle politiche programmate sulla base delle indicazioni fornite dalla valutazione *ex ante*;
- realizzazione delle politiche di programmazione, monitorando in tempo reale gli andamenti previsti;
- valutazione intermedia per eventuale riprogrammazione. È opportuno precisare che per cicli di programmazione molto lunghi, la valutazione intermedia dovrebbe prendere a riferimento lo scenario mutato dagli anni di programmazione già realizzata e non solamente lo stato di attuazione del programma;
- valutazione *ex post* a conclusione del periodo di programmazione, delle politiche realizzate sia dal punto di vista della loro attuazione, sia dei risultati in relazione agli obiettivi posti e dichiarati, sia degli impatti determinati;
- verifica *ex post*, sulla base dell'esperienza condotta, dello strumento di valutazione *ex ante*, in modo da tararne le caratteristiche e farne uno strumento più duttile, esaustivo, esplicativo, efficace;
- ridefinizione, analizzandolo nuovamente, del nuovo contesto, teatro di nuovi interventi programmatici.

Le fasi	
Della programmazione	Della valutazione
<b>Analisi del contesto</b>	
Decisione/Programmazione	
Individuazione dei bisogni e delle finalità	
Individuazione dei vincoli e delle risorse	Valutazione <i>ex ante</i>
<b>Valutazione di scenario</b>	
Definizione degli obiettivi e dei risultati attesi	
<b>Implementazione/Attuazione</b>	
Attori	
Procedure	Valutazione intermedia
Strumenti	
Realizzazioni/Risultati intermedi	
<b>Risultati</b>	
Realizzazioni/Risultati finali	Valutazione finale
Apprendimenti per la nuova programmazione	
<b>Impatti</b>	
Modifiche sul contesto e ridefinizione	Valutazione <i>ex post</i>

## 2.4 Gli indirizzi

### 2.4.1 Le variabili da assumere

L'analisi di contesto e la conseguente valutazione di scenario, finalizzate alla promozione di politiche di pari opportunità ed antidiscriminatorie, devono poter prendere in considerazione tutto il ventaglio delle variabili che possono influire sui comportamenti e sulle opportunità decisionali delle persone che costituiscono il target di riferimento delle politiche, se si vuole che queste raggiungano gli obiettivi definiti.

Il lavoro del Tavolo le ha riconosciute ed articolate nelle seguenti famiglie:

- *variabili demografiche*: importantissime perché sono quelle che definiscono il target, ne descrivono famiglie/gruppi di appartenenza e, con queste, tipo di relazioni, carichi ed attività di cura; elementi che interagiscono fortemente con l'occupabilità (ad es. delle donne) e che evidenziano bisogni di conciliazione;
- *variabili economiche*: ugualmente importanti perché oltre a descrivere la condizione delle persone, da sole e/o in gruppi, a parità di altre condizioni, ne influenzano direttamente i comportamenti rispetto al lavoro;
- *variabili sociali*: come, ad esempio, l'accesso al circuito delle informazioni, da cui dipende la conoscenza delle opportunità offerte dal territorio, o il grado di partecipazione alle stesse;
- *variabili sanitarie*: come, ad esempio, presenza di malattie, non autosufficienza e/o grado e/o tipo di disabilità, elementi dai quali possono discendere domanda

e/o fruizione di servizi sociali e socio-sanitari oppure necessità di accomodamenti ragionevoli nelle relazioni di lavoro;

- *variabili culturali*: appartenenti sia a livello e tipo di istruzione ma, anche, alla cultura in senso antropologico, quella che distingue una persona dalle altre, una popolazione dalle altre in quanto ad atteggiamenti tradizionali o innovativi nei confronti, ad esempio, del lavoro o dell'abitazione o della fruizione dei servizi di cura.

È opportuno sottolineare che l'uso di serie storiche - se e quando esistenti - restituiscono andamenti di medio e lungo periodo che conferiscono tridimensionalità alle variabili, conferendo loro maggiore significato in chiave di pari opportunità.

Si pensi, ad esempio, come la correlazione di indicatori specifici di attività dei giovani e/o delle donne con i cicli economici e sociali, possa suggerire trend e dinamiche interattive; mentre il nesso con i cicli delle politiche potrebbe indicare orientamenti utili a definire obiettivi, stabilire gerarchie tra i bisogni, decidere priorità, sollecitare misure di intervento.

Individuate le famiglie di variabili significative, queste sono state messe in relazione con sistemi di referenza cui ogni persona si relaziona quando assume un comportamento o deve prendere una decisione. Ciò per evitare che le politiche falliscano, che le contraddizioni ambientali, le resistenze passive, le opposizioni latenti, i pregiudizi culturali le facciano naufragare, rendendo vani i risultati desiderati e gli impatti programmati.

I *sistemi di referenza*<sup>9</sup> importanti per le decisioni sono stati riconosciuti nel:

- sistema Persona:

In ogni persona convergono istanze molteplici e di natura diversa (economica, psicologica, sociale, culturale); in primo grado, però, ognuno prende in considerazione se stesso e il proprio sistema di convenienze, valuta individualmente tutte le istanze di interesse, è autoreferenziale. Tanto più numerosi sono gli aspetti presi in considerazione tanto più le decisioni saranno libere; quanto più le istanze si riducono di numero, tanto più la scelta risulterà obbligata. Quanto più l'analisi di contesto sarà capace di tenerne conto, tanto più le politiche riusciranno ad incontrare le attese dei target e a raggiungere i risultati cercati.

- sistema Famiglie/Gruppi di riferimento:

Le persone, in genere, sono esseri sociali, vivono in gruppi, in famiglie variamente connotate e composte; queste rivestono un ruolo importante circa la capacità di soddisfare i bisogni dei propri componenti, di determinarne il livello di benessere ma, anche, di influenzarne/condizionarne scelte, comportamenti. Questo vale, soprattutto, per la componente femminile dei target fatti oggetto di interesse: sia perché ricade sulle donne il maggior peso delle attività di cura e delle attività domestiche; sia perché, presso alcuni strati sociali, etnie, gruppi religiosi permangono culture e tradi-

---

<sup>9</sup> O *livelli di analisi* così come indicato nel prospetto riportato nelle pagine seguenti.

zioni che vogliono la donna relegata nell'ambiente domestico, subalterna al volere e dipendente dalle decisioni dell'uomo. È perciò plausibile supporre che nei processi decisionali delle persone fragili, perché a rischio di discriminazione, rientrino con forti influenze, sia le opzioni personali, sia il sistema famiglia/gruppi di appartenenza e che esse siano quindi indotte a riferire anche all'ambito familiare le decisioni che le riguardano.

- sistema Territorio/Comunità:

Ogni persona in quanto soggetto decisionale, oltre che a sé, alle proprie caratteristiche, alle famiglie/gruppi di appartenenza, fa riferimento al sistema territoriale, alla Comunità in cui vive e opera e nella quale si struttura il proprio sistema di relazioni.

In quanto essere sociale, portatore di molteplici istanze, egli *appartiene* (e deve rispondere) alla cultura del proprio ambiente cioè ad un sistema di norme e di valori diffuso e condiviso, sia pure in modo duttile e non monolitico. Questo potrà influenzare, ad esempio, le scelte abitative, la frequentazione di luoghi di culto, la partecipazione a momenti aggregativi. Lo sviluppo economico, le trasformazioni sociali, i mutamenti culturali, la crescente consapevolezza dei diritti di cui le persone sono portatrici, hanno vanificato ogni possibilità di far corrispondere aree culturali ad aree socio-economiche ed impone, nel momento dell'analisi, una considerazione più attenta degli ambiti di riferimento.

Il riferimento territoriale è importante per localizzare gli interventi previsti dalle politiche di programmazione e anche per valutare preventivamente se, ad esempio, la collocazione di un incubatore di parità sarà, o meno, in grado di attrarre le persone potenzialmente interessate ai servizi che erogherà, potendo dipendere la cosa dalle infrastrutture, dai trasporti, dagli insediamenti circostanti così come dall'organizzazione e dalla tipologia stessa dei servizi.

#### 2.4.2 Punti di riferimento e criteri di scelta degli indicatori

I principali presupposti dai quali si è partiti per descrivere i punti di riferimento ed i criteri di scelta degli indicatori finalizzati ad analizzare il contesto e a valutare lo scenario, trovano il loro fondamento nella collezione MEANS (Commission européenne, 1999, voll.6).

La ragione del ricorso ad una fonte datata va ricercata nella scarsità di riferimenti all'analisi di contesto rinvenuti in testi più recenti e nel fatto che, come si afferma in Evalsed (2013)<sup>10</sup>, essa origina dalla collezione MEANS e la revisione operata a settembre del 2013 tiene conto del forte orientamento ai risultati per la politica di coesione.

Questa si basa su riflessioni che hanno impegnato la Commissione, gli Stati membri ed i valutatori sui concetti fondamentali di *output*, risultati e impatti, sul ruolo di indicatori, sul monitoraggio e valutazione e l'uso di metodi di valutazione rigorosi - sia quantitativi che qualitativi.

---

<sup>10</sup> Il testo, al cap. 4, p. 76, descrive le ragioni dell'uso di indicatori qualitativi per l'analisi di contesto e l'importanza che rivestono per apprendere dall'esperienza.

La carenza, tuttavia, di riflessioni circa gli indicatori di contesto riferiti alle pari opportunità e alla non discriminazione, non significa che non siano interessanti o utili. I presupposti per la loro costruzione e utilizzo sono:

- Non esiste una regola generale per costruire un sistema di indicatori relativo all'applicazione del principio delle pari opportunità, bisogna controllare la qualità di quelli esistenti per determinarne l'accettabilità. Ciò che si riscontra più di frequente è l'assenza di relazione fra gli indicatori e l'oggetto.
- C'è un problema di equilibrio e di pertinenza fra i dati che si raccolgono e la situazione sulla quale si intende intervenire e di facilità d'uso: gli indicatori buoni sono quelli che servono allo scopo.
- Gli indicatori devono essere interpretati mettendoli in relazione con informazioni qualitative. Ciò vale tanto più quando siano in discussione temi come quelli che qui si trattano.
- Il primo obiettivo prioritario formulato dal Tavolo - *Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorirne l'inclusione socio-lavorativa* - rinvia a concetti pieni di soggettività. Bisogna interrogarsi sul significato attribuito dagli individui al concetto di *Miglioramento*, magari liberandosi dal predominio incontrastato della dimensione economica e del benessere materiale come unico spazio entro il quale giudicare lo standard di vita, la disuguaglianza e la povertà di individui e famiglie (Chiappero, 2000)<sup>11</sup>.
- Bisogna farsi aiutare a cercare le risposte da ricerche specifiche, da indicatori *qualitativi*, associando ai processi decisionali e valutativi gli attori del contesto.

Un indicatore di contesto produce la misurazione di una variabile economica, sociale o di sviluppo relativa ad una intera regione, territorio, settore o gruppo nel quale e/o per il quale si realizza un intervento.

Gli indicatori di contesto possono descrivere la situazione di base prima di un intervento e la situazione attesa dopo l'intervento. Sono generalmente quantificati sulla base di dati forniti da istituti di statistica o da team di statistici.

A differenza degli indicatori di programma che concernono unicamente l'oggetto specifico al quale effettivamente l'intervento si rivolge, un indicatore di contesto non si applica all'implementazione di un programma ed ai suoi effetti, esso riguarda l'intero territorio o la popolazione target, senza distinzione fra quanti sono stati raggiunti da un programma e quanti no.

Di contro, gli indicatori di programma riguardano soltanto la porzione o la categoria di target o la parte di territorio che sono stati effettivamente raggiunti ed hanno l'obiettivo di monitorare gli effetti diretti ed indiretti dell'intervento.

---

<sup>11</sup> In questa direzione si muovono molte iniziative sviluppatasi negli anni più recenti; se ne citano due in particolare: un progetto/studio ed un tema/programma. Per quanto riguarda la prima, ci si riferisce al progetto italiano BES - Benessere equo e sostenibile (ISTAT e CNEL) finalizzato alla misurazione del benessere realizzata attraverso il "superamento del PIL" come unico indicatore di benessere di una società. La seconda iniziativa, quale risposta alla crisi del *welfare* ed iscrivibile nello sviluppo del *wellness*, è riconoscibile nelle politiche/azioni di responsabilità sociale che inglobano nel rapporto di lavoro dipendenti aspetti che, pur avendo un valore economico misurabile, si orientano verso la cura ed il benessere delle persone.

Nell'ambito del processo valutativo, un indicatore di programma deve essere utile a dimostrare se un particolare intervento è stato un successo o un fallimento mentre un indicatore di contesto deve aiutare a riconoscere se un particolare tipo di intervento resta rilevante o se non ha più ragione di essere, in altre parole, se il problema rilevato al momento dell'analisi di contesto è stato risolto; se, cioè, il contesto è cambiato.

Questo ci rinvia immediatamente allo stretto legame che intercorre fra indicatori di contesto ed indicatori di impatto, fra valutazione *ex ante* e valutazione *ex post*.

Il Regolamento generale dei Fondi strutturali per il periodo di programmazione 2014-2020 stabilisce che i programmi presentati dagli Stati membri siano accompagnati dalla valutazione *ex ante*, prevista all'art.55, così come, in base all'art.27, che ciascuno Stato membro definisca le priorità, stabilendo gli obiettivi specifici, le dotazioni finanziarie per conseguirli e gli indicatori utili a monitorare l'attuazione, valutarla e verificare i risultati.

Per ciascuna priorità si avranno:

- a) indicatori finanziari, relativi alla spesa assegnata,
- b) indicatori di realizzazione, relativi alle operazioni finanziate,
- c) indicatori di risultato, relativi alla priorità interessata.

La Commissione propone indicatori di realizzazione comuni che definisce «[...] normalmente semplici» (Evalsed, 2013, p.103)<sup>12</sup>; ma le autorità di gestione, nell'ambito dei rispettivi programmi operativi, propongono quelli che potremmo chiamare degli obiettivi effettivi per le realizzazioni, ovvero obiettivi riferiti a fabbisogni specifici da rilevarsi attraverso determinati indicatori di contesto.

A proposito degli indicatori di contesto, con l'affermazione che «[...] tutte le future autorità di gestione devono riflettere sui fabbisogni specifici e tradurli in *Terms of Reference* per la valutazione *ex ante*» (European Commission, 2013, p.18)<sup>13</sup>, si motiva l'assenza di un modello di valutazione e di una *checklist*, dal momento che, anche se il regolamento non richiede indicatori di contesto, è possibile che il programmatore voglia utilizzare questa tipologia di indicatori per seguire l'evoluzione del contesto che influenza il programma.

Quelli che qui si propongono sono quelli che il Tavolo ha riconosciuto utili, scegliendo, per l'analisi di contesto, di non limitarsi.

Poiché le autorità di gestione sono responsabili della programmazione e dell'attuazione di vari programmi che insistono sul medesimo territorio e che attuano le medesime politiche, che si rifanno a principi comuni, e poiché gli obiettivi di pari opportunità sono generali, validi cioè ed applicabili a qualsiasi politica, la proposta che si fa tende a riguardare tutti gli elementi che caratterizzano un territorio ed i target. Saranno poi i programmatori, assistiti dai valutatori, a comporre il set utile a rappresentare la situazione data.

Si ricorda che, come precedentemente enunciato, le variabili significative individuate vanno considerate nella loro dinamica:

---

<sup>12</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

<sup>13</sup> La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

- sia in senso diacronico: vanno ricercate ed esaminate serie storiche (cicli economici, di vita, ecc.);
- sia in senso sincronico: devono essere prodotte interazioni all'interno e fra i diversi livelli.

Inoltre, per essere utili a mettere in gerarchia di importanza i problemi, aiutare l'assunzione di decisioni di programmazione, costituire la base alla quale riferire i risultati e gli impatti dei programmi (cofinanziati e no) finalizzati al *mainstreaming* di pari opportunità, i dati da considerare dovrebbero<sup>14</sup> *sempre* essere articolati per classi d'età, sesso, genere, religione, origine etnica.

La costruzione degli indicatori deve essere funzione dell'analisi di due diversi rapporti: se al numeratore c'è sempre la misura del dato riferito al singolo fattore di rischio, al denominatore possono comparire sia il totale generale della popolazione di riferimento, sia il totale specifico della particolare quota di popolazione coinvolta dal dato che si sta trattando.

Questo criterio, applicato alle pari opportunità tra donne e uomini, ha prodotto, nel primo caso, il *tasso di femminilizzazione*, nel secondo, il *coefficiente di rappresentanza femminile*.

Il primo indicatore è influenzato dalla composizione della popolazione, il secondo presenta «[...] il vantaggio [...] di venire depurato dalle distorsioni derivanti dalla differente composizione-maschile-femminile» (Fellini *et alii*, s.d.) dell'universo indagato. È indispensabile complemento all'analisi di contesto ed alla valutazione di scenario il quadro delle normative di sostegno alle pari opportunità e, più in generale, delle normative riferibili allo sviluppo locale, ai servizi sociali e sanitari, alla genitorialità.

Il prospetto che segue propone la riconduzione di possibili ambiti conoscitivi all'interno delle singole variabili ed agli ambiti di referenza descritti nelle pagine precedenti. L'attribuzione operata riconduce alla variabile dominante ma è del tutto evidente, come già argomentato nelle pagine precedenti, che essa non esaurisce la gamma delle eventuali, possibili, necessità conoscitive, ai fini dell'analisi di contesto e della indispensabile valutazione di scenario, né può garantire la fattibilità di indagini che necessitino di dati sensibili<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Si usa il condizionale perché, allo stato, alcuni non vengono rilevati.

<sup>15</sup> Ci si riferisce alle problematiche connesse alla raccolta di dati sensibili (es. religione, orientamento sessuale, identità di genere).

LdA Variabili	Sistema persona	Sistema Famiglie/Gruppi	Sistema Territorio/Comunità
DEMOGRAFICHE	Struttura popolazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Età</li> <li>• Sesso</li> <li>• Identità di genere</li> <li>• Religione, Credenza</li> <li>• Orientamento sessuale</li> <li>• Stato civile</li> <li>• Nazionalità</li> <li>• Cittadinanza</li> <li>• Madrelingua/Lingue/Linguaggio</li> <li>• Tasso di natalità</li> <li>• Origine etnica</li> </ul>	Struttura di Famiglie/Gruppi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di componenti</li> <li>• Tipo di relazione (Singoli, Monoparentali con figli, Monoparentali con figli e ascendenti, Coppie sole, Coppie con figli, Coppie con ascendenti, Coppie con figli e ascendenti, Convivenze diverse)</li> <li>• Presenza di persone con disabilità / Non autosufficienza per età (Tipologia e/o Grado di disabilità/non autosufficienza)</li> <li>• Numero di figli per età</li> </ul>	Consistenza e struttura dei movimenti migratori (entrata e uscita) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità dell'inserimento</li> <li>• Struttura abitativa</li> <li>• Indice di affollamento delle abitazioni</li> <li>• Servizi nelle abitazioni</li> </ul>

Ld A Variabili	Sistema Persona	Sistema Famiglie/Gruppi	Sistema Territorio/Comunità
ECONOMICHE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reddito medio pro-capite</li> <li>• Tipologia/Struttura di reddito (da lavoro, previdenziale, assistenziale, altro)</li> <li>• Vulnerabilità del reddito</li> <li>• Tasso di disponibilità del reddito (Rimessa alle famiglie)</li> </ul>	<p>Struttura per Reddito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composizione (monoreddito, plurireddito)</li> <li>• Tipologia/Struttura di reddito (Da lavoro, previdenziale, assistenziale, altro)</li> <li>• Salario di riserva</li> <li>• Ammontare complessivo</li> </ul>	<p>Mercato del Lavoro:</p> <p>1. Domanda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unità locali per: numero, dimensione, settore, struttura dell'occupazione</li> <li>• Nati-mortalità di imprese</li> <li>• Ricorso alle leggi di incentivazione</li> <li>• Fabbisogni di professionalità</li> </ul> <p>2. Offerta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Popolazione attiva e non attiva (con specifica per gli immigrati)</li> <li>• Occupazione per (con specifica per gli immigrati): <ul style="list-style-type: none"> <li>- settore produttivo</li> <li>- tipologia di lavoro (autonomo, dipendente a tempo indeterminato / a termine, irregolare, parasubordinato, a tempo parziale, full time)</li> <li>- durata della prestazione</li> <li>- qualifica professionale/Grado di responsabilità</li> </ul> </li> <li>• Disoccupazione (con specifica per gli immigrati): età, sesso, durata disoccupazione, titolo di studio</li> <li>• In cerca di prima occupazione (con specifica per gli immigrati): età, sesso, durata inoccupazione, titolo di studio</li> <li>• In cerca di reinserimento (con specifica per gli immigrati): età, sesso, durata disoccupazione, titolo di studio</li> </ul> <p>3. Sistemi di incontro domanda-offerta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dati e andamenti domanda-offerta</li> <li>• Strutture (pubbliche e private) dei servizi per l'impiego: servizi offerti e capacità di orientare l'utenza</li> <li>• Target servizi</li> <li>• Mobilità professionale/geografica</li> </ul>

Ld A Variabili	Sistema Persona	Sistema Famiglie/Gruppi	Sistema Territorio/Comunità
SOCIO-SANITARIE-CULTURALI	<p>Istruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Livello</li> <li>● Tipo (pubblica/ privata)</li> <li>● Quantità e natura degli abbandoni</li> </ul> <p>Conoscenze, Informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Accesso ai servizi di informazione e orientamento per l'occupazione</li> <li>● Frequenza di lettura dei quotidiani</li> <li>● Uso (e frequenza di) internet</li> <li>● Numero di libri letti nell'anno</li> </ul> <p>Professionalità, Competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Accesso alla formazione professionale</li> <li>● Accesso alla formazione continua</li> <li>● Professionalità posseduta</li> <li>● Conoscenze linguistiche</li> <li>● Conoscenze informatiche</li> </ul> <p>Salute:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Disabilità</li> <li>● Malattie croniche</li> </ul>	<p>Sistemi organizzativi a misura di famiglia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura degli orari</li> <li>● Uso dei congedi parentali</li> <li>● Esistenza di reti locali (banche del tempo, volontariato)</li> <li>● Ricorso a prestazioni esterne di cura familiare (badanti e colf)</li> <li>● Domanda potenziale e fruizione di servizi sociali e socio sanitari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- nidi, scuole materne, scuole dell'obbligo con tempo prolungato/con offerta di servizi (mensa, doposcuola, pomeridiane, sostegno), classi interculturali, scuole professionali;</li> <li>- case di riposo e di cura</li> <li>- strutture socio-riabilitative;</li> <li>- strutture di supporto per transiti di genere.</li> </ul> </li> <li>● Propensione all'uso di servizi per area /zona;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Modalità di fruizione del bene casa (affitto, proprietà).</li> <li>● Livello di accessibilità al bene casa</li> <li>● Disponibilità di abitazioni per emergenza casa</li> <li>● Esperienze di coop di autocostruzione e/o recupero di immobili</li> <li>● Presenza di aree attrezzate</li> <li>● Offerta di istruzione e formazione professionale.</li> <li>● Offerta di Servizi sociali e socio-sanitari: <ul style="list-style-type: none"> <li>- nidi, scuole materne, scuole dell'obbligo con tempo prolungato/con offerta di servizi (mensa, doposcuola, attività pomeridiane, sostegno), classi interculturali, scuole professionali</li> <li>- case di riposo e di cura</li> <li>- strutture socio-riabilitative</li> <li>- strutture di supporto per transiti di genere</li> <li>- centri aggregativi e loro natura (mono o multiculturali; aperti/chiusi)</li> <li>- luoghi di culto per tutti</li> </ul> </li> </ul>

Ld A Variabili	<p><b>Sistema Persona</b></p> <p>Interazioni sociali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amici</li> <li>• Partecipazione a manifestazioni politiche, culturali,</li> <li>• Iscrizione ad associazioni, organizzazioni</li> </ul> <p>Condizioni psicologiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soddifazione rispetto alle condizioni economiche</li> <li>• Soddifazione rispetto alle relazioni con familiari e amici</li> <li>• Soddifazione e percezione del proprio stato di salute</li> <li>• Soddifazione rispetto alla propria condizione nel mercato del lavoro</li> <li>• Soddifazione rispetto al proprio tempo libero</li> </ul>	<p><b>Sistema Famiglie/Gruppi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consistenza del lavoro di cura familiare</li> <li>• Indice di ricoveri (per tipologia di famiglia, età, disabilità)</li> </ul>	<p><b>Sistema Territorio/Comunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di enti/associazioni di tutela e rappresentanza</li> <li>• Esperienze di Diversity Management</li> <li>• Pratiche di Responsabilità sociale di impresa</li> <li>• Pratica di accomodamenti ragionevoli</li> <li>• Disponibilità e livello di accessibilità dei sistemi di trasporto</li> </ul>
SOCIO-SANITARIE-CULTURALI (SEGUE)			

## 2.5 Le fonti utilizzabili

Il bisogno di conoscenza è insito in tutti i processi valutativi e, come abbiamo teso ad argomentare, è la base di una buona (efficace ed efficiente) programmazione. Nelle pagine precedenti abbiamo visto come l'analisi di contesto si posizioni quale cinghia di collegamento con il processo valutativo e come essa necessiti di un *apparato conoscitivo* fatto di teorie delle scienze sociali, di dati empirici, di ricerca sul campo e, anche, dell'esperienza di quanti operano sul territorio e sugli ambiti oggetto di intervento.

