

Compendio di audit

La disoccupazione giovanile e l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro

Relazioni di audit pubblicate nel periodo 2013-2017

Contatti: www.contactcommittee.eu

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2018

©Unione europea, 2018.

Fonte: Comitato di contatto delle Istituzioni superiori di controllo degli Stati membri dell'Unione europea. Per qualsiasi utilizzo o riproduzione di fotografie o di altro materiale i cui diritti d'autore non appartengano all'Unione europea, occorre chiedere l'autorizzazione direttamente al titolare di tali diritti. Mappa di Malta, pag. 70: © EuroGeographics.

Print ISBN 978-92-872-9358-9 doi:10.2865/3974 QJ-02-18-054-IT-C
PDF ISBN 978-92-872-9373-2 doi:10.2865/000908 QJ-02-18-054-IT-N

Prefazione

03

Cari lettori,

nell'ottobre 2017, in occasione della riunione del Comitato di contatto delle Istituzioni superiori di controllo (ISC) presieduta e ospitata dalla Corte dei conti europea a Lussemburgo, i presidenti delle ISC hanno analizzato come le rispettive istituzioni potessero contribuire a ripristinare la fiducia dei cittadini dell'UE nelle istituzioni nazionali e dell'Unione. Sono stati anche presi in considerazione nuovi prodotti di audit e si è valutato come rendere più accessibili i risultati delle attività delle ISC ai cittadini dell'Unione europea.

Il presente compendio di audit è uno dei nuovi tipi di prodotto considerati dal Comitato di contatto. Esso integra le altre pubblicazioni del Comitato, divulgando le recenti attività di audit delle ISC dell'Unione europea.

Questo primo numero verte sull'occupazione giovanile e sull'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Si tratta di una questione di massima priorità per la maggior parte degli Stati membri dell'UE e per le istituzioni europee. Un tasso di occupazione elevato è un obiettivo chiave della strategia "Europa 2020" dell'Unione europea e gli Stati membri investono ingenti somme di denaro pubblico nella lotta alla disoccupazione giovanile e per la creazione di posti di lavoro. Tali investimenti sono spesso sostenuti da finanziamenti dell'UE allo scopo di amplificare l'impatto dei progetti nazionali, circostanza che non è sfuggita all'attenzione delle ISC dell'UE, il cui obiettivo è garantire che i fondi siano utilizzati in modo efficace.

Il compendio di audit presenta un'introduzione generale al tema dell'occupazione giovanile e al ruolo dell'Unione europea e degli Stati membri in questo ambito, nonché fornisce una panoramica di selezionate attività di audit delle ISC dell'UE a partire dal 2010, compresa una sintesi del lavoro svolto. Per maggior informazioni su questi audit, si prega di contattare le ISC pertinenti.

Ci auguriamo che il compendio di audit costituisca un'utile fonte di informazioni.

Ivan Klešić
Presidente dell'Istituzione nazionale di controllo della
Croazia
Presidente del Comitato di contatto

Klaus-Heiner LEHNE
Presidente della Corte dei conti europea
Responsabile del progetto

Indice

04

03	Prefazione
06	Glossario
08	Abbreviazioni e acronimi
10	Il Comitato di contatto e la sua attività
11	Sintesi
12	PARTE I – La politica per l’occupazione come settore
12	Base giuridica ed evoluzione storica
17	Le politiche e le misure dell’UE in materia di occupazione giovanile
21	I giovani: statistiche sul mercato del lavoro (2008-2016)
24	La disoccupazione giovanile di lunga durata
31	PARTE II — Riepilogo delle attività svolte dalle ISC
31	Introduzione
32	Metodologia di audit
33	Periodo sottoposto ad audit
35	Attuazione delle politiche a favore dell’occupazione
36	Adeguamento dei sistemi d’istruzione
37	Rafforzamento delle misure per la ricerca di lavoro
38	Sistemi di monitoraggio
39	Programmi che offrivano direttamente posti di lavoro
39	Pubblicità
40	Seguito dato agli audit
41	PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve
41	Corte dei conti europea
	Disoccupazione giovanile: le politiche dell’UE hanno migliorato la situazione? Una valutazione della Garanzia per i giovani e dell’Iniziativa a favore dell’occupazione giovanile