Le teorie e le esperienze sono immediatamente disponibili, qualche problema può venire, nel nostro caso, dai dati e dalle ricerche: le seconde, se non disponibili e/o non sufficienti, richiedono tempi, oltre che costi, non sempre compatibili con i cicli della programmazione; per quanto riguarda i dati, l'esperienza fatta nella precedente programmazione (ISFOL, 2004), le fonti europee (Commission européenne, 1999; Evalsed, 2013) ed il lavoro del Tavolo ci hanno insegnato che quelli disponibili, oltre ai noti problemi di omogeneità, reperibilità, facilità d'uso, sono assai lacunosi quando si assuma l'ottica delle pari opportunità per il loro reperimento.

Si è già fatto cenno nelle pagine precedenti all'inesistenza nei sistemi informativi nazionali di alcuni dati detti *sensibili* che, per motivo di riservatezza, non vengono raccolti; per tutti si cita l'identità di genere così come l'orientamento sessuale. Se non risolta la questione, alla programmazione potrebbero mancare informazioni basilari per valutare l'entità dei problemi e la dimensione degli interventi da mettere in campo.

Ma, come sostiene il documento del Sistema nazionale di valutazione QCS-Ob.1 del 2005, un buon supporto alla programmazione delle politiche territoriali è dato dalla possibilità di esaminare un ampio spettro di indicatori e statistiche grazie ad una dettagliata articolazione territoriale, così apprendiamo anche, dalle fonti finora citate, che è lo stesso concetto di *territorio* (oltre al già citato tema delle pari opportunità) l'altro ostacolo contro cui cozza la ricerca di informazioni.

Se, infatti, è relativamente facile il reperimento di dati secondari di tipo generale e di livello nazionale, altrettanto non è per quelli con dettaglio territoriale più approfondito; infatti, la disponibilità di statistiche più disaggregate che siano periodicamente aggiornate è scarsa e temporalmente meno tempestiva di quelle a livello nazionale.

C'è da segnalare, inoltre, che la suddivisione amministrativa del territorio in regione, provincia, comune, ecc. può non corrispondere alla dimensione territoriale del problema che si vuole affrontare e che solo la misurazione del contesto territoriale consente di effettuare politiche di tipo *place-based* (DPS, 2012).

Quando i dati disponibili non sono capaci di dare risposta ai bisogni conoscitivi, si rende necessario far ricorso ad indagini dirette e a studi già realizzati; inoltre, per il grande contenuto di soggettività che comporta occuparsi di politiche antidiscriminatorie e di pari opportunità per tutti, pare indispensabile *illuminare* i dati statistici con informazioni qualitative.

Senza alcuna pretesa di esaustività, si riportano nella tabella seguente i principali sistemi informativi esistenti in Italia ed a livello europeo che possono risultare utili per

analizzare il contesto, valutare lo scenario, programmare interventi di *policy* anche sulle pari opportunità.

<b>Chi</b>	<b>CNEL</b> (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro); <b>ONC</b> (Organismo nazionale di coordinamento per le politiche di integrazione sociale dei cittadini stranieri); <b>IDOS</b> (Centro studi e ricerche immigrazione Dossier statistico)
<b>Cosa</b>	I tre organismi hanno costituito una banca dati dedicata alla presentazione dei dati disponibili a livello nazionale e regionale sull'immigrazione, provenienti dalle molteplici fonti istituzionali preposte alla rilevazione del fenomeno migratorio.
<b>Temi/Aree di interesse</b>	La banca dati, dedicata al tema dell'immigrazione, affronta tre macro fenomeni, ovvero i soggiornanti, l'inserimento e il lavoro, che al loro interno contengono numerose voci a loro volta disaggregate in molteplici tabelle statistiche. È una mole di dati che il CNEL mette a disposizione di tutti coloro che a diverso titolo si occupano di immigrazione, dai ricercatori universitari, agli operatori dei servizi pubblici e del privato sociale fino agli studenti delle scuole medie e superiori. L'ambizione è quella di garantire tempestivamente un'informazione oggettiva sul fenomeno migratorio non solo attraverso la pubblicazione di tabelle statistiche ma anche con l'inserimento all'interno della banca dati di percorsi guidati che possano aiutare l'utente nella comprensione dei singoli fenomeni. Vengono riportate le differenze di genere, le articolazioni provinciali, i paesi di origine e fornisce sia le informazioni che vengono pubblicate nei "Dossier Statistici Immigrazione" sia quelle non pubblicate.

<b>Chi</b>	<b>Immigrazione</b>
<b>Cosa</b>	È una rivista quindicinale destinata ad esigenze professionali e di studio, nell'ambito giuridico e sociale.
<b>Temi/Aree di interesse</b>	I temi affrontati sono: immigrazione, asilo, cittadinanza e libera circolazione delle persone nell'Unione Europea.

<b>Chi</b>	<b>ISTAT</b> (Istituto nazionale di statistica)
<b>Cosa</b>	È il servizio informativo statistico nazionale che consente l'accesso a numerose banche dati a carattere tematico, in alcune delle quali è possibile scegliere il tipo di informazione e il livello di dettaglio desiderato; in altre sono disponibili informazioni e dati strutturati in tavole predefinite. Per ogni base di dati è disponibile una serie di informazioni di supporto (metodologie, classificazioni, definizioni) relative all'argomento trattato.

### Temi/Aree di interesse

Le rilevazioni effettuate riguardano svariati temi; quelli di interesse prevalente rispetto ai temi qui trattati sono:

- popolazione e famiglie;
- condizioni economiche delle famiglie;
- salute e sanità;
- assistenza e previdenza;
- istruzione e formazione;
- cultura, comunicazione e tempo libero;
- giustizia e sicurezza;
- opinioni dei cittadini (in questo caso si indaga circa aspetti della vita quotidiana, discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'origine etnica);
- partecipazione sociale;
- servizi;
- prezzi;
- lavoro.

### Chi

### Cosa

### Temi/Aree di interesse

**OLIR** (Osservatorio delle libertà ed istituzioni religiose)

È l'osservatorio in rete sulle libertà e le istituzioni religiose.

L'Osservatorio contiene dati, informazioni, riflessioni e idee su tutto ciò che riguarda il diritto e le religioni con riferimento, in particolare, all'Italia ma anche ad altri paesi. Fornisce, nel merito, materiali giuridici ed inoltre organizza questi materiali in pagine dove questi sono accompagnati da riflessioni, indicazioni bibliografiche, riferimenti per ulteriori approfondimenti. Nel sito sono contenute leggi, sentenze, documenti in grado di fornire un'informazione compiuta sulle tematiche di interesse in materia di libertà e istituzioni religiose.

### Chi

### Cosa

### Temi/Aree di interesse

**OSCAD** (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori)

È un ufficio incardinato nel Dipartimento della pubblica sicurezza – Direzione centrale della polizia criminale. Mantiene stretti contatti con l'UNAR, con il quale è stato siglato un apposito protocollo di intesa, e con le associazioni rappresentative degli interessi lesi dalle varie tipologie di discriminazione.

L'Osservatorio:

- riceve le segnalazioni di atti discriminatori attinenti alla sfera della sicurezza, da parte di istituzioni, associazioni di categoria e privati cittadini, per monitorare i fenomeni di discriminazione determinati da razza o etnia, nazionalità, credo religioso, genere, età, lingua, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale, identità di genere;

- attiva, alla luce delle segnalazioni ricevute, interventi mirati sul territorio, da parte della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri;
- segue l'evoluzione degli atti discriminatori denunciati alle forze di polizia;
- mantiene rapporti con le associazioni e le istituzioni, pubbliche e private, che si occupano di contrasto alle discriminazioni;
- predispone moduli formativi/informativi per qualificare in materia di antidiscriminazione gli operatori delle Forze di polizia e partecipa a programmi di formazione/informazione con istituzioni pubbliche e private;
- elabora misure di prevenzione e contrasto.

<b>Chi</b> <b>Cosa</b>	<b>Osservatori sociali</b> Rappresentano luoghi di raccolta dati previsti dalla legge quadro 328/2000 per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali ed istituiti dagli enti pubblici locali.
<b>Temi/Aree di Interesse</b>	Gli osservatori raccolgono, elaborano e diffondono dati utili per la programmazione territoriale. Si riferiscono anche alla dimensione di ambito, quale aggregazione di comuni, che può anche scavalcare i confini di una determinata provincia, come territorio destinatario della programmazione di politiche sociali.

<b>Chi</b> <b>Cosa</b>	<b>Equinet</b> - European network of equality bodies È una rete europea che riunisce 41 organizzazioni di 31 Stati europei impegnati nella lotta contro le discriminazioni basate sull'età, la disabilità, il genere, la razza e l'origine etnica, la religione, le opinioni e l'orientamento sessuale.
<b>Temi/Aree di Interesse</b>	I temi su cui interviene la rete sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>• scambio di esperienze e strategie di applicazione della legislazione;</li> <li>• interpretazione della legislazione sulla parità di trattamento;</li> <li>• dialogo tra le istituzioni europee e gli organismi specialistici per il mainstreaming dell'uguaglianza;</li> <li>• collegamento con le attività della Commissione europea.</li> </ul>

<b>Chi</b> <b>Cosa</b>	<b>Eurostat</b> (Ufficio statistico dell'Unione europea) È il servizio informativo statistico europeo che fornisce dati comparabili tra gli Stati membri dell'Unione.
---------------------------	--

<b>Temi/Aree di Interesse</b>	<p>Promuovendo il raccordo tra gli Stati membri, mette a disposizione statistiche ed indicatori chiave di diversa natura e riferiti, generalmente, ai seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• economia e finanza;</li> <li>• popolazione e condizioni sociali;</li> <li>• industria, commercio e servizi;</li> <li>• agricoltura e pesca;</li> <li>• commercio internazionale;</li> <li>• trasporti;</li> <li>• ambiente ed energia;</li> <li>• scienze e tecnologia.</li> </ul>
-------------------------------	--

<b>Chi</b>	<b>FRA</b> (European Union Agency for fundamental rights)
<b>Cosa</b>	È l'Agenzia europea che fornisce consulenza a proposito dei diritti fondamentali, in linea con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
<b>Temi/Aree di Interesse</b>	<p>Per decisione del Consiglio d'Europa, l'Agenzia lavora sulle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accesso alla giustizia;</li> <li>• vittime della criminalità, e risarcimento alle vittime;</li> <li>• società dell'informazione e, in particolare, il rispetto della vita privata e la protezione dei dati personali;</li> <li>• integrazione dei Rom;</li> <li>• cooperazione giudiziaria, con esclusione della materia penale;</li> <li>• diritti del bambino;</li> <li>• discriminazioni fondate sul sesso, la razza, il colore, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale;</li> <li>• immigrazione ed integrazione degli immigrati, visti e controllo delle frontiere e asilo;</li> <li>• razzismo, xenofobia e intolleranza.</li> </ul>

<b>Chi</b>	<b>ILGA-Europe</b> - Equality for lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe
<b>Cosa</b>	È l'associazione europea appartenente alla rete internazionale che promuove i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans ed intersex.
<b>Temi/Aree di Interesse</b>	Le aree di intervento dell'associazione si riferiscono alla promozione

<p><b>Chi</b> <b>Cosa</b></p> <p><b>Temi/Aree di Interesse</b></p>	<p>ne e al sostegno dei diritti delle persone LGBTI rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• asilo e immigrazione;</li> <li>• famiglia;</li> <li>• delitti di odio e violenza, in particolare legati a omofobia e transfobia;</li> <li>• salute;</li> <li>• diritto e libertà di associazione;</li> <li>• discriminazioni multiple.</li> </ul> <p><b>Portale Open Data</b> dell'Unione europea È un punto di accesso libero ad una serie di dati forniti dalle istituzioni europee, da agenzie ed altri organismi. Il portale è il punto unico di accesso ad una serie sempre più ampia di dati prodotti dalle istituzioni e da altri organi dell'Unione europea. In quanto tale consente di accedere a dati che possono essere liberamente utilizzati, riutilizzati, collegati tramite link e ridistribuiti a fini commerciali o non commerciali. Diversi sono, quindi, i temi e le aree di interesse, tra i quali si ricordano quelli curati da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali;</li> <li>• Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro;</li> <li>• Banca europea per gli investimenti;</li> <li>• Comitato delle regioni;</li> <li>• Comitato economico e sociale europeo;</li> <li>• Direzione generale dell'istruzione e della cultura;</li> <li>• Direzione generale della giustizia;</li> <li>• Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociale e l'inclusione;</li> <li>• Eurofound;</li> <li>• Eurostat;</li> <li>• Fondazione europea per la formazione;</li> <li>• Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.</li> </ul>
--	--

<p><b>Chi</b> <b>Cosa</b></p> <p><b>Temi/Aree di Interesse</b></p>	<p><b>TGEU</b> – Transgender Europe È l'organizzazione non governativa che lavora per la piena uguaglianza e l'inclusione delle persone trans in Europa. I temi su cui interviene prioritariamente l'organizzazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tutela dei diritti e delle istanze delle persone trans e delle loro comunità in Europa;</li> <li>• implementazione di studi e ricerche sulle condizioni di vita delle persone trans (lavoro, formazione e istruzione; accesso a beni, servizi e strutture; tutela rispetto alle condizioni di sicurezza);</li> <li>• sostegno a network e programmi di formazione finalizzati a promuovere i diritti delle persone trans nei diversi ambiti del convivere sociale.</li> </ul>
--	--

Oltre quelle su riportate, costituiscono fonti informative assai utili le associazioni/enti di aggregazione, rappresentanza e tutela delle persone esposte ai vari fattori di rischio di discriminazione.

Le attività che realizzano ed i servizi che erogano improntano la natura dei dati e delle informazioni che raccolgono ed elaborano, ma la loro conoscenza delle problematiche deriva dall'esperienza diretta. Per questo, anche se variamente organizzate e caratterizzate, risultano fonti indispensabili alla programmazione e alla valutazione.

Nel riquadro seguente si riporta l'elenco di enti, organizzazioni ed associazioni che hanno contribuito operativamente, con le informazioni e le conoscenze in loro possesso, alla redazione di quanto in queste pagine proposto, come spiegato al par. 1.4.

---

Istituzioni/Enti nazionali	UNAR, ISFOL
Regioni in Convergenza	Calabria, Campania, Puglia, Sicilia
Organizzazioni Sindacali	CGIL, CISL, UIL, UGL
Enti/Associazioni	ANOLF, ARCI, Arcigay, FISH, Forum nazionale giovani, <i>Generazioni moderne</i> , Lunaria, MIT, OLIR, SOS Razzismo, Consultorio TransGenerere

---

### 3. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nella redazione della programmazione attuativa

#### 3.1 La programmazione attuativa

Con l'espressione programmazione attuativa si fa riferimento ad un momento specifico del processo di implementazione che, come anticipato, comprende tutto ciò che contribuisce all'attuazione di una politica e di un programma complesso, ossia l'insieme degli interventi finanziabili alla luce della politica e del programma intrapreso e delle relative procedure, il lavoro degli attori coinvolti in tale processo, la predisposizione e l'adozione di specifici strumenti attuativi. In sintesi, la programmazione attuativa è composta da un insieme di azioni implementate attraverso determinati strumenti, al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla programmazione.

A tale proposito, riprendendo la visione secondo la quale vi è uno stretto rapporto tra programmazione e valutazione, all'interno della quale si inserisce l'approccio dell'*equality mainstreaming* quale priorità da rispettare nella programmazione e nell'implementazione di azioni che perseguono gli obiettivi fin qui illustrati e condivisi, appare rilevante la fase della definizione delle procedure per l'individuazione, la valutazione e la selezione delle istanze progettuali da finanziare.

Tale fase costituisce un momento molto delicato perché l'attuazione degli interventi deve essere efficacemente indirizzata da quanto previsto nella fase di decisione/programmazione e, conseguentemente, deve facilitare la realizzazione di interventi che abbiano degli esiti, delle ricadute positive rispetto ai bisogni individuati nel territorio anche in termini di pari opportunità per tutti.

Il rischio che si corre è infatti quello di una progressiva diminuzione di coerenza e di forza nel passaggio dalla programmazione all'implementazione delle azioni e ciò può accadere sia in assenza di un asse dedicato alle pari opportunità e alla non discriminazione, come avvenuto nella programmazione 2007-2013, in particolare per quella regionale, sia in sua presenza, laddove non adeguatamente sostenuto.

L'integrazione del principio di pari opportunità per tutti nelle procedure rappresenta quindi un fattore importante ai fini degli effetti degli interventi per evitare che i

progetti ammessi al finanziamento, sebbene innovativi, rimangano esperienze isolate senza ricadute significative in termini politici e di sviluppo.

È inoltre auspicabile che tale integrazione proceda di pari passo con l'internalizzazione del principio di pari opportunità da parte del sistema di gestione dei fondi, altra componente importante dell'implementazione. Ciò significa, per le risorse umane, istituzionali, normative e finanziarie delle autorità che gestiscono i fondi, acquisire internamente le competenze affinché si possa garantire il buon esito delle politiche messe in atto.

Indicazioni in tale direzione provengono dal rapporto indipendente per la riforma della politica di coesione (Barca, 2009) nel quale si riafferma che la finalità ultima degli interventi cofinanziati con i Fondi strutturali è quella di costruire *un'agenda sociale territorializzata* volta a garantire standard condivisi di benessere e pari opportunità. Per raggiungere tale obiettivo è necessario attuare un sistema di *governance* finalizzato al conseguimento di risultati tangibili nella fornitura di beni e servizi pubblici, quali possono essere considerati anche gli interventi cofinanziati<sup>1</sup>.

### 3.2 Gli strumenti della programmazione attuativa

Nella fase specifica della programmazione attuativa, dunque, vengono utilizzati strumenti *ad hoc* che traducono operativamente le intenzioni del programmatore e rappresentano il *trait d'union* tra l'atto di indirizzo e di programmazione, da un lato, e la fase della realizzazione, dall'altro, passando ciclicamente attraverso la valutazione cosiddetta formativa, volta a fornire indicazioni sull'andamento del programma per apportare i necessari aggiustamenti, modifiche o integrazioni, alla programmazione.

Tale fase del ciclo di programma, nell'ambito di un contesto il cui quadro di riferimento è costituito dalla normativa comunitaria, riguarda, pertanto, l'emanazione, ossia la messa a punto e l'utilizzo, di specifici strumenti che mettono a bando gli interventi finanziabili con le risorse dei programmi operativi, rendendoli pubblici e accessibili, o garantendone, comunque, tale caratteristica.

Tali strumenti si sostanziano fondamentalmente nelle direttive e nei bandi/avvisi pubblici.

---

<sup>1</sup> A tale proposito il rapporto citato alle pp. 3-4 sostiene: «Il compito assegnato dal trattato UE alla politica di coesione (più specificamente, ai Fondi strutturali e ai Fondi di coesione) è di "promuovere uno sviluppo armonico". Questa è l'espressione con cui il trattato sintetizza nel suo titolo "coesione", la combinazione di obiettivi economici/di efficienza/di crescita e obiettivi sociali/di equità [...]. Entrambe le dimensioni di efficienza e equità dello sviluppo si ritrovano nell'obiettivo di ridurre le disparità e l'arretratezza [...] a tutte le regioni deve essere data l'opportunità di raggiungere il proprio pieno potenziale (*efficienza*) e a tutti i cittadini deve essere data l'opportunità di vivere una vita degna di essere vissuta, indipendentemente dal luogo in cui sono nati (*equità*). [...] Aspetti essenziali del nuovo paradigma sono: la realizzazione di interventi *ad hoc* messi a punto per specifici contesti territoriali e per i rispettivi collegamenti spaziali, e l'individuazione e aggregazione delle conoscenze e delle preferenze degli attori locali». La citazione è liberamente tradotta dall'autrice.

Si tratta di dispositivi procedurali, che rivestono un ruolo ben determinato e contengono informazioni più o meno dettagliate, la cui struttura, nel contesto della programmazione attuativa di cui ci si occupa in questa sede, prevede chiaramente riferimenti ai documenti comunitari, nazionali e regionali che, a monte, stabiliscono le azioni finanziabili e stanziavano le risorse.

La direttiva è un atto di indirizzo intermedio che, a partire da un quadro normativo e programmatico comunitario, nazionale e regionale di riferimento, disciplina l'assegnazione di risorse economiche per raggiungere obiettivi definiti, coerentemente con quanto previsto nei programmi operativi. In sostanza, costituisce una cornice di riferimento che fornisce indicazioni generali per la programmazione e l'attuazione di azioni; azioni che poi vengono attuate generalmente ad opera di livelli di governo inferiori, rispetto a chi emana l'atto - quali sono state, per la programmazione dei Fondi strutturali, ad esempio, le province rispetto alle regioni - tra i quali vengono ripartite le risorse economiche, concesse in una fase successiva tramite bandi o programmi più dettagliati rivolti direttamente al territorio.

Nella direttiva sono comunque specificati, oltre al quadro normativo e programmatico di riferimento, anche le finalità, le azioni, i beneficiari e i destinatari, le annualità e, ovviamente, la ripartizione delle risorse economiche. Viceversa, non vengono solitamente fornite indicazioni di dettaglio in merito alla valutazione dei progetti e ai criteri di selezione. Si tratta dunque di un atto tarato sul contesto e sugli obiettivi di programmazione, meno dettagliato e circoscritto dei bandi; una sorta di cornice di riferimento che contiene le linee di indirizzo per l'assegnazione delle risorse. Un esempio concreto di tale strumento è osservabile nella programmazione attuativa della Regione Piemonte, che assume forma attraverso una Deliberazione della Giunta regionale - riferita alla realizzazione di azioni per l'inclusione socio-lavorativa anche di persone a rischio di discriminazione - e che è stata scelta come base di analisi in questo lavoro insieme ad altri bandi, che saranno presentati nel paragrafo successivo.

Il bando o avviso pubblico è lo strumento di attuazione della programmazione che stanziava risorse in maniera diretta per finanziare interventi e azioni attraverso un procedimento di evidenza pubblica. Si tratta di un atto ben definito e circoscritto, che persegue obiettivi definiti nell'ambito delle finalità generali riprese dai programmi operativi. Ciò che lo distingue dalla direttiva, rispetto alla quale viene maggiormente utilizzato nel nostro Paese, risiede nel carattere prevalentemente operativo e dettagliato dei contenuti: nell'avviso pubblico viene chiamata direttamente in causa la risposta dei beneficiari attraverso la presentazione dei progetti; sono fornite indicazioni dettagliate in merito alla valutazione dei progetti e ai relativi criteri di selezione; viene esplicitamente indicata la quota del finanziamento destinato ad ogni singolo progetto.

Tali strumenti possono contribuire a tradurre operativamente gli intenti programmatici in favore delle pari opportunità per tutti attraverso l'introduzione di alcuni elementi, generali e specifici, che i lavori del Tavolo hanno consentito di individuare e che saranno meglio descritti nel paragrafo successivo.

La maggior parte delle sezioni che compongono tali strumenti, salvo quelle legate agli aspetti meramente procedurali, possono infatti essere rese maggiormente sensibili alle pari opportunità per tutti e permettere il finanziamento di interventi che possano avere esiti positivi sul territorio.

Prima di entrare nel merito di questi elementi, propriamente di contenuto e tematici, si propone una sintetica descrizione delle sezioni maggiormente significative che compongono la direttiva e il bando/avviso.

A tale proposito, possono essere identificati due blocchi fondamentali, uno che fa riferimento alle caratteristiche generali, un altro che descrive nel dettaglio le modalità attuative.

Innanzitutto, ciascuno degli strumenti si apre generalmente con una parte dedicata al quadro normativo, solitamente denominata *Riferimenti normativi*, cui si accompagna la rappresentazione del contesto. In tale sede, sono presenti tutti i riferimenti legislativi e normativi che hanno portato all'emanazione del documento in esame. Sono, pertanto, presenti i riferimenti ai regolamenti dei Fondi strutturali e, a seguire, ai programmi operativi, con l'esplicitazione dell'asse e dell'obiettivo specifico o, comunque, dell'asse prioritario<sup>2</sup>, così come i riferimenti a norme, piani, accordi, a livello nazionale o locale. Tali richiami costituiscono un quadro di sfondo che orienta le tipologie di intervento e l'ammontare per la loro realizzazione.

A seguire, compare la sezione dedicata alle *Finalità* e agli *Obiettivi*, che possono presentarsi insieme o in due paragrafi separati, ma in ogni caso ognuno con un ruolo ben identificato. Le finalità sono legate all'obiettivo generale dell'asse cui si riferiscono, e indicano generalmente quali risultati dovrebbero essere raggiunti con gli interventi che si stanno mettendo a bando.

Gli obiettivi si rifanno, invece, agli obiettivi specifici e più operativi, previsti nell'ambito dei programmi operativi e indicano maggiormente nel dettaglio le realizzazioni che deriveranno dagli interventi.

Successivamente, la sezione relativa alle *Azioni finanziabili* illustra analiticamente gli interventi che possono essere messi in atto per raggiungere gli obiettivi tramite l'utilizzo delle risorse economiche a disposizione nell'atto.

Sono poi presenti i *Beneficiari*, ossia i soggetti che possono accedere al bando/avviso pubblico presentando i progetti, coerenti con il contenuto delle azioni finanziabili e con i requisiti previsti anche nella sezione relativa ai criteri. Si tratta generalmente di organismi e imprese pubblici/privati che diventano i responsabili dell'attuazione delle operazioni. Sono gli stessi soggetti che possono essere coinvolti nei partenariati, sia in fase di predisposizione dei documenti di programmazione sia nella fase di attuazione, salvo verificare la presenza di conflitti di interesse che non rendono opportuna

---

<sup>2</sup> Gli assi e gli obiettivi specifici costituiscono le sezioni che declinano i programmi operativi. Nel Regolamento generale dei Fondi strutturali per il ciclo di programmazione 2007-2013 è presente, all'art.2, la seguente definizione di asse prioritario: «ciascuna delle priorità della strategia contenuta in un programma operativo comprendente un gruppo di operazioni connesse tra loro e aventi obiettivi specifici misurabili». Nel Regolamento generale dei Fondi strutturali per il ciclo di programmazione 2014-2020, l'asse prioritario può interessare anche più territori ed integrare diversi Fondi e diverse priorità di investimento al fine di raggiungere in maniera efficace gli obiettivi che si pone (art. 96).

la partecipazione al partenariato, in linea con quanto previsto dal codice europeo di condotta<sup>3</sup>.

Segue poi, generalmente, una sezione dedicata ai *Destinatari*, vale a dire i soggetti (persone, organismi e imprese pubblici/privati) che in modo diretto o indiretto sono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati. I destinatari, pertanto, ricevono i benefici delle azioni messe in atto e costituiscono oggetto di analisi per la valutazione di efficacia degli interventi.

Infine, nella parte generale di descrizione del bando/avviso, è presente la sezione dedicata alle *Risorse finanziarie disponibili*, in cui sono esplicitate la dotazione finanziaria complessiva messa a disposizione e la fonte di finanziamento. Nel caso particolare di questo lavoro, che si colloca, come più volte evidenziato, nel contesto dei Fondi strutturali europei, tra le fonti di finanziamento è presente almeno il Fondo sociale europeo. Talvolta, in questa parte vengono specificati anche i massimali di finanziamento concedibili, che possono essere ripartiti in base alla suddivisione territoriale (provinciale o comunale, ad esempio) o alla tipologia di intervento. Generalmente, in quest'ultimo caso, non è raro trovare le quote percentuali riservate ai diversi tipi di interventi previsti.

Legate alle risorse disponibili sono anche le *Spese ammissibili*, che spesso costituiscono una sezione a sé stante. Qui sono descritte nel dettaglio quali spese sono ammissibili, coerentemente con le azioni finanziabili già esplicitate nella sezione dedicata.

Il secondo blocco che solitamente compone un bando/avviso pubblico contiene le Modalità attuative, così come di seguito descritte.

*Modalità e termini per la presentazione delle domande*, ovvero specifiche su: documenti da allegare alla domanda di partecipazione; orari per la presentazione delle richieste di finanziamento, riferimenti e indirizzi esatti a cui spedire le proposte, altri elementi di natura organizzativa e logistica da tenere in conto.

*Procedure di ammissibilità e criteri di selezione e valutazione*, quali: descrizione dei criteri per la selezione e valutazione dei progetti, definizione di punteggi attraverso i quali vengono redatte le graduatorie, eventuale presenza di griglie di valutazione.

*Obblighi dei soggetti e cause di revoca*: vengono specificati gli obblighi che i soggetti beneficiari sono tenuti a rispettare quali, ad esempio, quelli in materia di informazione e pubblicità, di trasmissione della documentazione richiesta dal servizio competente – relativa anche alla regolarizzazione con la normativa che legittima la partecipazione del soggetto al bando – e, in generale, il rispetto delle condizioni una volta ottenuto il finanziamento, quali, a titolo di esempio, l'invio dei dati di monitoraggio fisico e finanziario entro le scadenze previste o la comunicazione di cambiamenti nella compagine di eventuali soggetti consorziati, coerentemente con la normativa vigente. Il mancato assolvimento di tali adempimenti può portare alla revoca del finanziamento, secondo la facoltà dell'amministrazione competente.

---

<sup>3</sup> Il codice europeo di condotta sul partenariato, previsto all'art. 5 del Regolamento generale dei Fondi strutturali per il 2014-2020, definisce alcuni elementi ai quali gli Stati membri devono attenersi per la costituzione dei partenariati nei propri territori. Per approfondimenti, si veda l'art.5 del Reg. (UE) n.1303/2013.

*Modalità di erogazione delle risorse:* vengono illustrati i tempi e le modalità di erogazione delle risorse (tranche finanziarie, rimborsi, saldo, ecc.), con riferimento anche agli atti contrattuali che verranno sottoscritti tra l'amministrazione che eroga i finanziamenti e i soggetti beneficiari.

*Informazione e pubblicità:* presentano indicazioni in merito alla diffusione e alla reperibilità del bando/avviso pubblico, con specifico riferimento alla normativa vigente e l'esplicitazione dei referenti e dei luoghi, fisici e/o virtuali (siti web) presso i quali è possibile accedere al bando/avviso o alla direttiva.

Queste, dunque, le principali sezioni che compongono generalmente i diversi strumenti della programmazione attuativa, i quali rappresentano lo snodo fondamentale affinché, nel nostro caso, si realizzino azioni di pari opportunità per tutti nell'ottica dell'inclusione socio-lavorativa dei soggetti a rischio di discriminazione.

### 3.3 Le pari opportunità e la non discriminazione negli strumenti della programmazione attuativa

Le caratteristiche degli strumenti della programmazione attuativa sopra delineati rendono evidente la loro capacità di contribuire operativamente alla *traduzione* degli intenti programmatori in favore delle pari opportunità per tutti attraverso l'introduzione di alcuni elementi, generali e specifici, che il lavoro svolto con gli *stakeholder* ha consentito di individuare.

Per cercare di fornire un contributo affinché si renda massima la probabilità di finanziare interventi con esiti positivi nel territorio, il Tavolo ha convenuto sulla necessità di cominciare a lavorare da documenti di programmazione attuativa già adottati o in vigore col fine di verificare se e come integrare al meglio nelle diverse sezioni elementi di pari opportunità per tutti.

Questa modalità di lavoro ha reso possibile mettere in relazione quanto previsto dal quadro programmatico di riferimento con gli obiettivi, le linee di attività da implementare e la relativa declinazione di queste in elementi osservabili in fase di attuazione. È proprio da una azione come questa che emerge la possibilità di poter prevedere un risultato e un impatto degli interventi sul target di riferimento più puntuale di quanto sarebbe possibile attraverso la presenza di obiettivi e appelli generici al rispetto delle pari opportunità.

Si è inoltre concordato di focalizzare l'attenzione sugli elementi di funzionamento propri dell'implementazione quali: lo sviluppo reale delle attività, le risorse disponibili, le caratteristiche delle organizzazioni incaricate dell'attuazione, le capacità professionali e i requisiti richiesti agli operatori.

Conseguentemente si è convenuto che i documenti di programmazione attuativa debbano presentare l'obiettivo di pari opportunità per tutti in maniera esplicita, non solo come *valore*, affinché gli stessi beneficiari che redigono i progetti in risposta a tale programmazione, possano e, per certi versi, debbano tenere conto delle indica-

zioni fornite e rendere le loro stesse proposte coerenti e declinate in chiave di pari opportunità

Un supporto in tale direzione è anche fornito dall'utilizzo di un linguaggio orientato alle pari opportunità, spesso disatteso, in generale, nei documenti di programmazione<sup>4</sup>.

In relazione alle caratteristiche degli strumenti di programmazione attuativa considerati, i partecipanti al Tavolo hanno poi proceduto con l'analisi dei seguenti documenti: una deliberazione della Regione Piemonte<sup>5</sup>, un avviso pubblico della Regione Campania<sup>6</sup>, uno della Regione Puglia<sup>7</sup> e uno della Provincia di Pistoia<sup>8</sup>.

Riassumendo i risultati di tale lavoro congiunto, sulla base degli esiti emersi, tre sono sostanzialmente gli elementi generali che sarebbe importante tenere in considerazione nella stesura degli strumenti di programmazione attuativa:

1. la previsione di ricadute concrete delle azioni sul territorio;
2. il richiamo esplicito del principio di pari opportunità all'interno degli strumenti di attuazione;
3. l'adozione di una struttura logica e di un linguaggio non discriminatorio.

Per quanto riguarda il primo punto, si è giunti a considerare come un elemento fondamentale quello di riuscire a prevedere, da parte del programmatore, e a riaffermare, da parte del responsabile dell'attuazione, quali effetti e quali ricadute può causare una specifica azione in un determinato territorio e sulle persone che vi vivono, in quanto appartenenti a gruppi o comunità portatrici di bisogni e peculiarità non necessariamente standardizzate e standardizzabili e spesso oggetto di trattamenti differenziati, anche discriminanti, a livello sociale e professionale.

La riflessione, scaturita dall'andamento dell'implementazione della programmazione 2007-2013, nonché dalle valutazioni della programmazione 2000-2006, trova elementi a sostegno, sia a livello comunitario, negli orientamenti e nei regolamenti per la programmazione 2014-2020, sia a livello nazionale, nel documento *Metodi e*

---

<sup>4</sup> Si veda a tal proposito il lavoro sul linguaggio sviluppato dal nostro Gruppo di ricerca pari opportunità e contrasto alle discriminazioni in fase di pubblicazione: ISFOL, *Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio, Raccomandazioni per le Amministrazioni regionali titolari di programmi operativi di Fondo sociale europeo*, 2014.

<sup>5</sup> Cfr. Deliberazione della Regione Piemonte, denominata *Atto di indirizzo per la realizzazione di azioni per l'inclusione socio-lavorativa di persone particolarmente svantaggiate e a rischio o vittime di discriminazione e per l'inserimento qualificato e reinserimento al lavoro di donne giovani e adulte*, pubblicata nel B.U.R. 1 dicembre 2011, n.48S1.

<sup>6</sup> Cfr. Avviso pubblico della Regione Campania *Realizzazione e Gestione Centri Polifunzionali, P.O.R. Campania FSE 2007-2013 - Asse III, P.O.R. Campania FESR 2007-2013 - Asse VI*, pubblicato nel B.U.R.C. del 1 agosto 2011, n. 49.

<sup>7</sup> Cfr. Determinazione del Dirigente Servizio Formazione Professionale 15 novembre 2010, n.1936, P.O. PUGLIA - F.S.E. 2007/2013 - Obiettivo Convergenza - Asse III - Inclusione Sociale - Avviso n. 6/2011 - *Progetti innovativi integrati per l'inclusione sociale di persone svantaggiate: Adozione Avviso e impegno di spesa*, pubblicato sul B.U.R.P. del 15 dicembre 2011, n. 194.

<sup>8</sup> Cfr. Avviso provinciale P.O.R. Ob. 2 "Competitività regionale e occupazione", *Bando Multiobiettivo 2008-2010 Attività autorizzata per la formazione professionale*, Fondo sociale europeo 2007-2013, pubblicato il 1 gennaio 2012.

*obiettivi per un uso efficace dei Fondi comunitari 2014-2020*<sup>9</sup> e nel conseguente Accordo di partenariato 2014-2020 presentato per l'Italia; strumenti, questi, che considerano come necessaria un'innovazione di metodo che si esplicita nella specificazione puntuale dei risultati da ottenere, delle azioni da perseguire e dei tempi di attuazione. In particolare, l'Accordo, in linea con i nuovi regolamenti per il periodo di programmazione 2014-2020<sup>10</sup> e con le analisi di scenario, che sottolineano l'aggravamento dei problemi di coesione territoriale a causa della crisi economica e finanziaria, lega gli obiettivi di efficacia, efficienza e equità della spesa alle specificità dei territori e delle persone in essi presenti, diversificando la strategia in interventi per le città, per le aree interne e per il Mezzogiorno. È proprio sulle sfide territoriali che si intende concentrare le risorse, in ottica di maggiore valore aggiunto, rispetto agli obiettivi dell'Unione di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva<sup>11</sup>.

Con riferimento al secondo punto, il gruppo di lavoro ha ritenuto essenziale che nel testo degli strumenti attuativi siano presenti riferimenti più o meno espliciti al principio in oggetto, sia con riferimento agli orientamenti normativi, sia alle strategie individuate, sia all'illustrazione delle finalità e delle azioni che si intendono mettere in campo, così come nell'indicazione dei soggetti attuatori e dei destinatari, nella definizione dei criteri di valutazione e selezione dei progetti.

I summenzionati documenti per il periodo di programmazione appena avviato forniscono indicazioni a sostegno anche di tale aspetto. In particolare, l'Accordo di partenariato, accogliendo il sostanziale rafforzamento del principio di pari opportunità e non discriminazione presente nel Reg. (UE) n.1303/2013 e nel Reg. (UE) n.1304/2013, afferma che «Gli interventi a supporto delle politiche di sviluppo [...] rispondono prioritariamente ad una logica di integrazione del principio di uguaglianza di genere e non discriminazione nell'attuazione degli interventi [...]» (AdP, settembre 2014, p.322). Le disposizioni previste dai regolamenti e dal nuovo Quadro strategico comune (QSC) 2014-2020, per la programmazione e per l'attuazione, collegano infatti le strategie con le azioni da implementare e i relativi beneficiari e destinatari (Commissione europea, 2012).

Infine, un ulteriore elemento di natura trasversale emerso durante i lavori, e che sarebbe opportuno considerare durante la predisposizione di un documento attuativo, si sostanzia nell'adozione di una struttura adeguata, sia dal punto di vista della coerenza contenutistica, interna ed esterna, sia linguistica. In particolare, a seguito

---

<sup>9</sup> Documento di apertura del confronto pubblico presentato dal Ministro per la Coesione Territoriale, d'intesa con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, a Roma il 27 dicembre 2012.

<sup>10</sup> A tale proposito, si veda, in particolare, il Reg.(UE) n.1303/2013, considerando n. 31, che afferma: «Il TFUE ha aggiunto la coesione territoriale agli obiettivi della coesione economica e sociale ed è necessario affrontare il ruolo delle città, delle aree geografiche funzionali e dei territori subregionali che hanno specifici problemi geografici o demografici [...]. Disposizioni dettagliate sulla definizione del territorio e della popolazione interessati dalle strategie dello sviluppo locale di tipo partecipativo dovrebbero essere stabilite nei relativi programmi, conformemente alle norme specifiche di ciascun fondo».

<sup>11</sup> Il lavoro congiunto tra la Commissione Europea e il governo italiano per l'approvazione definitiva dell'Accordo (la discussione sulle c.d. osservazioni di luglio 2014) è stato centrato su tale approccio, considerato essenziale, per cui l'analisi e la risposta alle sfide territoriali sono state ulteriormente sviluppate.

dell'esame di alcuni documenti della attuazione regionale 2007-2013, è emerso, ad esempio, che nel caso di avvisi concernenti attività interculturali sarebbe più coerente prevedere una traduzione in altre lingue di modo da rendere il più accessibile possibile le opportunità offerte indipendentemente dalle differenze linguistiche.

Per quanto riguarda il linguaggio, questo si è rivelato di un'importanza dirimente nel promuovere o meno le pari opportunità, mentre si tratta di una questione sottovalutata sulla quale è necessario lavorare ancora. È infatti molto comune trovare nei documenti attuativi un uso delle strutture linguistiche che volendo essere neutro, in realtà, attraverso la generalizzazione degli elementi, può assumere un carattere escludente. Al contrario, l'esame dell'avviso pubblico della Regione Campania, dedicato ai giovani, ha evidenziato come l'adozione di un linguaggio più consona al target di riferimento risulti maggiormente efficace.

Scendendo nello specifico, il gruppo di lavoro ha potuto poi individuare le sezioni dei documenti di programmazione attuativa nelle quali possono essere inseriti elementi di pari opportunità.

Esse sono in primo luogo:

- Contesto/quadro normativo di riferimento
  - richiamo alle direttive di pari opportunità per tutti e alla legislazione antidiscriminatoria a livello nazionale e regionale.
- Finalità e obiettivi generali
  - richiami mai troppo generali o troppo puntuali alle pari opportunità,
  - declinazioni operative delle pari opportunità per tutti e non indicazioni neutre.
- Azioni finanziabili
  - declinazione efficace delle azioni,
  - previsione di azioni personalizzate.
- Beneficiari
  - obbligo, per i beneficiari dei finanziamenti, di prevedere, nel partenariato chiamato all'attuazione, il coinvolgimento di soggetti che ricoprano un ruolo nel campo delle pari opportunità.
- Destinatari
  - esplicitazione chiara dei fruitori potenziali delle azioni.
- Valutazione e selezione delle proposte progettuali
  - individuazione di criteri di pari opportunità coerenti con le finalità del documento attuativo,
  - previsione di una scheda di valutazione strutturata in macrocriteri e singoli indicatori per i diversi ambiti valutativi,

- individuazione di valori con ponderazione differente a seconda delle priorità/criticità di pari opportunità presenti nel documento,
- previsione di criteri di premialità,
- valutazione delle esperienze pregresse dei soggetti che presentano le proposte nonché dei risultati ottenuti con i finanziamenti pubblici,
- affidamento delle attività di valutazione a soggetti terzi.

Per quanto riguarda la prima sezione, *Contesto/quadro normativo di riferimento*, è apparso rilevante che nel contesto e nel quadro normativo di riferimento siano contenuti i richiami alle direttive comunitarie di pari opportunità per tutti e alla legislazione antidiscriminatoria a livello nazionale e regionale. Ovviamente, tale quadro deve essere coerente con le finalità e gli obiettivi dei documenti attuativi, in modo da creare una cornice nella quale si inseriscono le azioni da mettere in atto sia che si tratti, come previsto dall'Accordo di partenariato, di azioni di *equality mainstreaming* che di azioni positive dedicate.

Gli effetti di tale inserimento investono non solo l'aspetto normativo ma si realizzano anche in una più coerente integrazione tra politiche dirette ed indirette ai fini dell'inclusione e valorizzazione dei soggetti a rischio di discriminazione nel mercato del lavoro, nei percorsi di istruzione e formazione professionale, nell'ambito sanitario e abitativo e dei servizi in genere.

I lavori hanno identificato tre tipologie di norme che è possibile inserire: norme che inquadrano, quali le direttive e le leggi quadro nazionali; che contestualizzano, quali le leggi e i regolamenti regionali; che prescrivono perché generalmente l'assenza di prescrizione può condurre all'esclusione e alla mancata esigibilità dei diritti, in particolare per alcuni fattori di rischio di discriminazione quali l'etnia. Si tratta di qualcosa di simile alla lotta al neutro nelle politiche di uguaglianza di genere.

In merito alle *Finalità e obiettivi generali*, sarebbe opportuno evitare indicazioni troppo generali o troppo puntuali<sup>12</sup>, in quanto entrambe potenzialmente escludenti o discriminanti. Alle indicazioni neutre andrebbero invece preferite delle forme che integrino, che declinino operativamente le pari opportunità per i diversi fattori di rischio in quanto una direttiva o un bando efficacemente mirato non risulta escludente<sup>13</sup>.

Per quanto concerne le *Azioni finanziabili* è di fondamentale importanza che queste siano chiaramente declinate per poter orientare la progettazione territoriale. In tal senso risulta sempre fondamentale la previsione di prodotti specifici e di risultati

---

<sup>12</sup> È il caso, ad esempio, di quei bandi che indentificando come destinatari i cittadini, e quindi, un gruppo ben definito, escludono, di fatto, completamente dalla possibilità di partecipare agli interventi le persone temporaneamente soggiornanti in un territorio.

<sup>13</sup> Un esempio di buona prassi è riscontrabile nella direttiva della Regione Piemonte esaminata che ha come finalità quella di attuare interventi volti alla promozione ed attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione nel lavoro e nella quale non si parla in maniera generica, come in altri due avvisi analizzati, di integrazione sociale e lavorativa di soggetti deboli o di soggetti svantaggiati. Tale finalità è specificatamente collegata ad un'azione - l'Azione 2 - che ha come obiettivo l'inclusione socio-lavorativa delle persone a rischio o vittime di discriminazione e che viene ben esplicitata così come sono ben delineati i destinatari dell'azione.

tangibili, ossia i vantaggi che ne possono trarre i soggetti target dell'azione e/o i mutamenti che possono avere luogo nei territori a favore dei soggetti target. Seguendo tale ottica, ed adottando l'approccio della capacitazione di Amartya Sen (Sen, 1985; Sen, 1993; Sen, 1999; Sen, 2010), le politiche di pari opportunità devono favorire l'accesso di tutti i cittadini al mercato del lavoro, alle opportunità di istruzione, ai servizi sociali e all'insieme dei servizi pubblici ai fini del godimento di un tenore di vita e di un benessere considerati normali nella società nella quale vivono. È quindi importante che le azioni siano costruite sulla persona, in ottica di presa in carico e di capacitazione dei potenziali destinatari, e non si parli invece di soggetti o gruppi deboli, come avvenuto in documenti di programmazione attuativa pubblicati durante la programmazione 2007-2013.

L'adozione di tale approccio cambia il paradigma e conduce ad una nuova definizione operativa del concetto di politiche di pari opportunità, ossia di politiche che non devono partire dai cosiddetti bisogni ma dai diritti delle persone. In tal senso, le politiche di promozione dei diritti delle persone con disabilità non dovrebbero riguardare l'attuazione di azioni riabilitative o inclusive ma azioni capacitanti. Nel caso di interventi di promozione dei diritti riguardanti l'orientamento sessuale si potrebbero prevedere attività di contrasto ai fenomeni di discriminazione nelle scuole, c.d. fenomeno del bullismo, o nei luoghi di lavoro. Per quanto riguarda l'identità di genere si potrebbero avviare interventi mirati nel settore sanitario.

Nell'accezione di azioni di *mainstreaming*, sarebbe inoltre importante prevedere interventi conoscitivi sulla presenza di persone a rischio di discriminazione nei territori per evitare l'autosegregazione che i gruppi possono porre in essere e in generale per combattere i pregiudizi.

Rispetto alla sezione dedicata ai *Beneficiari*, un ruolo importante è poi giocato dal partenariato che supporta l'attuazione dei progetti: è opportuno che questi ricoprano un ruolo nel campo delle pari opportunità o appartengano a istituzioni o organismi di rappresentanza delle istanze legate alle pari opportunità.

Un caso esemplificativo in tal senso è rappresentato da quanto contenuto nell'avviso della Regione Puglia che prevede la possibilità di costituire un partenariato di progetto da parte dei soggetti che presentano la proposta con i soggetti istituzionali e gli attori del territorio maggiormente significativi rispetto alle azioni che si intendono implementare, sotto la regia dell'ambito territoriale sociale di riferimento<sup>14</sup>. L'uso di questa modalità può guidare e offrire maggiori opportunità di successo per la progettazione degli interventi facilitando l'integrazione e la valorizzazione dei percorsi istituzionali predisposti dalle varie strutture esistenti sul territorio.

L'importanza di tale ruolo viene richiamata a partire dal Reg. n.1303/2013 per la programmazione 2014-2020, che, all'art.5 *Partenariato e governance*, prevede l'organizzazione, ad ogni livello di politiche e per ciascun programma, di un partena-

---

<sup>14</sup> In tale avviso il partenariato ritenuto significativo, ad esempio, è formato da: il Dipartimento delle dipendenze patologiche, il Dipartimento per la salute mentale, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, il Centro per la giustizia minorile, il Centro per l'impiego territorialmente competente, le organizzazioni profit e non profit nonché le associazioni che si occupano delle istanze delle persone a rischio di discriminazione.

riato che includa, oltre alle autorità pubbliche competenti e alle parti economiche e sociali, anche le rappresentanze della società civile, tra le quali le organizzazioni non governative e gli organismi di promozione dell'inclusione sociale, della parità di genere e della non discriminazione. Anche il QSC ribadisce tale previsione al punto riguardante i principi trasversali, prevedendo la partecipazione al partenariato degli organismi responsabili della promozione della parità di genere, della non discriminazione nonché strutture adeguate, in linea con le prassi nazionali, a fornire consulenza sulla parità di genere, sulla non discriminazione e sull'accessibilità, al fine di fornire il contributo di conoscenze necessario nella preparazione, nel controllo e nella valutazione dei fondi SIE (Commissione europea, 2012).

Per quanto riguarda l'individuazione dei *Destinatari* sarebbe meglio esplicitarne le caratteristiche, se il bando è mirato, oppure queste possono esserne desunte, nel caso di un avviso che prevede l'*equality mainstreaming*.