- 44 **Corte dei conti belga**
Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof
Relazione di audit sull'allineamento tra sistema di istruzione e mercato del lavoro
- 47 **Corte dei conti bulgara**
Сметна палата на Република България
Audit sul monitoraggio degli esiti professionali e della migrazione dei laureati
- 51 **Corte dei conti federale tedesca**
Bundesrechnungshof
Audit sul sostegno ai giovani con deficit di competenze
- 55 **Corte dei conti francese**
Cour des comptes
Accesso dei giovani al lavoro: costruire percorsi, adattando il sostegno statale.
- 58 **Corte dei conti italiana**
Audit del progetto nazionale "500 giovani per la cultura"
- 61 **Istituzione superiore di controllo lituana**
Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė
Relazione di audit: Trarre vantaggio dalle possibilità di formazione professionale
- 64 **Corte dei conti del Granducato del Lussemburgo**
Cour des comptes du Grand-Duché de Luxembourg
Relazione del 2011 e relazione del 2014 sul seguito dato alle misure di lotta contro la disoccupazione
- 67 **Istituzione superiore di controllo dell'Ungheria**
Állami Számvevőszék
Audit coordinato del sistema di monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati
- 70 **Istituzione superiore di controllo di Malta**
Ufficċju Nazzjonali tal-Verifikasi (Malta)
Contributo dei Fondi strutturali alla strategia "Europa 2020" nei settori dell'occupazione e dell'istruzione
- 73 **Istituzione superiore di controllo polacca**
Najwyższa Izba Kontroli
Tirocini e inserimenti lavorativi per disoccupati negli uffici della pubblica amministrazione
- 77 **Corte dei conti portoghese**
Tribunal de Contas
Audit del Piano strategico di promozione dell'occupabilità dei giovani ("Impulso Jovem")
- 80 **Istituzione superiore di controllo slovacca**
Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky
Audit sull'uso efficiente ed efficace delle risorse del bilancio nazionale stanziate per preparare i laureati di alcune università alla riuscita nel mercato del lavoro, e sul raggiungimento di alcuni indicatori economici e di indicatori applicati nel processo di apprendimento e di insegnamento
- 83 **Istituzione superiore di controllo del Regno Unito**
UK National Audit Office
Apportare valore tramite il programma di apprendistati
- 86 **Elenco dei lavori di audit collegati alla disoccupazione giovanile espletati a partire dal 2010 dalle ISC dell'UE partecipanti**

Comitato per l'occupazione (EMCO): il principale comitato consultivo del Consiglio nel settore dell'occupazione e delle politiche sociali.

Effetto: un cambiamento prodotto da un intervento, generalmente collegato ai suoi obiettivi (ad esempio, i tirocinanti che hanno trovato lavoro). Gli effetti possono essere attesi o inattesi, positivi o negativi.

Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE): il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo sociale europeo, il Fondo di coesione, il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, la cui disciplina è stata unificata in norme comuni per il quadro finanziario pluriennale 2014-2020 (regolamento (UE) n. 1303/2013: "regolamento recante disposizioni comuni"). La loro finalità generale è ridurre gli squilibri regionali all'interno dell'UE.

Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR): fondo inteso a rafforzare la coesione economica e sociale nell'Unione europea, eliminando le principali disparità regionali attraverso il sostegno finanziario alla creazione di infrastrutture e agli investimenti produttivi che creano occupazione, principalmente per le imprese.

Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS): meccanismo di sostegno agli investimenti basato su un regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio e attuato attraverso un accordo tra la Banca europea per gli investimenti e la Commissione europea per mobilitare finanziamenti a favore di progetti strategici nell'UE.