Come già detto, e tenendo conto del fatto che l'individuazione dei destinatari è legata alle finalità del bando, sarebbe meglio evitare formulazioni del tipo *soggetti a rischio di discriminazione* oppure *soggetti svantaggiati*, e parlare di *persone a rischio di discriminazione* (come nel caso dell'avviso della Regione Puglia esaminato). È da tenere presente che laddove il bando sostiene azioni orientate all'*equality mainstreaming*, le caratteristiche dei destinatari dovrebbero poter essere ricostruite all'interno di categorie più ampie.

Infine, in merito alla *Valutazione e selezione delle proposte progettuali* da ammettere a finanziamento, è apparso opportuno stabilire che i criteri di pari opportunità debbano essere coerenti con le finalità del documento attuativo.

Ad esempio nell'avviso della Regione Campania esaminato si parla genericamente di criterio delle pari opportunità senza attribuire ad esso un punteggio, né declinarlo ulteriormente sui destinatari dell'intervento, i giovani, e sulle criticità/bisogni a cui i progetti potrebbero rispondere.

Se ne deduce che attribuire un valore standard al principio trasversale delle pari opportunità per tutti non permette la verifica della rispondenza a tali criteri, mentre la griglia di valutazione dovrebbe essere la traduzione diretta in punteggi di quanto evidenziato nell'avviso per permettere l'oggettivazione e la quantificazione dell'impegno progettuale a favore delle pari opportunità.

Sarebbe utile prevedere una scheda di valutazione strutturata in macrocriteri e singoli indicatori per i diversi ambiti valutativi, con valori dalla ponderazione differente a seconda delle priorità/criticità di pari opportunità presenti nel documento.

Inoltre, sarebbe importante prevedere criteri di premialità, ossia dei vantaggi per i progetti nei quali l'elemento delle pari opportunità per tutti sia concretamente identificabile, o di svantaggio, ossia un punteggio negativo, qualora l'obiettivo di pari opportunità sia assente e possa provocare una discriminazione diretta o indiretta.

Un problema importante è quello della valutazione della capacità di esito dei progetti. Se non si orienta la progettazione e non si da luogo ad una valutazione accurata degli esiti dei progetti si rischia che gli interventi finanziati non abbiano ricadute sul territorio.

In tal senso, oltre all'idea progettuale, sarebbe opportuno valutare anche le esperienze pregresse dei soggetti che presentano le proposte nonché i risultati ottenuti con le risorse pubbliche di cui sono stati beneficiari.

Infine, il lavoro svolto ha evidenziato la necessità della terzietà della valutazione e dell'importanza di affiancare ai nuclei regionali di selezione dei progetti anche valutatori esterni con una formazione specifica sulle pari opportunità per tutti. Ad esempio, alcuni paesi comunitari utilizzano anche degli esperti formati dagli *Equality Bodies*.

Anche in questo ultimo caso, i documenti elaborati a livello comunitario e nazionale aggiungono importanti elementi a sostegno del lavoro compiuto e forniscono importanti spunti di riflessione.

Il Reg. (UE) n.1303/2013, nel delineare le basi delle operazioni di selezione degli interventi, ribadisce la centralità delle politiche di promozione delle pari opportunità e non discriminazione prevedendo procedure e criteri adeguati che tra l'altro *siano non discriminatori e trasparenti* e tengano anche conto dei principi generali di cui all'art. 7 - Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione. In ogni caso, le procedure devono garantire «[...] il contributo delle operazioni al conseguimento degli obiettivi e dei risultati specifici della pertinente priorità» (Reg. (UE) n.1303/2013, art.125) e, quindi, anche il conseguimento dell'obiettivo orizzontale delle pari opportunità e non discriminazione.

Maggiori orientamenti sono inseriti nel QSC 2014-2020 che affida agli Stati membri il compito di declinare gli obiettivi anche nella definizione di criteri per la selezione e di supportare tali azioni attraverso analisi, in particolare analisi di genere, e valutazioni specifiche (Commissione europea, 2012).

### 3.4 Il ruolo del partenariato

Un elemento rilevante per il successo della fase di attuazione è determinato anche dal lavoro dei soggetti coinvolti nella programmazione attuativa ed un particolare contributo, un valore aggiunto, dato a tale processo, può essere apportato dal coinvolgimento dei partner sociali, incluse le organizzazioni non governative e le associazioni, così come dagli organismi che tutelano le politiche di uguaglianza e non discriminazione. Si ricordano, ad esempio, i *centri/osservatori locali per prevenire e contrastare le discriminazioni*<sup>15</sup>, sempre più diffusi sul territorio nazionale, oltre ad organismi quali la Commissione regionale per le pari opportunità e la Consigliera di parità regionale.

---

<sup>15</sup> I *centri/osservatori locali per prevenire e contrastare le discriminazioni* costituiscono luoghi di riferimento a livello territoriale, istituiti sulla base di protocolli d'intesa e accordi operativi promossi dall'UNAR su base nazionale con le regioni e gli enti locali, e sono finalizzati alla rilevazione e alla presa in carico dei fenomeni di discriminazione.

L'importanza di tale elemento viene richiamata anche nei documenti comunitari riferiti alla programmazione 2014-2020. Nei regolamenti, relativamente, in generale, ai Fondi strutturali e, in particolare, al Fondo sociale europeo, si ritrovano diversi riferimenti alla necessità e opportunità di realizzare interventi che prevedano forme di partenariato, oltre alle modalità che ne regolano la costituzione. Con riferimento al Regolamento generale dei Fondi strutturali, l'art. 5 stabilisce la possibilità per lo Stato membro di organizzare un partenariato con le competenti autorità regionali e locali, e prevede anche la definizione di un *codice europeo di condotta sul partenariato*<sup>16</sup>, al quale i singoli Stati membri possono fare riferimento per l'organizzazione dello stesso nell'ambito dei propri confini nazionali. Per garantire il coinvolgimento dei soggetti partner nel ciclo di programma viene specificato, inoltre, che gli Stati membri associano tali figure «[...] alle attività di preparazione degli accordi di partenariato e delle relazioni sullo stato di attuazione e a tutte le attività di preparazione e attuazione dei programmi [...]» (Reg. (UE) n.1303/2013, art.5) e include tra i partner, oltre le autorità pubbliche e le parti economiche e sociali, gli organismi di promozione dell'inclusione sociale, della parità di genere e della non discriminazione, a sostanziare il supporto del nuovo ciclo programmatico nel contrasto a tutte le discriminazioni.

Riferimenti importanti al rafforzamento del partenariato, anche in relazione alle pari opportunità sono presenti inoltre nell'articolo 6 del Reg. (UE) n.1304/2013 relativo al Fondo sociale europeo. Al fine di promuovere la partecipazione delle parti sociali, esso prevede che le autorità di gestione destinino una quota delle risorse FSE «[...] alle attività di sviluppo delle capacità, quali la formazione e le azioni di condivisione in rete, e al rafforzamento del dialogo sociale e ad attività intraprese congiuntamente dalle parti sociali» (Reg. (UE) n.1304/2013, art.6). Lo stesso articolo sostiene, altresì, la partecipazione e l'accesso delle organizzazioni non governative alle azioni del FSE, e rimanda specificamente a quelle operanti nei settori dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità, attraverso la garanzia di un adeguato volume di risorse FSE assegnate.

In tal senso il ruolo del partenariato ne esce rafforzato; pertanto, appare opportuno che tra i soggetti beneficiari degli interventi, ovvero i soggetti chiamati all'attuazione, possano e debbano esserci dei componenti che ricoprono un ruolo nel campo delle pari opportunità o appartengono a istituzioni o organismi di rappresentanza delle relative istanze.

---

<sup>16</sup> Si legge, infatti, che il codice di condotta, stabilito da un atto delegato della Commissione, definisce elementi tra cui: i principi essenziali relativi a procedure trasparenti da seguire per l'identificazione dei partner pertinenti più rappresentativi; i principali obiettivi e le buone prassi nei casi in cui l'autorità di gestione coinvolge i partner pertinenti nella preparazione di inviti a presentare proposte e, in particolare, le buone prassi sia per evitare potenziali conflitti di interesse nei casi in cui vi sia una possibilità di partner pertinenti che siano anche potenziali beneficiari, sia per coinvolgere i partner pertinenti nella preparazione delle relazioni sullo stato di attuazione; le aree, le tematiche e le buone prassi concernenti il modo in cui le autorità competenti degli Stati membri possono utilizzare i fondi SIE, compresa l'assistenza tecnica, al fine di rafforzare la capacità istituzionale dei partner pertinenti conformemente alle norme specifiche di ciascun fondo; il ruolo della Commissione nella divulgazione delle buone prassi; i principi essenziali e le buone prassi atte ad agevolare la valutazione, da parte degli Stati membri, dell'attuazione del partenariato e del suo valore aggiunto.

Il confronto con tali competenze, infatti, può accompagnare e sostenere i decisori politici e le istituzioni coinvolte nel momento di concreta elaborazione delle direttive o degli avvisi/bandi pubblici. Ciò può contribuire a garantire la piena applicazione di tale principio e ad internalizzare le relative competenze.

Da un lato, infatti, il riconoscimento del ruolo del partenariato e il conseguente coinvolgimento, a livello operativo, di attori sociali/organismi di pari opportunità nella fase di elaborazione dei documenti di attuazione favorisce una coerente traduzione della strategia e degli obiettivi in elementi concreti nelle diverse sezioni dei documenti operativi.

Dall'altro, una collaborazione di questo tipo può contribuire anche al processo di rafforzamento della *capacity building*, favorendo l'internalizzazione del principio di pari opportunità e la diffusione di competenze tra le risorse umane e istituzionali, affinché si renda l'amministrazione sempre più autonoma e capace di pensare ed agire nel rispetto delle molteplici esigenze e dei diritti di tutte le persone.



## 4. Le pari opportunità per tutti e la non discriminazione nelle realizzazioni e nei risultati della programmazione

### 4.1 Gli indicatori

La definizione degli indicatori fisici rientra all'interno del percorso metodologico che mira ad inquadrare la valutazione sensibile alle pari opportunità per tutti all'interno della logica di programma.

Secondo quanto richiesto dal QSN 2007-2013,

«La valutazione produce analisi e giudizi sugli effetti della politica regionale nazionale e comunitaria unitariamente considerata. La valutazione è necessaria per migliorare e correggere l'azione pubblica nell'impostazione strategica, negli strumenti di intervento e nelle modalità attuative; per rafforzare l'impegno dell'azione pubblica nel raggiungere gli obiettivi prefissati; per alimentare il dibattito pubblico e la discussione partenariale; per aumentare la consapevolezza degli attori e per restituire informazioni ai destinatari sull'azione pubblica. [...] Le attività valutative vanno svolte nelle fasi iniziali (in particolare per apprendere da altre esperienze già concluse, per migliorare l'impostazione dell'attuazione), durante l'attuazione (in particolare per affrontare problemi, nuove opportunità, migliorare i processi attuativi e, eventualmente, modificare il programma), nella fase finale (in particolare per accumulare conoscenza per il periodo successivo di programmazione, per evitare errori futuri e rimediare a quelli passati) e una volta che il programma è concluso (in particolare per accumulare conoscenza, per rendere conto alla collettività di quanto fatto in precedenza)» (QSN, 2007, pp.265-266).

All'interno del processo valutativo, gli indicatori hanno la funzione di misurare gli obiettivi da raggiungere o gli esiti ottenuti come risultato delle azioni e delle politiche attuate; vengono rese disponibili informazioni allo scopo di aiutare gli attori coinvolti nell'intervento pubblico a comunicare, negoziare, prendere decisioni.

Coerentemente con le indicazioni fornite dal Sistema nazionale di valutazione previsto dal QSN, e nella logica partenariale che ha guidato il lavoro dell'ISFOL, si è proce-

duto ad individuare un set di indicatori di progetto, da prendere a riferimento nel corso delle attività di programmazione e valutazione, a partire dalla esemplificazione degli obiettivi prioritari e specifici e delle possibili linee di azione indicati al capitolo 1.

Le proposte che seguono possono quindi essere utilizzate da diversi attori:

- le autorità di gestione e gli altri soggetti chiamati alla programmazione,
- i soggetti del partenariato istituzionale, economico e sociale,
- gli esperti delle pari opportunità per tutti,

non solo per impostare in misura più adeguata le analisi valutative, ma anche per prendere spunti utili alla programmazione ed alla fase di definizione dei bandi e successiva selezione dei progetti da finanziare.

In coerenza con la teoria del ciclo di programma, è stata adottata la seguente classificazione per gli indicatori fisici, ovvero:

- indicatori di realizzazione, che forniscono informazioni inerenti il prodotto delle attività svolte nell'ambito dell'intervento attuato;
- indicatori di risultato, che restituiscono informazioni relative al beneficio immediato conseguente alla realizzazione dell'intervento a favore dei destinatari diretti.

L'obiettivo è stato quello di individuare un possibile set di indicatori di realizzazione e di risultato<sup>1</sup> pertinenti e significativi rispetto alle caratteristiche delle tipologie di intervento esemplificative delle azioni che possono essere realizzate in ambito FSE a favore delle pari opportunità per tutti.

Più in particolare, si è scelto di individuare per le diverse linee di azione:

- indicatori quantitativi che permettano di valorizzare quanto effettivamente realizzato con risorse destinate al finanziamento di interventi che favoriscano le pari opportunità per tutti;
- informazioni qualitative, che permettano di valutare quanto ed in che modo gli interventi effettuati seguano criteri di pari opportunità, ovvero internalizzino caratteristiche di pari opportunità per tutti.

L'insieme delle informazioni, se adeguatamente raccolte, dovrebbe quindi permettere di definire gli *elementi di successo* di un intervento, in coerenza con i bisogni di pari opportunità espressi dalla popolazione di riferimento.

Altro criterio seguito è stato quello di segnalare indicatori effettivamente misurabili, sia attraverso le informazioni rese disponibili dal sistema di monitoraggio e dal materiale di progetto (fonti secondarie), sia attraverso analisi presso i soggetti attuatori, i soggetti destinatari e gli altri soggetti coinvolti nell'attuazione (fonti primarie).

---

<sup>1</sup> Va precisato che, in base al mandato della ricerca, l'attenzione si è focalizzata solo sugli indicatori di realizzazione e di risultato e non di impatto.

## 4.2 Gli indicatori di realizzazione

Gli indicatori di realizzazione rilevano, a livello dei soggetti attuatori, l'avanzamento e l'attuazione fisica degli interventi.

Gli indicatori quantitativi fanno riferimento a tre ambiti:

- numero di interventi per tipologia;
- numero di persone destinatarie per sesso, età, titolo di studio, religione, razza, etnia, disabilità, orientamento sessuale;
- durata degli interventi.

Gli indicatori di tipo quantitativo permettono solo in parte di verificare le specificità degli interventi e, di conseguenza, quali sono gli aspetti contenutistici, gestionali e organizzativi che contribuiscono a ridurre le situazioni di discriminazione e a favorire le pari opportunità per tutti.

Per sopperire a tale criticità, attraverso i lavori del Tavolo, sono state identificate una serie di informazioni di tipo qualitativo di facile reperimento, che possono essere così raggruppate:

- *caratteristiche degli interventi*: rientrano in questo gruppo le informazioni inerenti tipologie di interventi ed i servizi connessi erogati; le modalità di progettazione, erogazione ed organizzazione delle attività relative ai progetti; il grado di specializzazione e innovazione rispetto ad altri interventi o rispetto alla situazione *ex ante*; l'ambito territoriale, lavorativo o settoriale interessato; il grado di integrazione con altre strutture o servizi presenti nel contesto di riferimento; l'adozione di sistemi interni di monitoraggio e valutazione diretti a migliorare l'efficacia dell'intervento;
- *soggetti coinvolti*: rientrano in questo ambito tutte le informazioni che possono rappresentare e qualificare le professionalità coinvolte, a diverso livello, nella progettazione ed attuazione degli interventi, quali ad esempio le esperienze e competenze in loro possesso, la modalità attraverso la quale sono impiegate; in questo gruppo vanno ricomprese anche le informazioni inerenti il partenariato coinvolto, a partire dalla composizione, dal ruolo svolto e dal contributo apportato nelle diverse fasi del progetto;
- *reti create o rafforzate*: anche in considerazione dei temi trattati, un'attenzione particolare va prestata alla partecipazione in fase di attuazione di reti formali costituite da soggetti istituzionali e non, in grado di supportare le attività di progetto; a questo proposito, appare opportuno valorizzare gli elementi costitutivi e di funzionamento delle reti (formali/informali, modalità organizzative e di funzionamento interno, enti/associazioni/organizzazioni coinvolte);
- *caratteristiche dell'utenza*: soprattutto in relazione agli interventi di erogazione di attività e servizi finalizzati a promuovere le pari opportunità per tutti, appare utile che in sede di valutazione vadano individuate e valorizzate le caratteristiche dell'utenza potenziale, dal punto di vista demografico, economico e socio culturale, come descritte in precedenza;

- *modalità e canali di pubblicizzazione*: per favorire la piena accessibilità agli interventi da parte dell'utenza interessata, sono da rilevare gli elementi che caratterizzano le campagne informative e di sensibilizzazione, a partire dalle caratteristiche del linguaggio e dei mezzi di informazione utilizzati.

Si tratta di informazioni di facile reperibilità, attraverso l'analisi dei materiali di progetto; secondo i soggetti che hanno partecipato al Tavolo, peraltro, dovrebbero essere le informazioni di tipo qualitativo in base alle quali procedere alla individuazione e selezione dei progetti da finanziare.

In fase di valutazione, l'analisi dei materiali dovrebbe essere integrata con interviste ai soggetti attuatori ed ai partner di progetto, in particolare per meglio approfondire e far emergere gli elementi che qualificano il contributo alle pari opportunità per tutti.

### 4.3 Gli indicatori di risultato

Gli indicatori di risultato sono diretti a valorizzare gli effetti che derivano dalla realizzazione degli interventi in termini di vantaggio conseguito dai destinatari ultimi dei progetti, ovvero dagli utilizzatori delle strutture oggetto di intervento.

Anche in questo caso, agli indicatori di natura quantitativa sono state associate informazioni di tipo qualitativo, che permettono di meglio specificare gli effetti rilevabili, ad esempio:

- nel caso degli interventi finalizzati alla erogazione di servizi, come la creazione di centri per l'offerta di strutture e servizi sulle discriminazioni aperti al territorio, l'indicatore di risultato fa riferimento al numero di utenti che effettivamente usufruiscono dei servizi offerti e delle attività realizzate, che devono essere rilevati per target. Per verificare il grado di rilevanza e significatività degli effetti, tra le informazioni qualitative assume rilievo la tipologia dei servizi effettivamente erogati, che andrà rilevata anche in relazione ai fabbisogni espressi dal territorio;
- in relazione agli interventi di sensibilizzazione ed informazione sui temi della discriminazione nell'ambito delle politiche del lavoro e della formazione, considerando che l'indicatore di risultato potrebbe essere riferito al numero di soggetti effettivamente informati, appare utile che le indagini valutative rilevino anche il grado di soddisfazione dell'utenza, oltre che l'utilità percepita delle campagne realizzate;
- ancora, considerando le diverse tipologie di intervento dirette a promuovere le attività socio economiche, gli indicatori quantitativi possono essere rivolti a rilevare il numero di attività imprenditoriali o di lavoro autonomo sostenute, oltre al tasso di sopravvivenza da rilevare almeno dopo un anno la conclusione dell'intervento; le informazioni qualitative saranno invece focalizzate sulle caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone che hanno be-

neficiato delle iniziative, nonché, sempre per contestualizzare gli effetti, sul settore o ambito produttivo di riferimento.

A differenza degli indicatori di realizzazione, le informazioni che valorizzano gli indicatori di risultato dovrebbero essere raccolte soprattutto attraverso fonti primarie, ricorrendo a interviste ai soggetti attuatori, così come ai partner di progetto, e indagini presso i soggetti destinatari, ovvero l'utenza che beneficia direttamente dei servizi offerti grazie alla realizzazione degli interventi finanziati.

## 4.4 Esempi di indicatori

Come indicato nel capitolo 1, una delle attività del lavoro è stata quella di condividere alcune esemplificazioni riferite all'obiettivo generale e a quelli prioritari e specifici, così come delle possibili linee di azione che potrebbero essere finanziate nell'ambito del mercato del lavoro e dell'occupazione, dell'imprenditorialità, della formazione, del sociale, mediante le risorse del Fondo sociale europeo.

Tenendo presenti questi elementi, nelle pagine seguenti sono quindi presentate alcune schede esemplificative che a livello di azione riportano possibili indicatori di realizzazione e di risultato, nonché possibili informazioni di tipo qualitativo utili per qualificare il dato quantitativo.

Nel dettaglio, le schede sono così costituite:

- **AZIONE:** è riportato il tipo di azione finanziabile per sostenere le politiche di pari opportunità per tutti, mediante le risorse del FSE.
- **PRIORITÀ DI INTERVENTO:** si fa riferimento alle priorità di intervento proprie della programmazione 2007–2013, ovvero agli assi qui considerati (Adattabilità, Occupabilità, Inclusione sociale, Capitale Umano, Capacità istituzionale).
- **OBIETTIVO PRIORITARIO/OBIETTIVO SPECIFICO:** sono indicati gli obiettivi prioritari e specifici di pari opportunità per tutti cui concorre la realizzazione dell'azione, secondo la classificazione condivisa con i partecipanti ai lavori del Tavolo.
- **INDICATORI DI REALIZZAZIONE:** questo campo è suddiviso, come già evidenziato in precedenza, in indicatori quantitativi (espressi soprattutto in termini di numero di progetti finanziati per tipologia) e informazioni qualitative (che riguardano le caratteristiche degli interventi, le tipologie dei soggetti coinvolti e le modalità di coinvolgimento, la creazione o il potenziamento delle reti di collaborazione, le caratteristiche dell'utenza potenziale, le modalità ed i canali di pubblicizzazione). Nella scheda è contenuto un commento sintetico, che dovrebbe guidarne la lettura e chiarire il significato dell'indicatore e le modalità per la raccolta delle informazioni utili a valorizzarlo.
- **INDICATORI DI RISULTATO:** anche in questo caso, la scheda contiene sia indicatori quantitativi che informazioni qualitative, utili a valorizzarli, ed il commento agli indicatori.

Per quanto riguarda, ad esempio, l'azione rivolta alla creazione di centri per l'offerta di strutture e servizi sulle discriminazioni aperti al territorio - definiti durante i lavori

del Tavolo *incubatori di parità* -, la finalità dell'indicatore è quella di rilevare il numero di strutture predisposte per rispondere ai bisogni dei target sostenendo i servizi sanitari, socio-assistenziali, di cura e di prossimità. La realizzazione di queste azioni appare prioritaria ai fini dell'inclusione sociale, con effetti indiretti sulla partecipazione al mercato del lavoro e ai sistemi di istruzione e formazione.

Le informazioni qualitative da valorizzare sono, innanzitutto, legate alle caratteristiche dell'offerta di servizi che si viene a creare e al grado di rilevanza e corrispondenza rispetto ai fabbisogni espressi dal contesto territoriale e/o settoriale di riferimento; per meglio rilevare questi elementi, è utile anche verificare le caratteristiche e le competenze delle professionalità coinvolte, oltre che le modalità attraverso le quali le stesse erogano i servizi e sono impiegate. In linea generale, la valutazione dovrebbe anche verificare quali segmenti di utenza potenziale possono essere interessati dai servizi dei centri oggetto di intervento e di conseguenza anche se i servizi e le modalità di erogazione sono adeguati rispetto alle caratteristiche e ai fabbisogni di questi soggetti.

Nel caso degli indicatori di risultato, si tratta innanzitutto di rilevare il numero e le caratteristiche delle persone che hanno effettivamente usufruito dei nuovi servizi e delle nuove strutture create; un dato che dovrebbe essere fornito dal sistema di monitoraggio, così come la tipologia dei servizi offerti.

Interviste con i soggetti destinatari dovrebbero permettere di evidenziare l'esito delle attività fruite e il grado di soddisfazione.

Altro esempio è quello dell'azione di formazione di mentori/tutor/mediatori in grado di favorire l'integrazione socio culturale dei soggetti esposti al rischio di discriminazione nel mercato del lavoro; nel caso specifico sono previsti tre indicatori di realizzazione, inerenti il numero di persone formate, il numero di corsi finanziati e la durata dei corsi stessi.

La formazione di figure similari risulta di primaria importanza ai fini del superamento delle situazioni di discriminazione nel mercato del lavoro ed appare, quindi, rilevante individuare se i corsi hanno contenuti formativi adeguati e se le professionalità coinvolte presentano le competenze adatte per formare tali figure.

L'indicatore di risultato proposto, anche in questo caso, fa riferimento all'utenza effettiva, ovvero al numero e alle caratteristiche dei soggetti che beneficiano dei servizi erogati dagli operatori formati con le risorse del programma.

<b>AZIONE</b>	
<b>Creazione di centri per l'offerta di strutture e servizi sulle discriminazioni aperti al territorio (Incubatori di parità)</b>	
Priorità di intervento 2007-2013: <u>Inclusione Sociale</u>	
<b>Obiettivo prioritario 1</b>	<b>Obiettivo specifico a</b>
<i>Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorire l'inclusione socio-lavorativa</i>	<i>Migliorare e sostenere i servizi sanitari, socio-assistenziali, di cura e prossimità in grado di rispondere ai bisogni dei target considerati e dei loro nuclei familiari</i>
<b>Indicatori Quantitativi</b>	<b>Indicatori di realizzazione</b>
Numero di centri creati	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipologia di servizi/strutture</li> <li>Caratteristiche degli interventi</li> <li>Professionalità coinvolte</li> <li>Partnership coinvolte</li> <li>Reti create/potenziare/coinvolve</li> <li>Modalità e canali di pubblicizzazione</li> <li>Caratteristiche demografiche, economiche, socio-sanitarie e culturali dell'utenza potenziale</li> </ul>
<p>La finalità dell'indicatore è quella di rilevare il numero di strutture predisposte per rispondere ai bisogni dei target sostenendo i servizi sanitari, socio-assistenziali, di cura e di prossimità. La realizzazione di queste azioni appare prioritaria ai fini dell'inclusione sociale, con effetti indiretti sulla partecipazione al mercato del lavoro e ai sistemi di istruzione e formazione. Le informazioni qualitative da valorizzare sono innanzitutto legate alle caratteristiche dell'offerta di servizi che si viene a creare e al grado di rilevanza e corrispondenza rispetto ai fabbisogni espressi dal contesto territoriale e/o settoriale di riferimento; per meglio rilevare questi elementi, è utile anche verificare le caratteristiche e le competenze delle professionalità coinvolte, oltre che le modalità attraverso le quali le stesse erogano i servizi e sono impiegate. In linea generale, la valutazione dovrebbe anche verificare quali segmenti di utenza potenziale possono essere interessati ai servizi dei centri oggetto di intervento e, di conseguenza, anche se i servizi e le modalità di erogazione sono adeguati rispetto alle caratteristiche e ai fabbisogni di questi soggetti.</p>	

<b>Indicatori di risultato</b>	
<p style="text-align: center;">Indicatori quantitativi</p> <p>Numero di utenti dei servizi offerti/delle attività realizzate</p>	<p style="text-align: center;">Informazioni qualitative</p> <p>Numero e caratteristiche delle persone che hanno usufruito direttamente dei nuovi servizi/strutture</p> <p>Tipologia dei servizi effettivamente erogati/attività realizzate</p> <p>Esito delle attività (es. progetti individuali elaborati)</p> <p>Copertura territoriale</p>
<p>L'indicatore di risultato fa riferimento al numero di utenti che effettivamente usufruiscono dei servizi offerti e delle attività realizzate, che devono essere rilevati per target. Per verificare il grado di rilevanza e significatività degli effetti, tra le informazioni qualitative assume rilievo la tipologia dei servizi effettivamente erogati, che andrà rilevata anche in relazione ai fabbisogni espressi dal territorio.</p>	

## AZIONE

### Campagne di informazione e sensibilizzazione rivolte ai target circa i loro diritti e le opportunità in ambito socio-lavorativo

Priorità di intervento 2007-2013: Adattabilità, Occupabilità, Inclusione sociale, Capitale Umano.

#### Obiettivo prioritario 1

*Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle persone a rischio di discriminazione e favorirne l'inclusione socio-lavorativa*

#### Obiettivo specifico c

*Promuovere campagne di sensibilizzazione e di informazione, ai diversi livelli di attuazione delle politiche del lavoro e della formazione e nel contesto sociale, sull'integrazione dei target a rischio di discriminazione e sui vantaggi di una cultura orientata alla parità*

#### Indicatori di realizzazione

Indicatori Quantitativi  
Numero di campagne realizzate

Informazioni Qualitative

Tipologia di campagne (eventi culturali, workshop, seminari, pubblicità);

Contenuti e modalità di realizzazione

Mezzi di comunicazione;

Lingue e linguaggi utilizzati;

Partenariato coinvolto

Reti create/potenziare/coinvolve

Caratteristiche demografiche, economiche, socio sanitarie e culturali delle persone destinatarie delle campagne

L'indicatore di realizzazione è finalizzato a rilevare le modalità attraverso le quali i soggetti che appartengono ai target di riferimento sono realmente ed adeguatamente informati sui loro diritti e le opportunità in campo lavorativo. Per meglio verificare se le campagne informative sono state disegnate e realizzate in maniera rispondente alle esigenze dell'utenza potenziale di riferimento, in fase di valutazione, attraverso la lettura dei progetti e le interviste ai soggetti coinvolti, andrà verificato, ad esempio, se è stato utilizzato un linguaggio sensibile ed adeguato e se in fase di predisposizione e realizzazione sono state coinvolte professionalità competenti del settore. L'informazione sul partenariato e la creazione di reti appare interessante in relazione anche all'effettivo grado di penetrazione del messaggio. Altre informazioni da rilevare, anche attraverso dati statistici ed indagini sul territorio, sono le caratteristiche demografiche, economiche, socio sanitarie e culturali delle persone destinatarie delle campagne, così anche da verificare l'effettiva rispondenza delle campagne di informazione alle esigenze del territorio.

Indicatori di risultato	
Indicatori quantitativi	Informazioni qualitative
Numero di soggetti informati	Grado di soddisfazione dell'utenza
	Grado di comprensione dell'utenza
	Utilità percepita
<p>In fase di valutazione <i>in itinere</i>, mediante indagini <i>ad hoc</i> che coinvolgono l'utenza effettiva delle campagne di informazione e sensibilizzazione, andrà verificato il grado di soddisfazione ed il grado di comprensione ed utilità percepita da parte dell'utenza. Nel caso di seminari o altri eventi informativi, il grado di soddisfazione potrà essere registrato attraverso la distribuzione e compilazione di una scheda al termine dell'evento, mentre per sondare l'utilità percepita si potrà registrare l'indirizzario delle persone coinvolte e quindi procedere successivamente ad una verifica mediante questionario o intervista diretta. Nel caso di eventi per i quali non è possibile individuare l'utenza effettiva (ad esempio campagne su mezzi di stampa), si potrà procedere mediante il coinvolgimento delle associazioni ed effettuare un'indagine a campione mediante intervista telefonica.</p>	

<b>AZIONE</b>	
<p><b>Predisposizione di forme di bilancio/valutazione di competenze</b></p> <p>Priorità di intervento 2007-2013: <u>Adattabilità, Occupabilità, Inclusione Sociale, Capitale umano, Capacità Istituzionale.</u></p> <p><b>Obiettivo prioritario 2</b></p> <p><i>Migliorare i percorsi di formazione per le persone a rischio di discriminazione</i></p>	<p><b>Obiettivo specifico a</b></p> <p><i>Promuovere interventi diretti a garantire eguaglianza nell'accesso ai diversi percorsi di formazione (iniziale, continua e permanente) e nell'apprendimento, per contrastare la dispersione, l'esclusione e la marginalità</i></p>
<b>Indicatori di realizzazione</b>	
<p>Indicatori Quantitativi</p> <p>Numero di interventi realizzati</p>	<p>Informazioni Qualitative</p> <p>Tipologia di interventi</p> <p>Professionalità coinvolte</p> <p>Modalità e canali di pubblicizzazione</p> <p>Partenariato coinvolto</p> <p>Caratteristiche demografiche, economiche, socio sanitarie e culturali dell'utenza potenziale</p>
<p>L'indicatore è finalizzato a verificare se, all'interno della struttura/organizzazione effettivamente beneficiaria dell'intervento, sono state attuate misure per predisporre forme di bilancio/valutazione delle competenze. Anche in questo caso, appare utile, ai fini valutativi, verificare non soltanto la tipologia degli interventi effettivamente realizzati (così da poter evidenziare la coerenza rispetto ai fabbisogni rilevati), ma anche il percorso che ha portato a definire queste attività, e quindi, ad esempio, le professionalità coinvolte e le loro attività. Queste informazioni andranno rilevate attraverso l'analisi dei progetti finanziati e la realizzazione di interviste dirette rivolte ai soggetti beneficiari. Trattandosi in gran parte di interventi diretti su enti, strutture, organizzazio- ni, l'analisi dei soggetti potenzialmente destinatari e delle loro caratteristiche demografiche, economiche, socio sanitarie e culturali dovrebbe essere di fa- cile realizzazione, attraverso uno studio delle caratteristiche dell'organizzazione stessa.</p>	

Indicatori di risultato	
Indicatori quantitativi	Informazioni qualitative
Numero di soggetti assistiti	Caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone assistite
	Tipologia di servizi effettivamente erogati
	Grado di soddisfazione ed utilità percepita
L'indicatore è diretto a verificare il numero e le caratteristiche dei soggetti effettivamente destinatari di attività inerenti la formulazione di forme di bilancio/valutazione di competenze. La valutazione potrà essere effettuata mediante interviste dirette ad un campione di soggetti, così da verificarne anche il grado di soddisfazione rispetto al servizio ricevuto ed il grado di utilità percepita rispetto al proprio posizionamento all'interno del mercato del lavoro.	

<b>AZIONE</b>	
<p><b>Incentivi per l'emersione del lavoro sommerso</b>          Priorità di intervento 2007-2013: <u>Occupabilità</u>.</p> <p><b>Obiettivo prioritario 3</b>  <i>Migliorare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per le persone a rischio di discriminazione</i></p> <p>Indicatori Quantitativi          Numero di interventi realizzati</p>	<p><b>Obiettivo specifico a</b>  <i>Aumentare e migliorare l'occupabilità e l'occupazione delle persone a rischio di discriminazione</i></p> <p>Informazioni Qualitative          Caratteristiche degli interventi          Professionalità coinvolte          Modalità e canali di pubblicizzazione          Partenariato coinvolto          Reti create/potenziare/coinvolve          Caratteristiche demografiche, economiche, socio-sanitarie e culturali dell'utenza potenziale</p> <p>L'indicatore è finalizzato a verificare il numero di interventi realizzati a favore dell'emersione del lavoro sommerso, in modo da evidenziare le opportunità fornite per migliorare l'occupabilità dei soggetti target. L'analisi dei progetti e le interviste dirette ai soggetti destinatari permettono di individuare e mettere in luce non soltanto le caratteristiche degli interventi (quindi il dettaglio dei progetti realizzati), ma anche le modalità attraverso le quali gli interventi sono stati realizzati, le professionalità effettivamente coinvolte, i soggetti del territorio che hanno supportato le attività e le reti eventualmente costituite/rafforzate. Nel caso del partenariato e delle reti, oltre alle caratteristiche dei soggetti coinvolti, appare utile rilevare anche quale attività hanno svolto in fase di realizzazione e le competenze/professionalità utilizzate. Anche attraverso dati statistici ed indagini sul territorio, potranno essere rilevate informazioni in merito alle caratteristiche demografiche, economiche, socio sanitarie e culturali delle persone destinatarie, così anche da verificare l'effettiva rispondenza degli interventi ai fabbisogni rilevati <i>ex ante</i>.</p>
	<b>Indicatori di risultato</b>
<p>Indicatori quantitativi          Numero di attività imprenditoriali e/o di lavoro autonomo avviate/sostenute</p> <p>In fase di valutazione <i>in itinere</i> andrà rilevato il risultato raggiunto attraverso la realizzazione degli interventi, individuato nel numero di attività imprenditoriali e/o di lavoro autonomo avviate/sostenute. A tal fine andranno contattati i soggetti destinatari degli interventi e ricostruito il loro percorso, così da valutare quali effetti ha avuto realmente l'azione a favore dell'emersione, sia sul contesto di riferimento, sia sulla vita professionale del soggetto stesso anche in termini di desegregazione lavorativa.</p>	<p>Informazioni qualitative          Caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone che hanno beneficiato delle iniziative          Settore/ambito produttivo</p>

## AZIONE

### Formazione operatori e/o parti sociali (datoriali e dei lavoratori) sul diritto antidiscriminatorio, sulle azioni positive e loro attuazione

Priorità di intervento 2007-2013: Inclusione Sociale, Capacità Istituzionale.

#### Obiettivo prioritario 3

*Migliorare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per le persone a rischio di discriminazione*

#### Obiettivo specifico b

*Diffondere competenze e metodologie sulle pari opportunità tra i soggetti istituzionali con titolarità nelle politiche del lavoro quali, ad esempio, gli operatori dei servizi per l'impiego così come le parti sociali*

#### Indicatori di realizzazione

Indicatori Quantitativi  
Numero di corsi/interventi finanziati

Informazioni Qualitative

Contenuti formativi  
Professionalità coinvolte  
Modalità e canali di pubblicizzazione  
Partenariato coinvolto

Numero delle persone formate

Tipologia di figure formate  
Funzione da esercitare

Riconoscimento delle professionalità acquisite

Durata dei corsi

L'azione è finalizzata alla formazione di operatori e/o parti sociali (datoriali e dei lavoratori) sul diritto antidiscriminatorio, sulle azioni positive e loro attuazione; in questo ambito, gli indicatori di realizzazione quantitativi, da rilevare mediante l'analisi dei dati forniti dal sistema di monitoraggio, riguardano il numero di corsi/interventi finanziati; il numero delle persone formate e la durata dei corsi. L'analisi dei progetti permetterà di verificare se ed in quale misura i temi trattati all'interno del corso sono adeguati rispetto all'obiettivo di formare figure specialistiche così come il livello di esperienza e competenza della professionalità coinvolte nella progettazione e nella docenza. Altre informazioni di tipo qualitativo riguarderanno le caratteristiche degli operatori formati e la finalità della formazione ricevuta; queste informazioni andranno raccolte sia attraverso l'analisi dei progetti, sia attraverso interviste alle strutture che hanno realizzato gli interventi, sia mediante interviste agli operatori formati.

Indicatori di risultato	
<p>Indicatori quantitativi</p> <p>Numero di soggetti assistiti</p>	<p>Informazioni qualitative</p> <p>Caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone formate</p> <p>Tipologia di servizi effettivamente erogati</p> <p>Grado di soddisfazione e di effettivo incremento della conoscenza da parte dei soggetti formati</p>
<p>L'indicatore è finalizzato a rilevare informazioni di tipo quantitativo e qualitativo sulle persone che hanno beneficiato dell'assistenza degli operatori formati mediante i progetti finanziati. La valutazione andrà realizzata mediante interviste dirette a tali soggetti, così da far emergere anche il grado di soddisfazione e di effettivo incremento della conoscenza.</p>	

## AZIONE

### Costituzione di fondi di garanzia e di forme di microcredito specificamente rivolti ai target

Priorità di intervento 2007-2013: Occupabilità.

#### Obiettivo prioritario 4

*Promuovere la partecipazione delle persone a rischio di discriminazione alla creazione di attività socio-economiche* **Obiettivo specifico b**  
*Facilitare l'accesso al credito per sostenere l'imprenditoria e il lavoro autonomo dei soggetti a rischio di discriminazione*

#### Indicatori di realizzazione

Indicatori Quantitativi

Numero di fondi costituiti

Informazioni Qualitative

Attori coinvolti

Caratteristiche dei fondi

Caratteristiche demografiche, economiche, socio-sanitarie e culturali dell'utenza potenziale

La finalità dell'indicatore è quella di rilevare il numero di fondi di garanzia, o di altri strumenti similari, realizzati con l'obiettivo di sostenere la creazione o il rafforzamento di iniziative imprenditoriali che coinvolgono direttamente o indirettamente i target di riferimento. È rilevante che siano identificate le procedure utilizzate dai gestori dello strumento finanziario per raggiungere i target (tipologie di intervento; criteri di selezione; campagne promozionali dedicate).

#### Indicatori di risultato

Indicatori quantitativi

Numero di attività imprenditoriali e/o di lavoro autonomo avviate/sostenute  
Occupazione creata/mantenuta.

Informazioni qualitative

Caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone che hanno beneficiato delle iniziative

Tasso di sopravvivenza delle attività imprenditoriali

Settore/ambito produttivo

L'indicatore di risultato fa riferimento al numero di utenti che effettivamente usufruisce dei servizi offerti e delle attività realizzate, da rilevare per target. Per verificare il grado di rilevanza e significatività degli effetti, tra le informazioni qualitative assume rilievo la tipologia dei servizi effettivamente erogati, che andrà rilevata anche in relazione ai fabbisogni espressi dal territorio, così come il settore/ambito produttivo che può fornire indicazioni sul grado di desegregazione promosso dagli interventi.

<b>AZIONE</b>	
<b>Misure di consulenza per l'avvio e il consolidamento di impresa (start up, business plan, ecc.)</b>	
Priorità di intervento 2007-2013: <i>Occupabilità.</i>	
<b>Obiettivo prioritario 4</b> <i>Promuovere la partecipazione delle persone a rischio di discriminazione al-la creazione di attività socio-economiche</i>	<b>Obiettivo specifico c</b> <i>Favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di attività socio-economiche per le persone a rischio di discriminazione, anche legate allo sviluppo locale</i>
<b>Indicatori Quantitativi</b>  Numero di interventi realizzati	<b>Indicatori di realizzazione</b>  Informazioni Qualitative Caratteristiche degli interventi Professionalità coinvolte Modalità e canali di pubblicizzazione Partenariato coinvolto Reti create/potenziate/coinvolute Caratteristiche demografiche, economiche, socio-sanitarie e culturali dell'utenza potenziale
<p>L'indicatore è finalizzato a rilevare il numero di interventi per favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di attività socio-economiche per le persone a rischio di discriminazione, attraverso la realizzazione di attività di consulenza per l'avvio e il consolidamento di impresa (<i>start up, business plan, ecc.</i>). L'analisi dei documenti di progetto consentirà di rilevare le modalità attraverso le quali questi sono stati costruiti e realizzati. Un'attenzione particolare dovrà essere prestata al contesto di riferimento, così da verificare se gli interventi hanno tenuto conto dei fabbisogni emersi e sono stati progettati e portati avanti in modo da soddisfarli.</p>	
<b>Indicatori di risultato</b>	
Indicatori quantitativi  Numero di attività imprenditoriali e/o di lavoro autonomo avviate/sostenute  Tasso di sopravvivenza delle attività imprenditoriali Attraverso indagini di campo, nel corso della valutazione intermedia, andranno rilevate informazioni in merito alle attività imprenditoriali e/o di lavoro autonomo avviate/sostenute. Le informazioni andranno rilevate tanto dal lato dei soggetti (così da evidenziare se gli interventi hanno raggiunto i target sensibili), tanto dal lato del contesto di riferimento (così, ad esempio, da valutare quali comparti sono stati interessati e la loro rilevanza rispetto alla struttura produttiva dell'area). A sei mesi e ad un anno dall'effettiva realizzazione degli interventi di consulenza, il contatto con gli imprenditori permetterà di rilevare il tasso di sopravvivenza delle imprese beneficiarie ed anche di verificare quale contributo le misure di consulenza hanno apportato.	Informazioni qualitative  Caratteristiche demografiche, economiche e culturali delle persone che hanno beneficiato delle iniziative  Settore/ambito produttivo

<b>AZIONE</b>	
<b>Costituzione di tavoli tra i diversi attori ai diversi livelli territoriali sulla discriminazione e le politiche di pari opportunità</b>	
Priorità di intervento 2007-2013: <u>Capacità istituzionale</u> .	
<b>Obiettivo prioritario 5</b>	<b>Obiettivo specifico b</b>
<i>Migliorare la governance delle pari opportunità per tutti</i>	<i>Accrescere la capacity building in ottica di pari opportunità per tutti</i>
<b>Indicatori di realizzazione</b>	<b>Indicatori di realizzazione</b>
Indicatori Quantitativi	Informazioni Qualitative
Numero di interventi realizzati	Partenariato coinvolto Contenuti trattati e finalità Reti create/potenziare/coinvolve Ruoli/professionalità coinvolte
<p>Al fine di verificare il livello e la qualità della <i>governance</i> pubblica, l'indicatore intende rilevare il numero di interventi che riguardano la costituzione, l'organizzazione e lo svolgimento di tavoli di partenariato e di discussione sui temi delle discriminazioni e delle politiche di pari opportunità per tutti tra diversi attori e a diversi livelli territoriali.</p> <p>Le interviste con i soggetti coinvolti nei tavoli dovrebbero consentire di individuare le finalità ed i temi trattati, le professionalità coinvolte, i territori interessati, i target di riferimento.</p>	
<b>Indicatori di risultato</b>	
Indicatori quantitativi	Informazioni qualitative
Numero di azioni intraprese	Tipologie delle azioni intraprese a seguito del lavoro dei tavoli
<p>L'indicatore di risultato è finalizzato a rilevare le azioni intraprese a seguito del lavoro di partenariato tra i componenti dei tavoli. La valutazione può coinvolgere i soggetti del territorio/settore/ambito sul quale agiscono le azioni, in modo da rilevarne anche il grado di rispondenza ai fabbisogni effettivi e la diffusione di una cultura volta alle pari opportunità per tutti.</p>	

## 4.5 Gli indicatori nel contesto della valutazione 2014-2020

Il lavoro sugli indicatori appena riportato è il frutto di un processo partenariale condotto dal gruppo di lavoro ISFOL con i referenti delle associazioni di rappresentanza dei soggetti a rischio di discriminazione e delle regioni che hanno partecipato alle riunioni ed ai lavori del Tavolo.

È stato così possibile creare un sistema sperimentale di valutazione dei progetti che dovrebbero favorire le pari opportunità per tutti; è stata condivisa una definizione comune di discriminazione, sono stati individuati degli obiettivi a cui le azioni da finanziare dovrebbero rispondere, sono stati definiti tipi di azioni, fino ad arrivare all'individuazione di una possibile batteria di indicatori di realizzazione e di risultato da prendere a riferimento nelle attività valutative specifiche.

Tale modello appare nel complesso coerente anche con le indicazioni che via via sono state formulate e gli orientamenti in materia di valutazione per il periodo 2014-2020.

Se si fa riferimento, ad esempio, al documento *Metodi e obiettivi per un uso efficace dei Fondi comunitari 2014-2020*, presentato dal ministro per la Coesione territoriale nel dicembre 2012, è evidente come la valutazione debba essere sempre più focalizzata sui risultati e soprattutto sull'impatto:

«I risultati attesi saranno in genere misurati da uno o più "indicatori di risultato", la cui misurazione, con i tempi prestabiliti, sarà parte integrante e condizionante degli impegni del programma [...]. L'esplicitazione e misurabilità dei risultati attesi consentirà di rendere evidenti le finalità degli interventi, [...], di dare un pungolo forte agli amministratori per la loro azione, e soprattutto di fornire ai cittadini e alle loro organizzazioni un metro per la verifica dell'azione pubblica e per l'esercizio della propria pressione» (Ministro per la coesione territoriale, 2012, p.4).

Pur con alcune differenze, i risultati attesi, le azioni e gli indicatori proposti con riferimento alle aree tematiche dell'istruzione, dell'inclusione sociale e dell'occupazione sono simili a quelli emersi nel lavoro ISFOL; così, ad esempio, uno dei risultati attesi citato dal documento riguarda il favorire l'inserimento lavorativo dei disabili e degli altri soggetti vulnerabili alle discriminazioni, e gli indicatori proposti sono il numero di nuovi contratti relativi ad individui con disabilità e il numero di imprese che assumono dipendenti disabili; in molti casi l'indicatore di risultato è rappresentato dal numero dell'utenza effettiva.

Va poi considerato il Reg. (UE) n.1303/2013, che esplicitamente prevede che ciascun programma si doti di un sistema di indicatori di tipo finanziario, relativi alla spesa assegnata, di realizzazione relativi agli interventi finanziati, di risultato relativi alla priorità.

L'approccio, come già anticipato, è molto orientato ai risultati, da cui la definizione di target *ex ante* in fase di programmazione e di indicatori di risultato misurabili e riconducibili direttamente alla *policy* che si vuole perseguire.

L'orientamento è quello di definire indicatori comuni - *common indicators* - che nel caso del FSE sono sia di realizzazione che di risultato.

Il lavoro svolto, e presentato nelle pagine precedenti, può essere utile ai diversi attori (autorità di gestione e programmatori, valutatori, esperti, soggetti del partenariato) per ricostruire il quadro degli obiettivi prioritari e specifici, e collegare a questi indicatori di realizzazione e risultato pertinenti e significativi rispetto alle tipologie di azione previste.