Fondo sociale europeo (FSE): fondo che si propone di rafforzare la coesione economica e sociale all'interno dell'Unione europea migliorando le opportunità di impiego e di lavoro, soprattutto attraverso iniziative di formazione, nonché favorendo un elevato livello di occupazione e la creazione di più posti di lavoro e di impieghi più qualificati.

Garanzia per i giovani: impegno assunto da tutti gli Stati membri dell'UE di fare in modo che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. Si basa sulla raccomandazione del Consiglio adottata nell'aprile 2013 su proposta della Commissione europea.

Giovani: ai fini della (dis)occupazione giovanile, per giovani si intendono individui di età compresa tra i 15 ed i 25 anni o, in alcuni Stati membri, tra i 15 e i 29 anni.

Impatto: nella valutazione della performance, le conseguenze socio-economiche a più lungo termine rilevabili quando è trascorso un dato periodo di tempo dal completamento di un progetto o un programma.

Incidenza dei giovani disoccupati sull'intera popolazione giovanile: percentuale di giovani disoccupati rispetto al totale della popolazione della stessa fascia d'età (non solo quella attiva, ma anche gli inattivi, come gli studenti).

Mobilità dei lavoratori: il diritto di tutti i cittadini dell'UE alla libera circolazione dei lavoratori, come definita all'articolo 45 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Vi rientrano i diritti di circolazione e di soggiorno dei lavoratori, i diritti di ingresso e di soggiorno dei loro familiari e il diritto di svolgere un'attività lavorativa in un altro Stato membro, nonché di essere trattati su un piano di parità rispetto ai cittadini di detto Stato membro. In alcuni paesi si applicano restrizioni per i cittadini dei nuovi Stati membri.

NEET: persone che non lavorano né frequentano corsi di studio o di formazione. Ne fanno parte i disoccupati e gli inattivi.

Programma operativo: programma di investimenti effettuati da uno Stato membro con fondi UE, approvato dalla Commissione europea. Si presenta come un insieme coerente di priorità, che comprende le misure nell'ambito delle quali i progetti verranno cofinanziati per la durata settennale del quadro finanziario pluriennale.

Risultato: nella valutazione della performance, effetto immediato misurabile di un progetto o programma.

Tasso di disoccupazione giovanile: percentuale di disoccupati nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni rispetto al totale della forza lavoro (occupati e disoccupati) della stessa fascia di età.

Tasso di occupazione giovanile: il tasso di occupazione è un indicatore fondamentale per monitorare la situazione del mercato del lavoro. Con riferimento ai giovani, corrisponde alla percentuale di occupati di età compresa fra i 15 e i 29 anni rispetto alla popolazione totale della stessa fascia d'età.

Abbreviazioni e acronimi

08

ADEM:	agenzia per lo sviluppo dell'occupazione in Lussemburgo
AdG:	autorità di gestione
AGS:	analisi annuale della crescita
CAT:	contratti ausiliari temporanei
Corte:	Corte dei conti europea
DfE:	Dipartimento per l'istruzione nel Regno Unito
EES:	strategia europea per l'occupazione
EMCO:	comitato per l'occupazione
EMMI:	ministero delle Risorse umane in Ungheria
EPSR:	pilastro europeo dei diritti sociali
FESR:	Fondo europeo di sviluppo regionale
FSE:	Fondo sociale europeo
GCTS:	sistema di monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e diplomati
IEFP:	principale autorità nazionale per l'occupazione e la formazione in Portogallo (<i>Instituto do Emprego e Formação Profissional</i>)
IFP:	Istruzione e formazione professionale
IOG:	Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile
ISC:	Istituzione superiore di controllo
ISSAI:	principi internazionali delle Istituzioni superiori di controllo
JER:	relazione comune sull'occupazione
MAC:	metodo aperto di coordinamento
MTEESS:	Ministero del lavoro, dell'occupazione e dell'economia sociale e solidale

Abbreviazioni e acronimi

09

NAO:	Istituzione superiore di controllo nel Regno Unito e a Malta (<i>National Audit Office</i>)
NEET:	persone né occupate né impegnate in attività di studio o formazione
p.p.:	punti percentuali
PI:	priorità d'investimento
PNR:	programma nazionale di riforma
STEM:	scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (componenti del mercato del lavoro)
TFUE:	trattato sul funzionamento dell'Unione europea
TUE:	trattato sull'Unione europea
UE:	Unione europea

Il Comitato di contatto e la sua attività

10

Il Comitato di contatto è un'assemblea autonoma, indipendente, non politica dei Presidenti delle Istituzioni superiori di controllo (ISC) degli Stati membri dell'Unione europea (UE) e della Corte dei conti europea. Esso rappresenta un forum in cui discutere e affrontare questioni di interesse comune relative all'UE.

In tale contesto, il Comitato di contatto si impegna a favorire il dialogo e la cooperazione nell'ambito dell'audit e delle attività correlate. Definisce e promuove posizioni comuni su questioni emergenti di audit e di rendicontabilità e sostiene i propri membri, nonché le ISC dei paesi candidati e dei potenziali candidati all'adesione all'UE.

Rafforzando la cooperazione fra i propri membri, il Comitato di contatto contribuisce a un audit esterno e a una rendicontazione efficaci nell'UE e contribuisce a migliorare la gestione finanziaria e la buona governance dell'Unione a beneficio dei suoi cittadini.

Il Comitato di contatto è stato istituito nel 1960. La presidenza è assunta a rotazione dalle ISC con cadenza annuale. Poiché non dispone di una sede o un segretariato formali, la Corte dei conti europea fornisce sostegno amministrativo.

Maggiori informazioni sul Comitato di contatto sono disponibili nel sito: www.contactcommittee.eu.

La condizione dei giovani nel mercato del lavoro, gravemente colpito dalle ricadute della crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008, rappresenta una sfida importante per l'Unione europea e i suoi Stati membri. La disoccupazione giovanile, benché diminuita nella maggior parte degli Stati membri dopo i massimi del 2013, resta fonte di grande preoccupazione: nel 2016, 4,2 milioni di giovani europei non sono riusciti a trovare lavoro e l'incidenza dei disoccupati di lunga durata rimane elevata.

Il compito di assicurare l'occupazione giovanile ricade principalmente sulle amministrazioni nazionali e regionali. L'Unione europea però sostiene e, se necessario, integra i loro sforzi per contrastare la disoccupazione.

La crescente quantità di programmi e di fondi pubblici investiti per affrontare la disoccupazione giovanile ha spinto molte istituzioni superiori di controllo degli Stati membri dell'UE a includere nei programmi di lavoro un audit su questo tema.

Il presente compendio di audit inizia con una panoramica generale, che illustra anche l'evoluzione storica della politica occupazionale nell'Unione europea. Segue poi una descrizione di alcuni dei principali nodi della disoccupazione giovanile.

La seconda parte del presente compendio di audit riassume i risultati di audit selezionati effettuati da tredici ISC degli Stati membri (Belgio, Bulgaria, Germania, Francia, Ungheria, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Slovacchia e Regno Unito) e dalla Corte dei conti europea negli ultimi quattro anni. Questi audit selezionati hanno affrontato aspetti importanti delle questioni di performance, incentrandosi su efficacia, efficienza e/o economicità delle politiche, dei programmi e dei progetti attuati a favore dell'occupazione.

La terza parte della presente pubblicazione contiene schede informative dettagliate su audit selezionati svolti dalle ISC dei tredici Stati membri e dalla Corte dei conti europea.