Peraltro, la lista di indicatori comuni di *output* contenuta nell'allegato I al Reg. (UE) n.1304/2013 relativo al Fondo sociale europeo focalizza l'attenzione su diverse delle variabili che sono state ritenute fondamentali da parte dei partecipanti al Tavolo, quali:

- i *partecipanti*, ovvero le persone destinatarie dirette di un investimento del FSE, che possono essere identificate e alle quali è possibile chiedere informazioni circa le loro caratteristiche, per i quali si ritrovano riferimenti espliciti ai target di riferimento delle politiche antidiscriminatorie. A tale proposito vengono identificati:
  - degli indicatori comuni di risultato a breve termine, tra cui «partecipanti svantaggiati impegnati nella ricerca di un lavoro, in un percorso di istruzione/formazione, nell'acquisizione di una qualifica, in un'occupazione, anche autonoma, al momento della conclusione della loro partecipazione all'intervento» (Reg. (UE) 1304/2013, allegato I);
  - degli indicatori comuni di risultato a lungo termine, tra cui «partecipanti svantaggiati che hanno un lavoro, anche autonomo, entro i sei mesi successivi alla fine della loro partecipazione all'intervento» (Reg. (UE) 1304/2013, allegato I);
- i *progetti*, tra cui numero di progetti attuati completamente o parzialmente dalle parti sociali o da organizzazioni non governative; numero di progetti destinati alle pubbliche amministrazioni o ai servizi pubblici; numero di micro, piccole e medie imprese finanziate.

# Allegato

## **Pari opportunità per tutti e non discriminazione, programmazione FSE, valutazione - Glossario**

Il glossario è una raccolta di termini accompagnata dalla loro spiegazione, e da eventuali osservazioni, generalmente riferita ad uno o più ambiti disciplinari. La scelta di presentare un glossario, in allegato al presente lavoro nasce dalla volontà di condividere, con l'insieme degli *stakeholder* coinvolti nel processo di programmazione, attuazione e valutazione delle politiche cofinanziate dal FSE, a partire dalle amministrazioni titolari di programmi operativi, un linguaggio comune riferito alla possibilità di fare proprie e diffondere pratiche valutative riferite alla politica trasversale delle pari opportunità per tutti e non discriminazione.

Le voci riportate nel glossario, riguardano gli ambiti delle pari opportunità e non discriminazione, della programmazione FSE, della relativa valutazione attraverso la presentazione dei lemmi al loro interno più correntemente utilizzati. La scelta di corredare il lavoro di un glossario è, dunque, innanzitutto metodologica, tesa a offrire un lessico che dia un contributo all'utilizzo di una corretta e condivisa comunicazione, oltre che ad un'armonizzazione di visioni e pratiche valutative sul tema dell'uguaglianza e contrasto alle discriminazioni.

Il lemmi sono riportati in ordine alfabetico, lasciando all'interno anche quei termini in inglese entrati e utilizzati oramai ricorrentemente nel linguaggio italiano, e indicano, alla fine della definizione i riferimenti alla/e fonte/i da cui questa è stata desunta, per i quali sono riportate maggiori specifiche in bibliografia.

Il presente glossario non ha evidentemente la pretesa di essere esaustivo. Le definizioni date, riferite a voci anche non espressamente citate nel volume, sono complessivamente 122, di cui 60 sul tema pari opportunità e non discriminazione, 38 sulla programmazione FSE, 24 sui temi più propriamente valutativi.

Le fonti utilizzate sono, in primo luogo, ufficiali e riferite a istituzioni internazionali e nazionali (Commissione europea, Consiglio d'Europa, agenzie ONU, convenzioni internazionali, istituzioni e normative nazionali di riferimento); fonti ufficiali, queste, che attraverso una molteplicità di documenti raccomandano, chiariscono, precisano il lessico che utilizzano nel trattare determinati temi, politiche, programmi e i destinatari a cui si rivolgono. Altre fonti utilizzate appartengono, invece, al pensiero sociologico e antropologico e rappresentano, quindi, il frutto di riflessioni che hanno

dato vita a studi e sistematizzazione della conoscenza sui temi che qui vengono trattati, e ad altri glossari in uso, in particolare sui temi della programmazione e della valutazione.

Tutte fonti, queste, a cui si può fare riferimento per ulteriori approfondimenti.

Le definizioni testuali, rispetto alla fonte, laddove presenti, si trovano sempre in virgolettato. Sono state riportate *testualmente* perché sembrava importante, laddove si è faticosamente giunti a processi di definizione largamente e, in alcuni casi, universalmente condivisi, darne evidenza e diffusione.

Nell'intento di fornire a tutti coloro che ricoprono responsabilità di programmazione e attuazione, orientamenti e strumenti di lavoro, il glossario si pone, infine, quale agile strumento di consultazione per rilanciare *le parole* e il tema della parità nell'ambito di pratiche di analisi valutativa dell'applicazione del principio delle pari opportunità per tutti, all'interno delle varie fasi che caratterizzano il ciclo di una *policy*.

### **Accessibilità**

«Possibilità di accedere e fruire, in condizioni d'indipendenza e sicurezza, di un ambiente fisico, dei trasporti e della comunicazione e dell'informazione, compresi i sistemi e le tecnologie dell'informazione, indipendentemente dalle proprie capacità fisiche, mentali, intellettuali e sensoriali».

Migliorare l'accessibilità dei beni, servizi e dispositivi di una società significa contribuire ad una partecipazione piena e sostenibile delle sue componenti sociali più deboli (persone con disabilità, persone anziane, persone malate, bambine e bambini, persone di origine straniera) ed accrescere la qualità della vita della collettività.

Fonte: Convenzione ONU, 2006

### **Accomodamento ragionevole**

«Modifiche e adattamenti necessari e appropriati, che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

La discriminazione contro le persone con disabilità include anche il rifiuto di un *accomodamento ragionevole*; a livello europeo si discute se l'accomodamento ragionevole possa e debba estendersi anche alle persone di etnia o religione diversa, sul luogo di lavoro. Negli Stati Uniti e in Canada il concetto di *accomodamento ragionevole* nasce proprio per gestire le differenze religiose ed è poi esteso alla disabilità.

Fonte: Convenzione ONU, 2006; European Network Against Racism, 2011; Bribosia E., Ringelheim J., Rorive I., 2010

### **Accountability**

Obbligo per gli attori che partecipano alla programmazione e all'implementazione di un intervento pubblico di fornire informazioni e spiegazioni sui risultati attesi e sui risultati effettivi nel rispetto dell'uso corretto delle risorse.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Addizionalità**

Uno dei principi dell'azione strutturale comunitaria; stabilisce che l'aiuto della Comunità per lo sviluppo sociale ed economico non deve avere come conseguenza una riduzione né escludere l'impegno degli Stati membri, ma si deve semplicemente aggiungere a quest'ultimo.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Adultismo**

«Preferenza sbilanciata a favore della prospettiva, delle azioni, del linguaggio e della cultura degli adulti». Esprime un pregiudizio nei confronti di una persona o di un gruppo sulla base dell'età. Nello specifico l'adultismo consiste nella discriminazione contro i più giovani.

Fonte: Fletcher, 2013

### **Ageismo**

Dall'inglese *ageism*, pregiudizio nei confronti dell'invecchiamento e delle persone anziane, che include anche l'adozione di pratiche istituzionali e politiche che perpetuano gli stereotipi sugli anziani, riducono le loro opportunità per una vita soddisfacente e ne ledono la dignità personale. L'ageismo è considerato dagli organismi europei di parità un fenomeno culturale che attribuisce all'età anagrafica un significato tale, per cui il valore delle persone è spesso giudicato sulla base dell'età.

Fonte: Butler, 1980; Equinet, 2011

### **Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali - FRA**

Nata dall'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia, fornisce alle istituzioni europee e agli Stati membri informazioni, consulenza, assistenza sui diritti fondamentali nell'applicazione del diritto comunitario.

Fonte: Reg. (CE) n.168/2007

### **Amministratore di sostegno - ADS**

Figura istituita per tutelare, con la minore limitazione possibile della capacità di agire, le persone prive in tutto o in parte di autonomia nell'espletamento delle funzioni della vita quotidiana o che si trovano nell'impossibilità anche parziale e temporanea di curare i propri interessi. Viene nominata dal giudice tutelare e scelta, laddove possibile, nello stesso ambito familiare dell'assistito/a.

Fonte: L. n.6/2004

### **Analisi di contesto**

Analisi socio economica di un territorio, finalizzata all'individuazione di bisogni e propedeutica alla programmazione di un intervento di sviluppo.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Antiziganismo**

Forma specifica di razzismo, particolarmente persistente, anche istituzionale, nei confronti delle comunità rom, alimentata da una discriminazione storica, che si esprime attraverso la violenza, i discorsi dell'odio, lo sfruttamento, la stigmatizzazione e l'esclusione più eclatante.

Fonte: European Commission Against Racism and Intolerance, 2011

### **Assistenza tecnica**

Insieme di attività che, su iniziativa o per conto della Commissione o di uno Stato membro, nell'ambito dei fondi SIE (Fondi strutturali e di investimento europei) possono sostenere le misure di preparazione, sorveglianza, assistenza tecnica e amministrativa, valutazione, *audit* e controllo, necessari all'attuazione del regolamento dei Fondi strutturali.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Titolo V, art. 58

### **Autorità di gestione**

Autorità responsabile dell'attuazione della programmazione. Si tratta di organismi pubblici o privati, nazionali, regionali o locali deputati alla gestione ed attuazione della politica strutturale e pertanto responsabili della programmazione, attuazione, valutazione e sorveglianza del programma operativo.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Autorità di pagamento**

Una o più autorità o organismi nazionali, regionali o locali incaricati di elaborare e presentare le richieste di pagamento e di ricevere i pagamenti della Commissione.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Azione positiva**

Sistema di misure specifiche (d'incoraggiamento, quote, trattamenti preferenziali) che mirano a prevenire o compensare gli svantaggi di natura economica o sociale di cui soffrono o hanno sofferto persone o gruppi a rischio di discriminazione, con il fine di perseguire un'uguaglianza effettiva. La Corte europea dei diritti dell'uomo ha affermato che il diritto di non subire discriminazioni è violato quando gli Stati non riservano un trattamento diverso a persone che si trovano in situazioni significativamente diverse.

Fonte: European Commission, 2009; Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2011

**Bando**

Atto amministrativo generale con il quale la pubblica amministrazione rende nota l'esistenza di una procedura ad evidenza pubblica e ne disciplina lo svolgimento.

Fonte: D.Lgs. n.163/2006, art.64

**Benchmark**

Con tale termine si intende, generalmente, un punto di riferimento per una misurazione, un raffronto o un'analisi comparativa.

Fonte: Evalsed, 2013

**Beneficiario**

Organismo pubblico o privato responsabile dell'avvio e/o dell'attuazione degli interventi programmati.

Fonte: Reg. (UE) n. 1303/2013, Parte I, art. 2

**Bisogni**

Problemi, difficoltà o necessità espresse dall'utenza di riferimento che possono essere risolti o superati grazie ad un intervento pubblico.

Fonte: Evalsed, 2013

**Bullismo**

Esposizione, continuata nel tempo, di una persona, generalmente giovane, alle azioni offensive messe in atto da parte di uno o più compagni. L'azione del bullo nei confronti della vittima è compiuta in modo intenzionale e ripetuto. Per parlare di bullismo è necessario che vi sia un'asimmetria nella relazione, che può essere dovuta alla differenza di potere, età, forza fisica o al numero.

Fonte: Olweus, 1996; Iannaccone, 2005

**Campo valutativo**

Delimitazione dell'oggetto della valutazione. Nel contesto della politica di coesione europea l'oggetto della valutazione può essere una politica, un programma un intervento/misura o un progetto.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Cittadinanza**

Specifico vincolo giuridico tra un individuo e lo Stato di appartenenza, acquisito per nascita o naturalizzazione, tramite dichiarazione, scelta, matrimonio o altre modalità, a seconda della legislazione nazionale. La cittadinanza italiana è basata principalmente sullo *ius sanguinis*, ovvero l'idea che l'insieme di diritti civili e politici garantiti dall'ordinamento giuridico dello Stato di appartenenza si trasmetta per discendenza o filiazione e non per appartenenza ad una comunità territoriale, il cosiddetto *ius soli*.

Fonte: Rete europea migrazioni (EMN), 2011; L. n.91/1992

### **Classificazione Internazionale del Funzionamento – ICF**

Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute. È l'ultimo strumento elaborato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) per descrivere e misurare la salute e la disabilità della popolazione. L'ICF viene utilizzato per classificare le condizioni di salute di tutte le persone in rapporto anche ai fattori ambientali.

Fonte: OMS, 2004

### **Coesione sociale**

In senso letterale, è ciò che tiene insieme una società. La definizione ad oggi più in uso è data dal Consiglio d'Europa, che ha una strategia in tal senso dal 2000, rivista nel 2004 e nel 2010, e che definisce coesione sociale la capacità di una società di garantire il benessere di tutti i suoi membri, riducendo le disparità e evitando la polarizzazione. Una società coesa è una comunità solidale di individui che persegue obiettivi comuni con mezzi democratici.

Fonte: Council of Europe, 2000; Council of Europe, 2010

### **Coming out**

Espressione usata nel mondo LGBT (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali) per indicare la decisione di dichiarare apertamente il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere. Deriva dall'espressione *coming out of the closet* (uscire dall'armadio a muro), cioè uscire allo scoperto, venir fuori. «In senso più allargato il *coming out* rappresenta tutto il percorso che una persona compie per prendere coscienza della propria omosessualità, accettarla, iniziare a vivere delle relazioni sentimentali e dichiararsi all'esterno».

Fonte: UNAR, 2013

### **Comitato di sorveglianza**

Comitato istituito dallo Stato membro conformemente al suo quadro istituzionale, giuridico e finanziario e d'intesa con l'autorità di gestione, per sorvegliare sull'attuazione del programma. Esso si riunisce almeno una volta all'anno per valutare l'attuazione del programma e i progressi compiuti nel conseguimento dei suoi obiettivi. A tale proposito, tiene conto dei dati finanziari e degli indicatori comuni e specifici del programma, ivi compresi i cambiamenti negli indicatori di risultato e i progressi verso valori obiettivo quantificati, nonché delle tappe fondamentali definite nel quadro di riferimento dei risultati.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Titolo V, artt. 47-49

### **Comunità**

Insieme di individui legati da alcune caratteristiche comuni, personali, sociali, culturali, religiose, etniche e distinti dalla collettività. Nel corso della storia il concetto di comunità ha assunto vari significati ma nelle scienze sociali si deve a Ferdinand Tönnies l'introduzione della tipologia comunità-società (*Gemeinschaft-Gesellschaft*) come strumento per leggere il cambiamento sociale: «[...] ogni convivenza confidenziale, intima, esclusiva [...] viene intesa come vita in comunità; la società è invece il pubblico, è il mondo». La comunità serve a definire il gruppo e segna «i confini dell'appartenenza e della distinzione tra *loro* e *noi* collocando di conseguenza *gli altri* fuori di essa».

Fonte: Gallissot, Kilani, Rivera, a cura di, 2006

### **Conciliazione**

Azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia promuovendo e sostenendo soluzioni per la cura dei bambini, degli anziani e di altri familiari non del tutto indipendenti, attraverso misure come i congedi parentali e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Fonte: L. 53/2000

### **Condizionalità *ex ante***

Fattore critico, concreto e predefinito, che rappresenta un pre-requisito per l'efficace ed efficiente raggiungimento di un obiettivo specifico relativo a una priorità d'investimento o a una priorità dell'Unione, al quale tale fattore è direttamente ed effettivamente collegato e sul quale ha un impatto diretto.

Fonte: Reg. (UE) n. 1303/2013, Parte I, art. 2

### **Consigliera di parità**

Figura istituita per la promozione e il monitoraggio dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro attraverso diverse modalità, tra cui la rilevazione di squilibri di genere, la promozione di azioni positive, lo scambio di buone prassi. La normativa prevede la sua istituzione ai livelli nazionale, regionale e provinciale.

Fonte: D.Lgs. n.198/2006, Capo IV

### **Convenzione europea dei diritti dell'uomo - CEDU**

Trattato internazionale, firmato a Roma nel 1950, sotto l'egida del Consiglio d'Europa, che definisce un sistema innovativo di protezione internazionale dei diritti umani, riconoscendo alle singole persone la facoltà di ricorrere in tribunale in difesa dei propri diritti, attraverso l'istituzione di una Corte europea dei diritti umani.

Fonte: Council of Europe, 1950

### **Credo**

Insieme delle dottrine fondamentali di una religione. La normativa comunitaria e nazionale di recepimento, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, conferisce protezione dalla discriminazione sulla base, tra gli altri motivi, del credo religioso.

Fonte: Direttiva 2000/78/CE; D.Lgs. n.216/2003

### **Criteri di valutazione**

Caratteristiche, proprietà sulla base delle quali viene formulato un giudizio sull'efficacia di un intervento pubblico. I tipi di criteri di valutazione frequentemente usati sono: *performance*, efficacia, sostenibilità ed equità.

Fonte: Evalesd, 2013

### **Dati disaggregati**

Disaggregare in statistica significa ripartire un dato globale in dati più elementari o più omogenei. Per dati disaggregati si intende la raccolta e classificazione di dati e informazioni statistiche in base a specifiche caratteristiche predefinite come, ad esempio, il genere.

Fonte: Sabatini F., Coletti V., 2007

### **Decisore**

Autorità pubblica che decide e sceglie gli interventi da finanziare nonché le priorità, o assi di intervento, sulle quali concentrare gli investimenti.

Fonte: Evalse, 2013

### **Destinatario finale**

Persona fisica o giuridica che riceve sostegno finanziario da uno strumento finanziario.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Parte I, art. 2

### **Dialogo interculturale**

«Processo di scambio di vedute aperto e rispettoso fra persone e gruppi di origini e tradizioni etniche, culturali, religiose e linguistiche diverse, in uno spirito di comprensione e di rispetto reciproci». Elementi indispensabili per il dialogo interculturale sono la libertà e la capacità di esprimersi e la volontà e la facoltà di ascoltare ciò che gli altri dicono.

Fonte: Council of Europe, 2008

### **Diritti umani**

Diritti innati di tutti gli esseri umani, a prescindere dalla nazionalità, luogo di residenza, sesso, origine etnica e nazionale, colore, religione, lingua o ogni altro status. «Questi diritti sono tra loro interrelati, interdipendenti e indivisibili, garantiti dalla legge sotto forma di trattati, consuetudini internazionali, principi generali e altre fonti di diritto internazionale». In capo ai governi risiedono obblighi ad agire in un certo modo o astenersi dal farlo, per promuovere e proteggere i diritti umani e le libertà fondamentali degli individui e dei gruppi.

Fonte: Office of the High Commissioner for Human Rights

### **Discriminazione**

Incapacità di trattare le persone o i gruppi in maniera eguale, quando nessuna distinzione obiettiva e ragionevole può giustificare una differenza di trattamento tra le persone, per cui alcune risultano favorite, altre meno favorite, se non addirittura sfavorite. Il principio di parità di trattamento, ovvero l'assenza di discriminazione diretta o indiretta, è uno dei valori fondanti dell'Unione europea e vieta sia le situazioni in cui le persone nella stessa posizione ricevono un trattamento diverso, sia le situazioni in cui le persone in posizioni diverse ricevono un trattamento uguale, quando un trattamento diverso è invece necessario per accedere a determinate opportunità su un piano di parità con gli altri. Ai sensi delle direttive europee sulla parità di trattamento, l'insieme dei motivi che formano oggetto del divieto di discriminazione sono

il sesso, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'età, la razza o origine etnica, la religione e convinzioni personali.

Fonte: Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2011; Direttiva 2006/54/CE; Direttiva 2004/113/CE; Direttiva 2000/78/CE; Direttiva 2000/43/CE; International Organisation for Migration, 2011

### **Discriminazione contro le donne**

«Ogni distinzione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, culturale, civile, o in qualsiasi altro campo».

Fonte: Convenzione ONU, 1979

### **Discriminazione diretta**

Differenza di trattamento riservata ad una persona che si caratterizza per un trattamento sfavorevole rispetto a quello che ha ricevuto o riceverebbe un'altra persona in una situazione analoga sulla base di una caratteristica personale in qualche misura identificabile (quali l'origine, l'età, la condizione di disabilità ecc.). Alcuni esempi possono essere: il rifiuto dell'accesso a un locale o esercizio commerciale, l'attribuzione di una pensione o retribuzione inferiore, gli abusi o le violenze verbali, l'età di pensionamento più alta o più bassa, l'impossibilità di accedere a una determinata professione, il rifiuto o la revoca di prestazioni previdenziali.

Fonte: Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2011; Direttiva 2000/43/CE; Direttiva 2000/78/CE

### **Discriminazione indiretta**

Differenza di trattamento che si verifica «quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri» possono mettere alcune persone o gruppi a rischio di discriminazione in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. La Corte europea dei diritti umani ha applicato questa definizione di discriminazione indiretta in alcune recenti sentenze, affermando che «una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo».

Fonte: Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2011; Direttiva 2000/43/CE; Direttiva 2000/78/CE

### **Discriminazione multipla**

Situazione in cui una persona è discriminata sulla base di più di un motivo; essa può essere additiva quando i due motivi agiscono separatamente in contesti diversi, ad esempio una donna anziana può essere discriminata sul posto di lavoro in quanto donna (discriminazione sulla base del sesso), ma essere discriminata nell'accesso all'assistenza sanitaria in quanto persona anziana (discriminazione sulla base dell'età); è, invece, intersezionale laddove la discriminazione si fonda sulla combinazione di due o più caratteristiche non separabili, ad esempio, una donna rom può subire discriminazione quando partorisce in un ospedale, a causa della combinazione di due caratteristiche, perché è al contempo rom e donna.

Fonte: Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2011

### **Disegno della valutazione**

Detto anche *disegno della ricerca valutativa*, è costituito da quell'insieme di fasi e procedure che consentono di realizzare concretamente un processo valutativo. Esso può essere definito anche piano di lavoro o mappa che orienta il valutatore durante l'esecuzione della valutazione.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Diversità**

«Differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone».

Fonte: Commissione europea, 1998

### **Diversità culturale**

«La cultura assume forme diverse nel tempo e nello spazio e la diversità si rivela attraverso gli aspetti originali e le diverse identità presenti nei gruppi e nelle società che compongono l'umanità. Fonte di scambi, d'innovazione e di creatività, la diversità culturale è, per il genere umano, necessaria quanto la biodiversità per qualsiasi forma di vita. In tal senso, essa costituisce il patrimonio comune dell'umanità e deve essere riconosciuta e affermata a beneficio delle generazioni presenti e future».

Fonte: Unesco, 2001

### ***Diversity management***

Processo manageriale orientato al valore, strategico e comunicativo, di accettazione delle differenze e di valorizzazione di alcune diversità e somiglianze, considerate come un potenziale dell'organizzazione in grado di creare valore aggiunto per l'impresa. Nella accezione più ampia si fonda sull'idea di inclusione, non solo di cate-

gorie particolari di persone, ma di differenze che possono essere di natura professionale oppure espressione di «bisogni e desideri che le persone manifestano nei diversi momenti della loro vita»

Fonte: International Society for Diversity Management, 2007; Mauri, Visconti, a cura di, 2004

### **Domande valutative**

Domande a cui i valutatori devono rispondere in base al disegno della valutazione. Le domande valutative possono essere descrittive (cosa è successo?), causali (quanto i risultati sono determinati dall'intervento?), normative (i risultati sono soddisfacenti?).

Fonte: Bezzi, 2011

### **Effetto**

Differenza tra il risultato osservato dopo che un intervento è stato realizzato e il risultato che si sarebbe osservato se l'intervento non fosse stato realizzato. Un effetto può essere diretto, indiretto o inatteso.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Effetto diretto**

Risultati e/o impatti sui destinatari previsti da un intervento/programma realizzato.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Effetto inatteso**

Risultati e/o impatti non programmati dal promotore della politica o del programma ma che si rendono evidenti.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Effetto indiretto**

Risultati e/o impatti che si producono su persone e territori oltre le intenzioni originarie dell'intervento.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Efficacia**

Capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati e di produrre il cambiamento auspicato/programmato.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Efficienza**

Capacità di un'azione o un intervento di ottenere un determinato risultato al costo minimo o utilizzando il minimo delle risorse disponibili.

Fonte: Evalse, 2013

### **Esito**

Risultato conseguito da una politica in relazione agli obiettivi prefissati, definito anche *output*.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Etnia**

Appartenenza a un gruppo umano fondata su comuni caratteri morfologici, culturali e linguistici. Il termine ha avuto una sempre maggiore diffusione, sia nel linguaggio comune, che dei media che in quello scientifico, a seguito dei fenomeni di globalizzazione e all'evolversi delle moderne società in conseguenza delle migrazioni internazionali. Sempre più studi evidenziano il carattere costruito, arbitrario e a volte reattivo delle appartenenze etniche e delle rivendicazioni identitarie, rivelando i fenomeni di natura politica e sociale che sono alla base della nascita dei cosiddetti gruppi etnici, come categorie che ci si attribuisce o si attribuisce ad altri. Le etnie non sono infatti realtà omogenee e monolitiche ma in movimento e gli individui, così come i gruppi sociali, «cessano di essere, secondo il luogo e il momento, membri di taluna o tal'altra etnia».