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

12

Base giuridica ed evoluzione storica

1. Nel settore dell'occupazione e della politica sociale l'Unione europea ha competenze condivise con gli Stati membri. Le azioni dell'UE comprendono: coordinare e monitorare le politiche nazionali, scambiare le migliori pratiche e legiferare in materia di diritti dei lavoratori e di coordinamento delle disposizioni sulla previdenza sociale. Nell'UE la normativa fondamentale sulla politica occupazionale ha subito un'evoluzione nel corso del tempo, di cui il capitolo seguente illustra le tappe fondamentali.

La base giuridica per le politiche dell'UE in materia di occupazione

2. La base giuridica per la politica occupazionale a livello dell'UE è l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE): "L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che **mira alla piena occupazione** e al progresso sociale [...]".

3. Inoltre, il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) afferma¹ che "gli Stati membri e l'Unione [...] si adoperano per sviluppare una **strategia coordinata a favore dell'occupazione**, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici [...]. Gli Stati membri, attraverso le loro politiche in materia di occupazione, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi [...]"

4. In aggiunta, l'UE² "contribuisce ad **un elevato livello di occupazione** promuovendo la cooperazione tra gli Stati membri nonché sostenendone e, se necessario, integrandone l'azione". Parimenti, "**la promozione dell'occupazione**" è un obiettivo comune dell'UE e dei suoi Stati membri in campo sociale e occupazionale³.

5. I precedenti articoli dei trattati sono il risultato di un lungo processo di sviluppo iniziato con il trattato di Roma (1957). Il trattato di Maastricht (1992) ha introdotto un accordo e un protocollo sulla politica sociale (il capitolo sociale⁴) allegato al trattato. L'accordo ribadiva i principi indicati alcuni anni prima nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989)⁵. Tuttavia, è solo con il trattato di Amsterdam (1997) che la promozione di un livello elevato di occupazione e di protezione sociale è stata ufficialmente introdotta come uno dei compiti affidati alla Comunità europea. Il seguente grafico 1 illustra il principale sviluppo della normativa e della politica per l'occupazione, in particolare l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, a partire dal 1957.

1 Articoli 145 e 146 del TFUE.

2 Articolo 147 del TFUE.

3 Articolo 151 del TFUE.

4 Protocollo n. 14 sulla politica sociale.

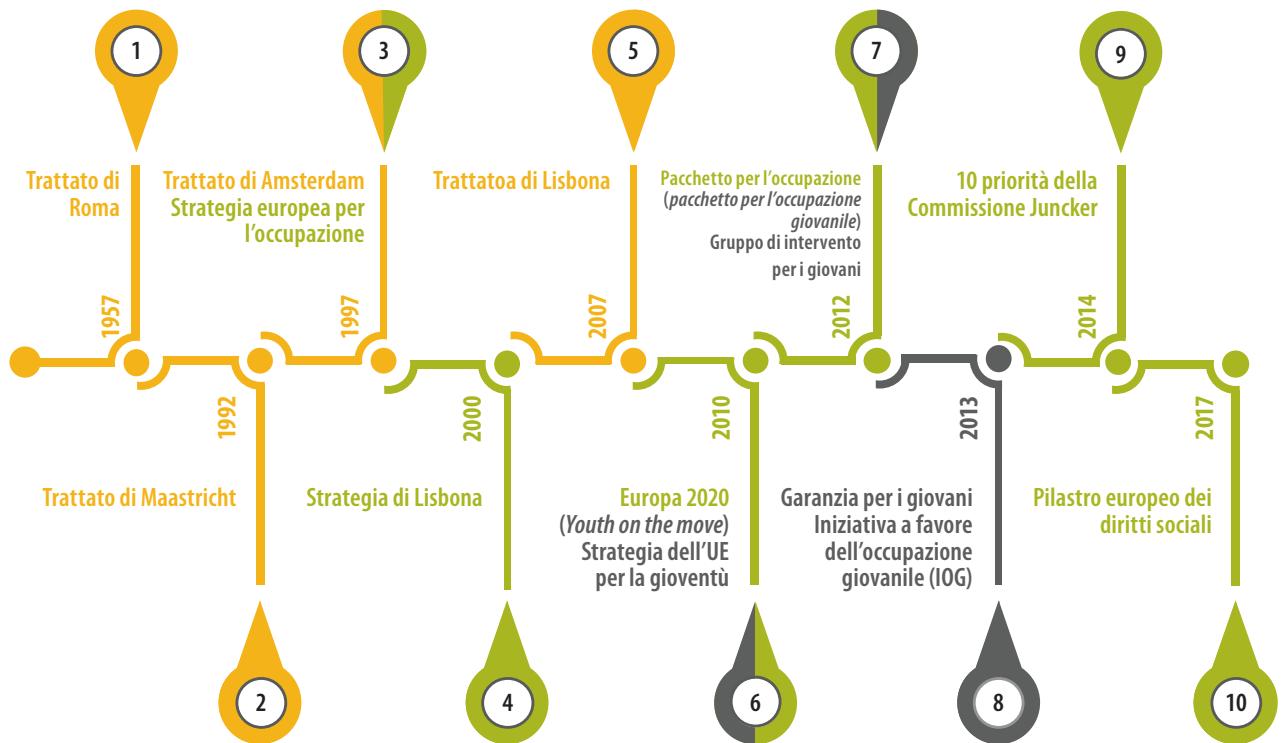
5 La Carta riconosceva come diritti sociali fondamentali dei lavoratori: la libera circolazione; l'occupazione e le retribuzioni; il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; la protezione sociale; la libertà di associazione e di contrattazione collettiva; la formazione professionale; la parità di trattamento tra uomini e donne; l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori; la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro; la protezione dei bambini e degli adolescenti; i diritti degli anziani; i diritti delle persone disabili.

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

13

Grafico 1 — Principali norme e iniziative strategiche nel settore dell'occupazione (1957-2017; Corte dei conti europea)

Normativa e iniziative strategiche (per i giovani)



Il trattato di Amsterdam (1997) e la strategia europea per l'occupazione

6. Il trattato di Amsterdam (1997) segna una tappa cruciale per il coinvolgimento dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e della politica sociale. Al trattato è stato aggiunto un nuovo titolo sull'occupazione⁶: tra gli obiettivi dell'UE viene quindi incluso quello di promuovere un livello elevato di occupazione ed è conferita all'UE la facoltà di adottare orientamenti e di formulare raccomandazioni agli Stati membri, nel quadro di una "strategia coordinata"⁷, vale a dire la strategia europea per l'occupazione⁸, basata su un metodo aperto di coordinamento (MAC). Questa è stata anche la prima volta che la lotta all'emarginazione sociale è stata esplicitamente menzionata nei trattati.

7. Questo nuovo approccio MAC comportava la cooperazione tra l'UE e gli Stati membri, sulla base di orientamenti e obiettivi quantificati comuni fissati a livello di UE, che venivano tradotti in politiche nazionali e regionali. A integrazione del MAC, fu introdotto un processo periodico di monitoraggio, valutazione ed esame tra pari, per favorire il reciproco apprendimento⁹. Il trattato comprendeva inoltre una disposizione finalizzata all'istituzione del comitato per l'occupazione (EMCO)¹⁰, un comitato a carattere consultivo volto a promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato del lavoro.

La strategia di Lisbona (2000) e gli orientamenti integrati per l'occupazione

8. Varata nel marzo 2000, la strategia di Lisbona rappresenta un ulteriore passo avanti nel riconoscere l'importanza delle questioni sociali e occupazionali per la crescita e la competitività dell'UE e nell'estendere il MAC anche ad altri settori d'intervento. Essa invocava nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale entro il 2010. I principali strumenti per conseguire questo obiettivo comprendevano l'estensione del MAC a un'ampia gamma di settori d'intervento (fra cui pensioni, sanità e assistenza), noto come il "**MAC sociale**", nonché un ruolo rafforzato di coordinamento e guida per il Consiglio europeo.