Fonte: Amselle J. L., M'Bololo E., a cura di, 2008; Balestrieri, Bracalenti, a cura di, 2009; Gallissot, Kilani, Rivera, a cura di, 2006

### **Fondi strutturali**

Principali strumenti finanziari utilizzati dall'Unione europea per realizzare la politica di coesione economica e sociale degli Stati membri perseguita attraverso obiettivi prioritari.

Fonte: Commissione europea, 2008

### **Genere**

Nelle scienze umane e sociali, il termine italiano *genere* deriva e traduce l'anglosassone *gender*, categoria di analisi e interpretazione dei molteplici modi in cui le differenze tra i sessi acquistano significato e diventano fattori strutturali nell'organizzazione della società. Il termine si riferisce a «ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini».

Fonte: Commissione europea, 1998; Convenzione di Istanbul, 2011

### **Governance**

Regole, procedure e comportamenti adottati da un paese o da un'istituzione per assumere le decisioni pertinenti.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Gruppo obiettivo**

*Target group* o potenziali destinatari di un intervento.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Identità di genere**

«La percezione di sé come maschio o come femmina o in una condizione non definita», intendendo *la condizione non definita* come qualcosa di diverso tra le due polarità, maschile e femminile.

Fonte: UNAR, 2013

### **Impatto**

Conseguenze di lungo periodo e di ampio raggio di un programma o intervento. In generale con *impatto* ci si riferisce alle conseguenze economiche e sociali, dirette e indirette, positive o negative, sulla popolazione bersaglio e su altri soggetti coinvolti.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Implementazione**

Esecuzione o realizzazione di un piano, un'idea, un disegno, una politica pubblica.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Indicatore**

Caratteristica o attributo/qualità che può essere misurata per rilevare i fabbisogni del contesto territoriale nel quale si intende intervenire, nonché per valutare un intervento in termini di realizzazione, risultati o esiti.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Integrazione**

Con riferimento ai migranti, processo dinamico e bilaterale di adattamento reciproco sia da parte dei migranti che dei residenti negli Stati interessati dai processi migratori. Argomenti chiave dell'integrazione sono: promozione dei diritti fondamentali, non discriminazione e pari opportunità per tutti. A livello comunitario, la politica di inte-

grazione è sviluppata nell'ambito dei Principi comuni di base (PCB), nei termini dei diritti e doveri dei migranti e della società di accoglienza, accesso ai servizi e al mercato del lavoro e l'identificazione e il rispetto di alcuni valori fondativi delle società.

Fonte: International Organization for Migration, 2011

### **Interculturalità**

Concetto che rimanda all'esistenza e all'interazione equa tra culture diverse nonché alla possibilità di generare espressioni culturali condivise attraverso il dialogo e il rispetto reciproco.

Fonte: Unesco, 2005

### **Intervento**

Operazione, progetto, contratto, azione o gruppo di progetti selezionati dalle autorità di gestione dei programmi che contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di una o più priorità programmate.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Parte I, art. 2

### **Mainstreaming di genere**

Principio adottato dalla Commissione europea e riferito alla promozione della parità, non solo attraverso specifiche misure rivolte alle donne, bensì mobilitando esplicitamente a questo scopo tutte le azioni e le politiche generali comunitarie e tenendo conto dei loro effetti sulle condizioni, situazioni e bisogni rispettivi delle donne e degli uomini (prospettiva di genere). Ciò comporta che la valutazione sistematica delle misure e delle politiche consideri i possibili differenti effetti sulle donne e gli uomini durante la loro definizione e attuazione. Per esso si intende anche la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione del ciclo di *policy* da parte del *policymaker*, per incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere.

Fonte: Commissione europea, 2008

### **Migrante**

Il termine viene comunemente impiegato quando la decisione di emigrare è presa liberamente, per ragioni di opportunità personale, e senza l'intervento di fattori costringenti esterni. Si applica alle persone o alle famiglie che si spostano in un altro paese per migliorare le loro condizioni e prospettive di vita materiale e sociale. La definizione sta a indicare che il termine *migrante* non si riferisce alle persone che sono costrette a lasciare le loro case (rifugiati, sfollati) poiché le persone migranti scelgono quando lasciare e dove andare, anche se spesso si trovano ad operare scelte estremamente vincolate. L'espressione *lavoratori migranti*, adottata a livello internazio-

nale, designa invece «le persone che eserciteranno, esercitano o hanno esercitato una attività remunerata in uno Stato cui loro non appartengono»

Fonte: International Organisation for Migration, 2011; Convenzione ONU, 1990; Glossario Unesco

### **Mobbing**

Deriva dall'inglese *to mob* (terrorizzare, assalire) e consiste in un «comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza». Nella pubblica amministrazione il *mobbing* è considerato come «una serie di atti, atteggiamenti e comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso [...]» La Risoluzione del Parlamento europeo sul *mobbing* sul posto di lavoro (2001/2339(INI)) rappresenta uno dei primi riferimenti in materia.

Fonte: Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro; UNAR, 2012

### **Molestia**

«Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo». Spesso la molestia assume una connotazione sessuale. La molestia e la molestia sessuale sono considerate discriminazioni. Alcuni gruppi sono particolarmente esposti ad esse: donne separate e divorziate, persone che entrano nel mercato del lavoro, coloro che hanno lavori precari, donne con disabilità, donne che appartengono a gruppi di minoranza, persone omosessuali e giovani.

Fonte: Direttiva 2006/54/CE; D.Lgs. n.198/2006

### **Monitoraggio**

Raccolta sistematica di informazioni, rese disponibili per utilizzi diversi legati al complesso della programmazione degli interventi, inclusa la valutazione; a differenza di questa, il monitoraggio di per sé non esprime giudizi e riguarda, essenzialmente, *output* fisici e finanziari.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Obiettivo**

Scopo e fini desiderati per cui viene realizzato un programma o un progetto ovvero l'esplicitazione chiara e puntuale dei risultati che si vogliono ottenere attraverso l'intervento pubblico. Se gli obiettivi non sono chiari ed espliciti, la valutazione, so-

prattutto *ex ante*, può aiutare a chiarirli. Un obiettivo quantificato viene indicato come indicatore, uno qualitativo viene chiamato descrittore.

Fonte: Bezzi 2011, Evalsed, 2013

### **Obiettivo generale**

Obiettivo relativo ad effetti di lungo termine o impatti; solitamente espresso in termini generali.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Obiettivo operativo**

Obiettivo espresso in termini di realizzazioni. Nell'ambito di un programma operativo indica, in riferimento a un dato intervento, le azioni che si intendono realizzare per perseguire le finalità descritte nell'obiettivo specifico.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Obiettivo specifico**

Obiettivo espresso in termini di risultati attesi. Nell'ambito di un programma operativo indica le finalità generali che intende raggiungere ciascuna priorità di intervento, esplicitando maggiormente gli ambiti in cui si attueranno gli obiettivi operativi.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Obiettivo tematico**

Si definiscono obiettivi tematici tutti gli obiettivi, predeterminati, che contribuiscono nell'ambito dei Fondi strutturali, alla realizzazione della strategia dell'Unione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Titolo II, art.9

### **Omofobia**

«Paura e avversione irrazionale nei confronti dell'omosessualità e di lesbiche, gay, bisessuali e transessuali (LGBT), basata sul pregiudizio e analoga al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e al sessismo». Si esprime attraverso l'uso di un linguaggio offensivo nei confronti delle e degli omosessuali, attraverso la svalutazione implicita dell'esperienza omosessuale stessa e può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone omosessuali. Oggi il termine è in parte superato dall'espressione *omonegatività* «per indicare che gli atti di discriminazioni e violenza nei confronti delle persone omosessuali non sono necessariamente irrazionali o il frutto di una paura,

ma piuttosto l'espressione di una concezione negativa dell'omosessualità, che nasce da una cultura e una società eterosessista».

Fonte: Risoluzione del Parlamento europeo, 2006; UNAR, 2013

### **Organismo intermedio**

Organismo pubblico o privato che agisce sotto la responsabilità di un'autorità di gestione o di certificazione o che svolge mansioni per conto di questa autorità nei confronti dei beneficiari che attuano le operazioni.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Parte I, art.2

### **Orientamento sessuale**

Capacità di ciascuno di provare una profonda attrazione emotiva, affettiva e sessuale verso individui di sesso diverso, dello stesso sesso o di entrambi i sessi e di instaurarvi una relazione intima.

Fonte: UNAR, 2013

### **Parità di trattamento**

Assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata su, sesso, razza o origine etnica, religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o le preferenze sessuali.

Fonte: Direttiva 2000/43/CE; Direttiva 2000/78/CE; Direttiva 2006/54/CE

### **Partenariato**

Cooperazione di una o più parti/soggetti che lavorano insieme perseguendo la realizzazione di obiettivi comuni, mirando all'uso equo, efficace ed efficiente delle risorse a disposizione. Nell'ambito dei fondi SIE esso rappresenta forme di cooperazione tra organismi pubblici e il settore privato, finalizzate a migliorare la realizzazione di investimenti in progetti infrastrutturali o in altre tipologie di operazioni che offrono servizi pubblici mediante la condivisione del rischio, la concentrazione di competenze del settore privato o fonti aggiuntive di capitale.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Parte I, art.2, Evalsed, 2013

### **Persone con disabilità**

Coloro che presentano «durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».

Fonte: Convenzione Onu, 2006

### **Persone LGBT**

Acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgender. A volte si declina anche come LGBTIQ, comprendendo le persone che vivono una condizione intersessuale e coloro che preferiscono definirsi *queer* (eccentrico) e rifiutano rigide definizioni riguardo alla loro identità di genere.

Fonte: UNAR, 2013

### **Pluralismo culturale**

Interazione armoniosa e sollecitazione a vivere insieme di persone e gruppi dalle identità culturali molteplici e dinamiche, a garanzia di coesione sociale, vitalità della società civile e di pace. Nasce come risposta alla realtà della diversità culturale che amplia le possibilità di scelta offerte a ciascun individuo nella società. I processi di globalizzazione, se da una parte costituiscono una sfida per la diversità culturale, creano tuttavia le condizioni «per un dialogo rinnovato tra culture e civiltà».

Fonte: Unesco, 2001

### **Policy**

Politica pubblica o piano di azione finalizzato a realizzare decisioni e risultati razionali; è costituita da un insieme di attività che possono comprendere programmi, processi o servizi, finalizzati alla risoluzione di un problema collettivo.

Fonte: Evalsed, 2013; Bezzi 2011

### **Policy cycle**

Intero corso o durata di una politica, a partire dalla formulazione, implementazione, valutazione fino alla sua riformulazione. Il ciclo di una politica si articola in: valutazione dei bisogni/definizione dell'agenda; programmazione/formulazione della politica; implementazione; monitoraggio; valutazione e formulazione dei *feedback* e/o delle raccomandazioni.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Politica di coesione economica e sociale**

Politica dell'UE finalizzata a promuovere uno sviluppo equilibrato, armonioso e sostenibile, riducendo le disuguaglianze tra le diverse regioni europee. È espressione della solidarietà tra gli Stati membri intesa a rendere le regioni dell'UE luoghi più attraenti, innovativi e competitivi dove vivere e lavorare.

Fonte: Atto unico europeo, 1986

### **Progettazione universale**

«Progettazione di prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate». La progettazione universale «non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari».

Fonte: Convenzione ONU, 2006

### **Progetto:**

Attività, intervento, non divisibile, che risponde ad un obiettivo operativo. Un progetto è delimitato in termini di scadenze e budget e può essere parte di un programma.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Programma operativo**

Iter organizzativo, decisionale e di ripartizione delle risorse finanziarie in più fasi, finalizzato all'attuazione pluriennale dell'azione congiunta dell'Unione europea e degli Stati membri per realizzare la strategia dell'Unione volta ad una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Fonte: Reg. (UE) n.1303/2013, Parte I, art.2

### **Programmazione**

Processo decisionale, e insieme di atti che ne conseguono, attraverso cui un determinato attore istituzionale definisce – nel quadro delle proprie competenze istituzionali e di una specifica normativa di riferimento – le priorità e dunque gli obiettivi, le risorse e gli strumenti che caratterizzeranno il proprio intervento in uno specifico settore e in un arco temporale definito.

La programmazione rappresenta anche un principio di azione dei Fondi strutturali che mira all'elaborazione di programmi pluriennali di sviluppo.

Fonte: Evalsed, 2013; Bezzi 2012

### **Quadro logico**

Strumento utilizzato per strutturare la logica/coerenza di un intervento pubblico. Si basa su una matrice di presentazione dell'intervento che evidenzia i risultati, gli esiti e gli impatti globali e specifici. Ogni obiettivo è associato ad uno o più indicatori di successo verificabili ma anche con le condizioni o i rischi che possono influenzarne il successo o il fallimento. Si tratta dunque di una matrice di progettazione che consente di partire da un'analisi approfondita della situazione, la definizione coerente e precisa di obiettivi, l'identificazione di risultati e attività di un progetto.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Quadro strategico comune - QSC**

Stabilisce, per la programmazione dei Fondi strutturali 2014-2020, orientamenti strategici al fine di agevolare il processo di programmazione e il coordinamento settoriale e territoriale degli interventi dell'Unione nel quadro dei fondi SIE e con altre politiche e altri strumenti pertinenti dell'Unione, in linea con le finalità e gli obiettivi della strategia comunitaria per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, tenendo conto delle principali sfide territoriali. In particolare, il QSC rappresenta il documento che traduce gli obiettivi generali e specifici della strategia dell'Unione in azioni chiave per i Fondi strutturali, stabilendo per ciascun obiettivo tematico le azioni che ciascun Fondo deve sostenere e i meccanismi per garantire la coerenza della programmazione di detti Fondi con le politiche economiche e dell'occupazione degli Stati membri e dell'Unione.

Fonte: Reg. (UE) n. 1303/2013, Titolo 2, art. 10

### **Quadro strategico nazionale - QSN**

Riferito alla programmazione dei Fondi strutturali 2007-2013, rappresenta il quadro di riferimento che lo Stato membro presenta per assicurare la coerenza dell'intervento previsto tramite i Fondi con gli orientamenti strategici comunitari per la coesione. Fa da collegamento tra le priorità della Comunità, da un lato, e il programma nazionale di riforma, dall'altro. È un documento di natura strategica che, acquisite le criticità dei territori a cui si riferisce, stabilisce priorità tematiche e territoriali da perseguire, i programmi attraverso cui perseguirle e le relative risorse.

Fonte: Reg. (CE) n. 1083/2006, Capo II, art. 27

### **Razza**

Il termine razza, di derivazione zoologica, è stato esteso ai gruppi umani per stabilire un rapporto deterministico tra caratteri somatici, genetici, ereditari e psicologici, intellettivi, culturali e teorizzare la differenza e l'ineguaglianza delle razze umane. L'Unione europea respinge «le teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte», ma ricorre a tale categorizzazione giuridica, poiché la credenza nelle razze, pur priva di fondamento scientifico, continua fortemente a condizionare la percezione sociale. La razza è oggi divenuta «una metafora naturalista che serve a nominare differenze di potere, di classe, di status e a naturalizzare [...] la discriminazione di certi gruppi, minoranze, popolazioni».

Fonte: Direttiva 2000/43/CE; Rivera, 2010

### **Razzismo**

«Un sistema di idee, discorsi, simboli, comportamenti, atti e pratiche sociali che, attribuendo a gruppi umani e agli individui che ne fanno parte differenze naturali o comunque essenziali, generalizzate, definitive, giustifica, legittima, persegue e realiz-

za ai loro danni comportamenti, norme e prassi di svalorizzazione, stigmatizzazione, discriminazione, inferiorizzazione, subordinazione, segregazione, esclusione, persecuzione o sterminio». Oggi sempre di più il razzismo si basa sull'idea della differenza e incompatibilità tra culture: si essenzializzano in modo assoluto e immutabile le differenze sociali, culturali, religiose.

Fonte: Rivera, 2010; Wiewiorka, 2000

### **Realizzazione**

Conseguenze immediate e programmabili generate da un programma e/o da un intervento; ad esempio, il numero di allievi qualificati dopo un corso di formazione e/o la quantità di ore di formazione erogata.

Fonte: Bezzi 2011, Bezzi 2012

### **Rifugiato**

Persona che «nel giustificato timore d'essere perseguitata per la sua razza, la sua religione, la sua cittadinanza, la sua appartenenza a un determinato gruppo sociale o le sue opinioni politiche, si trova fuori dello Stato di cui possiede la cittadinanza e non può o, per tale timore, non vuole domandare la protezione di detto Stato; oppure chiunque essendo apolide e trovandosi fuori del suo stato di domicilio abituale in seguito a tali avvenimenti, non può o, per il timore sopra indicato, non vuole ritornarvi».

Fonte: Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni unite per i rifugiati, 1951

### **Risultato**

Conseguenze successive ed esterne generate dal programma e/o da un intervento; ad esempio i destinatari che acquisiscono lo status di occupati in seguito ad un corso di formazione.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Seconde generazioni**

Figli di genitori immigrati, nati nel paese d'immigrazione o arrivati durante la prima infanzia o adolescenza, tramite ricongiungimento familiare, e che vi hanno compiuto il ciclo di scolarizzazione o una parte della loro formazione.

Fonte: Council of Europe, 1984; Ambrosini, Molina, a cura di, 2004

### **Segregazione Occupazionale**

«Concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una determinata gamma di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale)».

La segregazione orizzontale comporta l'alta femminilizzazione di alcuni servizi, così come interessa anche le persone immigrate che concentrano la loro attività in particolari settori lavorativi (si pensi al lavoro di cura o all'edilizia).

Nella segregazione verticale, invece, le donne sono presenti soprattutto nei livelli bassi e medi dell'inquadramento professionale, sia questo di natura pubblica che privata. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito come *tetto o soffitto di cristallo*.

Fonte: Commissione europea, 1998; Glossario Provincia di Trento

### **Sessismo**

Termine e concetto conati per analogia con il razzismo, designa «l'insieme di idee, credenze e convinzioni, stereotipi e pregiudizi, norme giuridiche e pratiche sociali, comportamenti individuali e collettivi, che concorrono a perpetuare e legittimare la gerarchia e la disuguaglianza tra i sessi» in campo sociopolitico, culturale, professionale o semplicemente interpersonale.

Fonte: Rivera, 2010

### **Stalking**

Dall'inglese *fare la posta*, si tratta di atti persecutori, cioè «condotte reiterate, minaccia o molestia» che causano «grave stato di ansia o di paura» o che ingenerano «fondato timore» per la propria incolumità o di un congiunto o di una persona legata da relazione affettiva tale «da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita». Può nascere come complicazione di una qualsiasi relazione interpersonale.

Fonte: Codice penale, art.612 bis

### **Stigma**

In sociologia, qualsiasi segno o caratteristica che è fonte di discredito e può riferirsi ad aspetti più visibili come il colore della pelle, una menomazione, l'appartenenza a una minoranza etnica oppure meno espliciti e, quindi, segreti come, per esempio, l'orientamento sessuale o determinate malattie.

Fonte: Goffman, 1963

## **Straniero**

Nel contesto dell'Unione europea, la persona che non ha la cittadinanza di nessuno degli Stati membri. In ambito internazionale, la persona che non ha la cittadinanza, per nascita o per acquisizione, di un determinato Stato.

Fonte: European Migration Network, 2011

## **Sussidiarietà**

Uno dei principi base dell'azione strutturale comunitaria. Questo principio, definito dal trattato di Maastricht, stabilisce che l'Unione europea interviene solo quando un obiettivo non possa essere adeguatamente realizzato da uno Stato membro.

Fonte: Bezzi, 2011

## **Test situazionale**

Strumento utilizzato nel Nord America degli anni settanta per testare la discriminazione nell'accesso alla casa. L'Organizzazione internazionale del lavoro - ILO l'ha riadattato per testare la discriminazione nel mercato del lavoro, sviluppando una precisa metodologia adottata da alcuni governi e agenzie nazionali. Consiste nel ricreare una situazione identica a quella vissuta dalla persona che si considera vittima di una discriminazione in ragione di una sua particolare caratteristica e nell'osservare se altre persone che non possiedono quella caratteristica vengano trattate diversamente. I risultati del test sono prodotti in giudizio, talvolta nella forma di un rapporto redatto da un pubblico ufficiale.

Fonte: International Labour Office, 2010

## **Transessuale**

Persona che sente persistentemente di «appartenere al sesso opposto e, per questo, compie un percorso di transizione che generalmente si conclude con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine si declina al femminile (*la* transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che sentono di essere donne (MtF - *Male to Female*) e al maschile (*il* transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che sentono di essere uomini (FtM - *Female to Male*)».

Fonte: UNAR, 2013

## **Transfobia**

Si riferisce alla «paura irrazionale della non conformità o della trasgressione di genere» quale l'avversione per gli individui che non esprimono l'identità di genere che è stata loro assegnata alla nascita ed è riferita, ad es. a travestiti, uomini effeminati o donne maschiline, *transgender*».

Fonte: European Union Agency for Fundamental rights (FRA), 2011

### **Transgender**

Termine *ombrello* che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo restrittivi rispetto alla propria esperienza.

Fonte: UNAR, 2013

### **Tratta di esseri umani**

Per essa si intendono tutte quelle azioni volte a reclutare e trasferire una persona, darle accoglienza in condizioni di coercizione e violenza, anche attraverso il rapimento, a fini di sfruttamento del suo lavoro o dei servizi da lei prestati compresi i «servizi forzati o obbligatori, la schiavitù o pratiche analoghe alla schiavitù, oppure a fini di sfruttamento della prostituzione o sessuale, anche nell'ambito della pornografia».

Fonte: Decisione quadro del Consiglio (CE), 2002

### **Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali - UNAR**

Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate su razza ed origine etnica, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità. Svolge la funzione di garantire, in piena autonomia e imparzialità, l'effettività del principio della parità di trattamento tra le persone, l'operatività degli strumenti di tutela vigenti e rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica. L'UNAR si occupa, per estensione, delle discriminazioni fondate sull'età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, credo e opinione.

Fonte: D.Lgs. n.215/2003

### **Valutatore**

Colui che esegue la valutazione. Fra gli attori della valutazione il valutatore è il soggetto che, sulla base di un mandato contrattato con la committenza, redige un disegno di valutazione, conduce la ricerca valutativa, esprime, sulla base dell'analisi dei risultati di ricerca, un giudizio valutativo di cui si assume la responsabilità, identifica le possibili strategie di miglioramento del progetto o programma valutato, comunica i risultati della valutazione ai decisori per promuovere possibili processi di cambiamento.

Fonte: Bezzi 2011; Bezzi 2012

### **Valutazione**

Principalmente (ma non esclusivamente) attività di ricerca sociale applicata e realizzata - nell'ambito di un processo decisionale - in maniera integrata con le fasi di

programmazione, progettazione e intervento, avente come scopo la riduzione della complessità decisionale attraverso l'analisi degli effetti diretti e indiretti, attesi e non attesi, voluti e non voluti, dell'azione, compresi quelli non riconducibili ad aspetti materiali. In questo contesto la valutazione assume il ruolo peculiare di strumento partecipato di giudizio di azioni socialmente rilevanti, accettandone necessariamente le conseguenze operative relative al rapporto fra decisori, operatori e beneficiari dell'azione.

Fonte: Bezzi 2001

### **Valutazione *ex ante***

Valutazione che si realizza prima che il programma sia approvato o implementato. Essa persegue l'obiettivo di aiutare i decisori a scegliere tra scenari, programmi o progetti alternativi o fra modalità di esecuzione diverse dello stesso programma/progetto. Fornisce ai decisori informazioni utili a valutare se la strategia e gli obiettivi individuati sono adeguati alla soddisfazione dei bisogni rilevati nonché a valutare l'esistenza di incongruenze tra esse e gli orientamenti comunitari.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Valutazione *ex post***

Valutazione che si realizza quando il programma è terminato. Essa ha l'obiettivo di analizzare l'uso delle risorse, il raggiungimento di risultati ed esiti attesi, nonché l'efficacia dell'intervento. Mira a comprendere i fattori di successo o insuccesso così come la sostenibilità di risultati ed impatti.

Fonte: Evalsed, 2013

### **Valutazione *in itinere***

Valutazione che si realizza mentre il programma è ancora in corso, al fine di consentire l'adattamento e la correzione di eventuali deviazioni da quello originario.

Fonte: Bezzi, 2011

### **Valutazione intermedia**

Valutazione realizzata ad una data stabilita per riorientare l'azione nei programmi pluriennali.

Fonte: Bezzi, 2011

**Valutazione tematica**

Valutazione che analizza in modo trasversale un tema specifico assumendo come campo di analisi diversi interventi di un singolo programma o di diversi programmi implementati.

Fonte: Evalsed, 2013

**Variabile**

Proprietà misurabile di un'unità di analisi. Indica la rappresentazione misurabile di un costrutto ovvero una proprietà di cui sia stata data una definizione operativa e tale da trasformare una serie di situazioni reali (stati) in una serie di dati analizzabili e confrontabili tra loro.

Fonte: Corbetta, 1999; Marradi, 1981

**Vita indipendente**

Concetto riferito alla possibilità di accedere a beni e servizi di sostegno e alla possibilità di avere accesso alla società senza pregiudizio e senza ostacoli e barriere, in condizioni di pari opportunità con gli altri membri.