9. A seguito di una revisione intermedia, la strategia di Lisbona è stata rilanciata nel 2005, prestando un'attenzione particolare al conseguimento di una crescita più vigorosa e duratura e alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro¹¹. È stata posta in essere una nuova struttura di governance, basata su un approccio di partenariato tra Stati membri e istituzioni dell'UE. Alla luce della revisione intermedia della strategia di Lisbona nel 2005, gli **orientamenti per l'occupazione** adottati nel quadro della strategia europea per l'occupazione sono confluiti negli **orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione**.

6 Titolo VIII della versione consolidata del trattato (ex titolo VI bis).

7 Parlamento europeo, Politica sociale e dell'occupazione: principi generali, Note sintetiche sull'Unione europea, 2015.

8 Articoli 145-150 del TFUE.

9 Parlamento europeo, Mainstreaming Employment and Social Indicators into Macroeconomic Surveillance, 2016.

10 Articolo 150 del TFUE.

11 COM(2005)24, Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione – Il rilancio della strategia di Lisbona.

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

15

Il trattato di Lisbona (2007) e la strategia “Europa 2020” (2010): il valore-obiettivo per l'occupazione

10. Nel 2007, il trattato di Lisbona ha introdotto altre modifiche rilevanti per gli obiettivi sociali e occupazionali dell'UE. Una nuova **“clausola sociale orizzontale”** sottolineava che *“nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un elevato livello di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana”*¹².

11. Tre anni più tardi, nel 2010, l'**occupazione** diventa uno dei cinque **obiettivi principali** della **strategia “Europa 2020”**, ossia la strategia globale dell'UE per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. L'obiettivo principale mira ad aumentare al 75 %, entro il 2020, il tasso di occupazione complessivo tra la popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Questo obiettivo si accompagna ad altri due obiettivi principali connessi:

- l'inclusione sociale e la lotta alla povertà, allo scopo di sottrarre al rischio di povertà o di esclusione sociale almeno 20 milioni di persone;
- l'istruzione, al fine di ridurre il tasso di abbandono scolastico al 10 % e di aumentare ad almeno il 40 % la percentuale di 30-34enni che completano un ciclo di istruzione terziaria o equivalente.

12. Dal 2010, i principali obiettivi occupazionali e sociali della strategia “Europa 2020” sono serviti da mete di riferimento per valutare la strategia europea per l'occupazione. Detta strategia è attuata attraverso il processo del **semestre europeo**, che fornisce un quadro di riferimento per il coordinamento e il monitoraggio dei progressi nelle politiche macroeconomiche, di bilancio, occupazionali e sociali in cicli annuali ricorrenti, promuovendone lo stretto coordinamento tra gli Stati membri e le istituzioni dell'UE. In particolare, l'attuazione della strategia europea per l'occupazione, sostenuta dall'attività del comitato per l'occupazione (EMCO), può essere ripartita nelle quattro fasi del semestre europeo di seguito illustrate.

- Gli **orientamenti in materia di occupazione** fissano priorità e valori-obiettivo comuni per le politiche a favore dell'occupazione; sono proposti dalla Commissione, approvati dai singoli governi e adottati dal Consiglio dell'UE. Sono stati adottati per la prima volta nel 2005 con gli indirizzi di massima per le politiche economiche in un pacchetto di orientamenti integrati e poi sono stati riveduti nel 2010, alla luce della strategia “Europa 2020”.
- La Commissione europea elabora una **relazione comune sull'occupazione**, sulla base a) di una valutazione della situazione del lavoro in Europa, b) dell'attuazione degli orientamenti per l'occupazione e c) di un'analisi del quadro di valutazione dei principali indicatori occupazionali e sociali. È pubblicata dalla Commissione europea e adottata dal Consiglio dell'UE. La relazione comune sull'occupazione è ora parte dell'analisi annuale della crescita.
- I **programmi nazionali di riforma**, presentati dai governi nazionali, vengono analizzati dalla Commissione europea per analizzarne la conformità con “Europa 2020”. Sono basati sugli orientamenti e servono anche da riferimento per le raccomandazioni specifiche per paese.
- In base alla valutazione dei programmi nazionali di riforma, la Commissione europea pubblica una serie di **relazioni per singolo paese**, in cui si analizzano le politiche socioeconomiche degli Stati membri, e quindi formula le **raccomandazioni specifiche per paese**¹³.