Con riferimento alle persone con disabilità, si riconosce loro il diritto «a vivere nella società con la stessa libertà di scelta delle altre persone», in particolare a scegliere il proprio luogo di residenza e non essere obbligate a vivere in una sistemazione particolare.

Fonte: Convenzione ONU, 2006

**Xenofobia**

«Insieme di atteggiamenti, pregiudizi e comportamenti che rigettano, escludono e spesso mortificano le persone, sulla base del fatto che vengono percepite come estranee o straniere rispetto alla comunità, società o identità nazionale».

Fonte: International Organization for Migration, 2011

## Bibliografia

- Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), *Diseguaglianze e discriminazione multipla nell'assistenza sanitaria*, [s.d.], in <http://goo.gl/Q2K13x>
- Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), *Manuale di diritto europeo della non discriminazione*, Lussemburgo, 2011, in <http://goo.gl/OPriAP>
- Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), *Omofobia e discriminazione basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere negli stati membri dell'UE. Relazione di sintesi*, 2009
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Il mobbing sul posto di lavoro*, in FACTS, n.23, [s.d.]
- Ambrosini M., Molina S., a cura di, *Seconde generazioni. Un'introduzione al futuro delle seconde generazioni in Italia*, Torino, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, 2004
- Amselle J.L., M'Bokolo E., a cura di, *L'invenzione dell'etnia*, Roma, Meltemi, 2008
- Balestrieri A., Bracalenti R., *Dizionario sulla discriminazione. Le parole per comprendere e contrastare la discriminazione etnica e razziale*, Roma, EDUP, 2009
- Barbera M., *Introduzione. L'effetto trasversale del principio di non discriminazione*, in "RGL", n.4, (2008)
- Barca F., *An Agenda for a Reformed Cohesion Policy - A place-based approach to meeting European Union challenges and expectations*, Rapporto indipendente redatto su richiesta del commissario per le politiche regionali Danuta Hübner, aprile 2009
- Bezzi C., a cura di, *Glossario del gruppo tematico "Metodi e tecniche" AIV*, 25 febbraio 2012, (paper)
- Bezzi C., *Glossario della ricerca valutativa*, 24 aprile 2011, (paper)
- Bezzi C., *Il disegno della ricerca valutativa*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Bribosia E., Ringelheim J., Rorive I., *Reasonable accommodation for religious minority: a promising concept for European Antidiscrimination Law?* in "Maastricht Journal of European and Comparative Law", vol.17, n.2, (2010)
- Butler R. N., *Ageism: A Foreword*, in "Journal of Social Issues", vol.36, n.2, (1980)
- Chiappero E., *Lavoro non pagato e benessere della famiglia: una valutazione non monetaria*, intervento presentato in occasione del convegno *Lavoro non pagato*

- e condizioni di vita, CNEL, XV Convegno nazionale di economia del lavoro, Ancona, 28 e 29 settembre 2000
- Come provare la discriminazione? Il ruolo dei "test situazionali", (Seminario ASGI sul diritto antidiscriminatorio, Milano, 30 novembre - 1 dicembre 2012), in <http://goo.gl/exsoF9>
- Commissione europea, *100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra donne e uomini*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1998
- Corbetta P., *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1999
- Drèze J., Fitoussi J.P., Sen A., *Mis-measuring our lives. Why GDP doesn't add up*, New York, New Press, 2010
- Equinet, *Tackling ageism and discrimination. An Equinet Perspective in the context of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012*, September 2011, in <http://goo.gl/tzJi3B>
- European Commission, *Discrimination in the EU in 2012. Report*, Special Eurobarometer 393/Wave EB77.4-TNS Opinion & Social, 2012
- European Network Against Racism (ENAR), *Reasonable accommodation of cultural diversity in the workplace*, 2011, in <http://goo.gl/08vDOV>
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), *Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011, in <http://goo.gl/nU2GUS>
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, in <http://goo.gl/NdnXx5>
- Fellini et alii, *Un sistema di monitoraggio e valutazione in un'ottica di genere. Un manuale per l'uso*, Provincia Autonoma di Bolzano, [s.n.], [s.d.]
- Flecher A., *Ending discrimination against young people*, [S.l.], Paperback, 2013
- Gallissot R., Kilani M., Rivera A., *L'imbroglione etnico in quattordici parole-chiave*, Bari, Edizioni Dedalo, 2006
- Goffman E., *Stigma. The management of spoiled identity*, [S.l.], Paperback, 1963
- Howlett M., Ramesh M., *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*, Toronto, Oxford University Press, 2003
- Iannaccone N., *Stop al bullismo. Strategie per ridurre i comportamenti aggressivi e passivi a scuola*, Bari, La Meridiana Edizioni, 2005
- INPS - ISTAT - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto sulla coesione sociale*, 2012
- International Labour Office (ILO), *"Situation Testing". Discrimination in access to employment Based on ILO methodology*, 2010, in <http://goo.gl/9qKPKX>
- International Organization for Migration (IOM), *Glossary on Migration*, in "International Migration Law", n.25, (2011), in <http://goo.gl/HeJC33>
- International Society for Diversity Management (IDM), *Manuale di formazione sul diversity management*, settembre 2007, (Pubblicazione commissionata dalla

- Commissione europea nel quadro del Programma d'Azione per combattere le discriminazioni (2001-2006)), in <http://goo.gl/oD3CP2>
- ISFOL, Chiurco L., Gentile L., Monaldi G., *Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo*, n.15, ottobre 2014 (Occasional Paper)
- ISFOL, Indiretto G., Murtas E., a cura di, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2004, (I libri del Fondo sociale europeo)
- ISFOL, La Rocca D., *Il contesto comunitario: la strategia europea dell'eguaglianza*, in *Report sulle modalità di intervento per il superamento dei fattori di rischio di discriminazione*, marzo 2009, (paper)
- ISTAT – CNEL, *BES 2013. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Tipolitografia CSR, 2013
- ISTAT – DPO PCM, *Stereotipi, rinunce, discriminazioni di genere. Anno 2011*, dicembre 2013, (Report statistico)
- Lattanzi M., *Stalking. Il lato oscuro delle relazioni interpersonali*, Firenze, Ediservice, 2003
- Marradi A., *Misurazione e scale: qualche riflessione e una proposta*, in "Quaderni di Sociologia", XXIX, n.4, (1981)
- Mauri L., Visconti L., a cura di, *Diversity management e società multiculturale: teorie e prassi*, Milano, Franco Angeli, 2004
- Nussbaum M., Sen A., *The Quality of Life*, Oxford, Oxford University Press, 1993
- Olweus D., *Bullismo a scuola. Ragazzi oppressi e ragazzi che opprimono*, Firenze, Saggi Giunti, 1996
- Organizzazione Mondiale della Salute (OMS), *ICF. Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute. Versione breve*, Gardolo (TN), Edizioni Erickson, 2004, in <http://goo.gl/4XgsOi>
- Palumbo M., *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Pellegrini F., *V.E.R.S.O. una valutazione d'impatto. Linee guida per la valutazione d'impatto dell'attività formativa della Pubblica Amministrazione*, Perugia, (AUR Quaderni), 2007
- Rete europea migrazioni (EMN), a cura di, *Glossario EMN Migrazione e Asilo*, Roma, Edizioni Idos, Giugno 2011, in <http://goo.gl/luBSqg>
- Rivera A., *La Bella, La Bestia e l'Umano. Sessismo e razzismo senza escludere lo specismo*, Roma, Ediesse, 2010
- Sabatini F., Coletti V., *Il Sabatini Coletti. Dizionario della lingua italiana 2008*, Milano, Rizzoli Larousse, 2007
- Sen A., *Commodities and capabilities*, Amsterdam, New York, Elsevier Science Publishing Co, 1985, (1 ed.)
- Sen A., *Commodities and capabilities*, Delhi, New York, Oxford University Press, 1999, (2 ed.)
- Stame N., a cura di, *Valutazione 2001*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Wieviorka M., *Il razzismo*, Bari, Editori Laterza, 2000

## Riferimenti normativi e programmatici

*Accordo di partenariato 2014-2020 - Italia*, in <http://goo.gl/Fqv0v9>

*Atto unico europeo - Trattato*, Lussemburgo, 17 febbraio 1986 e L'Aja, 28 febbraio 1986, in <http://goo.gl/q3NiUF>

Avviso provinciale Provincia di Pistoia, P.O.R. Ob. 2 "Competitività regionale e occupazione", *Bando Multiobiettivo 2008-2010 Attività autorizzata per la formazione professionale*, Fondo sociale europeo 2007-2013, pubblicato il 1 gennaio 2012, in <http://goo.gl/gL5P5r>

Avviso pubblico della Regione Campania *Realizzazione e Gestione Centri Polifunzionali*, P.O.R. Campania FSE 2007-2013 - Asse III, P.O.R. Campania FESR 2007-2013 - Asse VI, approvato con Decreto dirigenziale n. 284 del 28/07/2011, pubblicato nel B.U.R.C. del 1 agosto 2011, n.49

*Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, (2010/C 83/02) IT Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 30 marzo 2010, in <http://goo.gl/gMnhF6>

*Codice penale, art.612 bis, Atti persecutori. Stalking*, in <http://goo.gl/tKTbYV>

Commission européenne, *Évaluer les programmes socio-économique*, Collection MEANS (voll. 6), 1999

Commission of European Communities, *Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities*, COM (96) 67 final, 21 February 1996

Commissione delle comunità europee, *Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale*, COM(2008) 426 definitivo del 2 luglio 2008

Commissione delle comunità europee, *Un'agenda comune per l'integrazione. Quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea*, COM (2005) 389, definitivo dell'1 settembre 2005, in <http://goo.gl/110PZN>

Commissione europea, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione. Elementi di un quadro strategico comune 2014-2020 per il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo sociale europeo, il Fondo di coesione, il Fondo agricolo per lo sviluppo rurale e il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca*, SWD(2012) 61 final, Parte I del 14 marzo 2012

Commissione europea, *EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, COM(2010) 2020 del 3 marzo 2010

Commissione europea, *Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere*, COM(2010) 636 definitivo del 15 novembre 2010, in <http://goo.gl/9UNNrW>

Commissione europea, *Manuale per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione, l'inclusione sociale e la protezione sociale*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2008

Consiglio d'Europa, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, Istanbul, 11 maggio 2011, in <http://goo.gl/DBoM93>

*Costituzione della Repubblica italiana*, in <http://goo.gl/2UMJe>

Council of Europe, *New Strategy and Council of Europe Action Plan for Social Cohesion*, 2010, in <http://goo.gl/2HVHLG>

Council of Europe, *Libro bianco sul dialogo interculturale "Vivere insieme in pari dignità"*, Strasburgo, 2008, in <http://goo.gl/BnIHvr>

Council of Europe, *A new strategy for Social Cohesion. Revised Strategy on Social Cohesion*, CDCS, 2004, in <http://goo.gl/JcNhhj>

Council of Europe, *Strategy for Social Cohesion, European Committee for Social Cohesion*, CDCS (2000) 43, Strasbourg, 2000

Council of Europe, *Gender mainstreaming, conceptual framework, methodology and good practices*, Strasbourg, 1998, in <http://goo.gl/LjZxGI>

Council of Europe, Recommendation n. R (84) 9 of the Committee of Ministers to the Members States on Second-Generation Migrants, adopted on 20 march 1984, in <https://goo.gl/36J56j>

Council of Europe, *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, 1950, in <http://goo.gl/etKhDS>

Decisione quadro del Consiglio sulla lotta alla tratta di esseri umani del 19 luglio 2002, (2002/629/GAI), Gazzetta ufficiale delle Comunità europee dell'1 agosto 2002, n. L 203, in <http://goo.gl/yv7004>

Decreto Legislativo del 23 febbraio 2009, n. 11, *Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori*, convertito in legge 23 aprile 2009, n. 38, in <http://goo.gl/EXXZh0>

Decreto Legislativo del 12 aprile 2006, n. 163, *Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*

Decreto Legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198, *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, in <http://goo.gl/40lzvg>

Decreto Legislativo del 9 luglio 2003, n. 215, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*

Decreto Legislativo del 9 luglio 2003, n. 216, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*

Deliberazione della Giunta regionale del Piemonte, *Atto di indirizzo per la realizzazione di azioni per l'inclusione socio-lavorativa di persone particolarmente svantaggiate e a rischio o vittime di discriminazione e per l'inserimento qualificato e reinserimento al lavoro di donne giovani e adulte, periodo 2011-2013. Spesa Euro 4.500.000,00 di cui Euro 2.850.000,00 sul bilancio 2011 ed Euro 1.650.000,00 bilancio pluriennale 2011-2013, anni 2012 e 2013*, approvata con DGR del 28 novembre 2011, n. 120, POR-FSE 2007/2013 Ob. 2 – Asse II pubblicata nel B.U. n.4851 del 1 dicembre 2011, in <http://goo.gl/rjlyok>

Determinazione del Dirigente Servizio Formazione Professionale 15 novembre 2010, n. 1936, P.O. PUGLIA - FSE 2007/2013 - Obiettivo Convergenza - Asse III - Inclusione Sociale - Avviso n. 6/2011 - *Progetti innovativi integrati per l'inclusione sociale di persone svantaggiate*": Adozione Avviso e impegno di spesa, pubblicato sul BURP del 15 dicembre 2011, n. 194

*Dichiarazione universale dei diritti umani*, in <http://goo.gl/eTIWa>

Dipartimento per lo Sviluppo e la coesione economica (DPS), *Strumenti innovativi e banche dati territoriali per la valutazione*, XXXIII Conferenza scientifica annuale AISRe, Roma, 14 settembre 2012, in <http://goo.gl/lqYX7H>

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio (2006/54/CE), del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), in <http://goo.gl/wphF08>

Direttiva del Consiglio (2004/113/CE) del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, in <http://goo.gl/Opy3IE>

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio (2002/73/CE) del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Direttiva del Consiglio (2000/78/CE) del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in <http://goo.gl/Dp80tK>

Direttiva del Consiglio (2000/43/CE) del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, in <http://goo.gl/h8fi5f>

European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI), *ECRI General Policy Recommendation n.13 on combating anti-gypsyism and discrimination against Roma*, adopted on 24 June 2011, in <http://goo.gl/FAE9Zp>

European Commission, *The programming period 2014-2020. Monitoring and evaluation of european cohesion policy. European Regional Development Fund, European Social Fund, Cohesion Fund. Guidance document on ex-ante evaluation*, January 2013

European Commission, *International perspective on positive action measures. A comparative analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa*, Luxembourg, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2009

*Evalsed, The resource for the evaluation of socio-economic development* del settembre 2013, in <http://goo.gl/hfnuCw>

Legge del 9 gennaio 2004 n. 6, *Introduzione nel libro primo, titolo XII, del codice civile del capo I, relativo all'istituzione dell'amministrazione di sostegno e modifica degli articoli 388, 414, 417, 418, 424, 426, 427 e 429 del codice civile in materia di interdizione e di inabilitazione, nonché relative norme di attuazione, di coordinamento e finali*

Legge dell'8 marzo 2000 n.53, *Nuove disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*

Legge del 5 febbraio 1992 n.91, *Nuove norme sulla cittadinanza*

*Metodi e obiettivi per un uso efficace dei Fondi comunitari 2014-2020. Documento di apertura del confronto pubblico* del 27 dicembre 2012 (documento presentato dal Ministro per la Coesione economica), in <http://goo.gl/Kc1B0>

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Programma operativo nazionale Governance e azioni di sistema Obiettivo 1 – Convergenza*, settembre 2007

Ministero dello sviluppo economico – Dipartimento per le politiche di sviluppo e di coesione, *Quadro strategico nazionale per la politica regionale di sviluppo 2007-2013*, giugno 2007

Organizzazione delle Nazioni unite (ONU), *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità*, 2006, in <http://goo.gl/Pxg41m>

Organizzazione delle Nazioni unite (ONU), *Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie*, adottata il 18 dicembre 1990, in <http://goo.gl/6B5mFf>

Organizzazione delle Nazioni unite (ONU), *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*, adottata il 18 dicembre 1979, in <http://goo.gl/zdsK4P>

Organizzazione delle Nazioni unite per l'educazione, la scienza e la cultura (Unesco), *Convenzione sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali* conclusa a Parigi il 20 Ottobre 2005, in <http://goo.gl/JUVGyb>

Organizzazione delle Nazioni unite per l'educazione, la scienza e la cultura (Unesco), *Dichiarazione Universale dell'Unesco sulla diversità culturale*, adottata a Parigi il 2 novembre 2001, in <http://goo.gl/Hj6B2f>

Parlamento europeo, *Risoluzione del Parlamento europeo sull'omofobia in Europa*, Strasburgo, 18 gennaio 2006, in <http://goo.gl/7B9bfw>

Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio

Regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio

Regolamento (CE) n.168/2007 del Consiglio che istituisce l'Agencia dell'Unione europea per i diritti fondamentali

Regolamento (CE) n.1081/2006 del Parlamento e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo

Regolamento (CE) n.1083/2006 del Consiglio 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

Sistema nazionale di valutazione QCS-OB.1, *Domande, ricerca di campo e dati disponibili: indicazioni per la ricerca valutativa. Linee guida per la valutazione intermedia dei Programmi Operativi del Quadro Comunitario di Sostegno 2000-2006 Obiettivo 1 – Modulo VI*, aprile 2005 in <http://goo.gl/ltfGol>

Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni unite per i rifugiati, *Atto finale della conferenza dei plenipotenziari delle nazioni unite sullo status dei rifugiati e degli apolidi e testo della convenzione del 1951 relativa allo status dei rifugiati*, in <http://goo.gl/RtHjdt>

Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR), *Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere (2013 -2015)*, 2013, (Strategia che aderisce al progetto sperimentale proposto dal Consiglio d'Europa per l'attuazione e l'implementazione della Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010)), in <http://goo.gl/3vZako>

Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR), *La pubblica amministrazione e la sfida per il raggiungimento del benessere organizzativo. Guida alla costituzione e allo sviluppo dei Comitati Unici di Garanzia*, Roma, CSR, 2012

United Nations, Office in Drugs e Crimes, *United Nations Convention against transnational organized crime and the protocols thereto*, Vienna, 2004, in <http://goo.gl/bDF7W>

# Sitografia

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<http://fra.europa.eu>

<http://fra.europa.eu/en/joinedup/about/glossary?title=&ftpage=1>

<http://ilga.org>

<http://www.anolf.it>

<http://www.arci.it>

<http://www.arcigay.it>

<http://www.cgil.it>

<http://www.cisl.it>

<http://www.cnel.it/partnership/immig/>

<http://www.consultoriotransgenere.it>

<http://www.equineteurope.org>

<http://www.europafacile.net>

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//IT>

<http://www.fishonlus.it>

<http://www.forumnazionalegiovani.com>

<http://www.generazionimoderne.it>

<http://www.ilga-europe.org>

<http://www.immigrazione.it>

<https://www.iom.int/key-migration-terms>

<http://www.istat.it>

<http://www.lunaria.org>  
<http://www.mit-italia.it>  
<http://www.mobbing-prima.it/mobbing-cosa.html>  
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>  
<http://www.olir.it>  
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/337/Glossario.html>  
<http://www.poliziadistato.it>  
<http://www.regione.calabria.it>  
<http://www.regione.campania.it>  
<http://www.regione.puglia.it>  
<http://www.regione.sicilia.it>  
<http://www.sosrazzismo.it>  
<http://www.tgeu.org>  
<http://www.ugl.it>  
<http://www.uil.it>  
<http://www.unar.it>  
[http://www.unesco.org/most/migration/glossary\\_migrants.htm](http://www.unesco.org/most/migration/glossary_migrants.htm)  
<http://www.who.int/classifications/icf/en/>  
<https://open-data.europa.eu>



Collana editoriale  
I libri del Fondo sociale europeo

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

19. La qualità dell'e-learning nella formazione continua, 2003
20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/elearning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005

54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005
56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006

81. Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. *Executive Summary*, 2006
82. La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti, 2006
83. Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006
84. Organizzazione Apprendimento Competenze. *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. L'offerta regionale di formazione permanente. *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia, 2007
87. Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete, 2007
88. Verso il successo formativo. *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione, 2007
92. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti, 2007
94. La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005, 2007
95. Gli organismi per le politiche di genere. *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi, 2007
98. Analisi della progettazione integrata. *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. *I risultati del SIST Il mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. *Manuale operativo*, 2007
101. I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano, 2007
102. Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali, 2007
104. Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie, 2007
105. Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. La riflessività nella formazione: modelli e metodi, 2007

107. *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio*, 2007
108. *Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. *La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. *Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)*, 2008
111. *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008
112. *Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. *Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. *Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE*, 2008
115. *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa*, 2008
116. *La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua*, 2008
117. *Fostering the participation in lifelong learning. Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. *Partecipazione e dispersione. Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. *Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. *Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. *La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. *La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. *Il bene apprendere nei contesti e-learning*, 2008
126. *Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa*, 2008
127. *I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro*, 2008
128. *Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione*, 2008
129. *Quattordici voci per un glossario del welfare*, 2008
130. *Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. *Verso l'European Qualification Framework*, 2008
132. *Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato*, 2008
133. *Donne sull'orlo di una possibile ripresa. Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. *Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008, 2009*

135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010
143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *Il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione.** *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012

164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus.** *Il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale.** *Il triennio 2009-2011*, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali**, 2012
175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013
176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi.** *Risultati di un'indagine quali-quantitativa*, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipes della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa.** *Edizione aggiornata 2013*, 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro.** *I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, 2013
184. **Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro**, 2013
185. **Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione socio-lavorativa.** *Riflessioni e contributi del seminario di studio*, 2013
186. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** *Volume 1*, 2014
187. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: l'attuazione regionale dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** *Volume 2*, 2014
188. **Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio**, 2014
189. **Primo Rapporto italiano di Referenziazione delle Qualificazioni al quadro europeo EQF**, 2014
190. **First Italian referencing report to the European qualifications framework EQF**, 2014
191. **Le aree protette: vincolo o opportunità? Indagine empirica nelle regioni Ob. Conv. Sul ruolo del capitale umano nello sviluppo territoriale**, 2014
192. **Responsabilità Sociale d'Impresa.** *Policy e Pratiche*, 2014

193. **Il contributo del Fse 2007-2013 alla costruzione dei sistemi regionali di innovazione.** *Prospettive per la valutazione*, 2014
194. **La formazione per la sostenibilità energetica: permanenza nel lavoro e nuova occupazione**, 2014
195. **Il Bilancio di genere della Regione Puglia; la sperimentazione di una buona prassi**, 2014
196. **Non sempre mobili.** *I risultati dell'Indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, 2014
197. **Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali**, 2014
198. **Prevenire si può.** *Analisi delle misure di accompagnamento per la transizione scuola-lavoro dei giovani con disagio psichico*, 2014
199. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro**, 2014
200. **Disagio psichico, minori e recupero**, 2014
201. **Il reinserimento lavorativo dei detenuti.** *Il lavoro carcerario come leva motivazionale e di reintegrazione sociale. Il caso di Rebibbia*, 2014
202. **Il welfare che cambia: il non profit nell'erogazione di servizi sociali**, 2014
203. **Responsabilità Sociale d'Impresa nelle PMI.** *Emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale*, 2015
204. **Modelli di governance territoriale per sviluppare innovazione e conoscenza nelle PMI – I risultati di un'indagine qualitativa in tre regioni italiane**, 2015
205. **Formazione tecnica Superiore e lavoro.** *Gli esiti occupazionali dei corsi IFTS*, 2015
206. **Programmare e valutare le pari opportunità e la non discriminazione.** *Un'ipotesi di percorso*, 2015



Il volume fornisce orientamenti sull'integrazione del principio delle pari opportunità per tutti. Partendo dall'esperienza maturata nella valutazione in chiave di genere si pone l'obiettivo di definire percorsi per la programmazione e la valutazione degli interventi cofinanziati volti a combattere le diverse forme di discriminazione nei percorsi formativi, nei contesti lavorativi e nei servizi a loro supporto. Il testo offre proposte di rafforzamento dei sistemi della programmazione e della valutazione, le quali possono affinare le competenze degli attori coinvolti in tali sistemi, rafforzandone la capacity building e favorendo processi di programmazione degli interventi sempre più mirati e rispondenti ai bisogni dei diversi destinatari delle politiche, nel rispetto del principio delle pari opportunità per tutti. In riferimento alla partecipazione al mercato del lavoro, qui vengono presentati: una definizione del concetto di discriminazione; obiettivi di pari opportunità per tutti e relative declinazioni; famiglie di variabili e livelli di analisi per ridisegnare il contesto e prefigurare lo scenario di un programma/*policy* volto alla promozione delle pari opportunità; elementi e criteri possibili di pari opportunità da adottare nella redazione dei documenti di programmazione attuativa; elementi quantitativi (indicatori) e qualitativi (descrittori) in grado di qualificare, in termini di pari opportunità, le realizzazioni e i risultati di un programma/*policy*.