12 Articolo 9 del TFUE.

13 Cfr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=it>.

13. La strategia “Europa 2020” ha proposto anche la creazione di sette iniziative faro. Tre di queste rientrano nell’ambito dell’occupazione e degli affari sociali:

- l’**Agenda per nuove competenze e per l’occupazione**, volta a riformare le politiche di flessicurezza per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, ad aiutare le persone a sviluppare le competenze di domani e a migliorare la qualità degli impieghi e le condizioni di lavoro;
- l’iniziativa **Youth on the move** (gioventù in movimento), per contribuire a migliorare l’istruzione e la formazione, aiutare i giovani a studiare all’estero e a trovare un posto di lavoro;
- la **piattaforma europea contro la povertà e l’esclusione sociale**, che contribuisce a diffondere le migliori prassi e mette a disposizione finanziamenti per sostenere l’inclusione sociale e combattere la discriminazione.

14. Nel 2012 la Commissione europea ha adottato un **pacchetto per l’occupazione**¹⁴, una serie di documenti strategici che esaminano come le politiche dell’UE in materia di occupazione si intersecassero con vari altri settori d’intervento a sostegno di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Ha individuato i settori professionali dell’UE con il maggior potenziale di crescita e i modi più efficaci affinché i paesi dell’UE creassero un maggior numero di posti di lavoro. Ha proposto misure volte a sostenere la creazione di posti di lavoro, ripristinare la dinamica dei mercati del lavoro e migliorare la governance dell’UE. Il pacchetto per l’occupazione comprendeva anche un **pacchetto per l’occupazione giovanile**.

15. Nel 2014, la nuova Commissione Juncker ha fissato **dieci priorità d’intervento** quale mandato politico per la carica quinquennale della Commissione europea. In cima alle priorità degli orientamenti strategici si trova **“Un nuovo impulso all’occupazione, alla crescita e agli investimenti”**, iniziativa che comprende anche il varo di un piano di investimenti per l’Europa¹⁵.

16. Recentemente, in occasione del vertice sugli affari sociali del novembre 2017, il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione europea hanno dichiarato congiuntamente il loro impegno per il **pilastro europeo dei diritti sociali**¹⁶, annunciato per la prima volta dal presidente Juncker nel discorso sullo stato dell’Unione del 2015 e presentato dalla Commissione europea nell’aprile 2017. Tale pilastro stabilisce 20 principi e diritti essenziali, articolati in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, nonché protezione e inclusione sociali. Il pilastro sociale è accompagnato da un “quadro di valutazione sociale” per monitorare i progressi compiuti.

14 COM (2012) 173 final.

15 Cfr. https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment/investment-plan_it.

16 COM (2017) 250.

Le politiche e le misure dell'UE in materia di occupazione giovanile

17. Il mandato dell'UE in materia di occupazione giovanile e il suo margine di manovra coincidono con quelli sopra descritti per gli adulti. Sono però integrati da una più ampia strategia dell'UE per la gioventù. L'UE sostiene l'occupazione, l'occupabilità e l'inclusione sociale dei giovani, in particolare nel quadro dell'agenda per l'occupazione, la crescita e gli investimenti, nell'ambito della strategia "Europa 2020" e mediante i fondi dell'UE quali Erasmus+, il Fondo sociale europeo (FSE) e l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile¹⁷.

La strategia dell'UE per la gioventù (2010)

18. La **strategia dell'UE per la gioventù**, approvata dai ministri dell'UE, fissa un quadro per la cooperazione a norma degli articoli 6 e 165 del TFUE, in relazione agli anni 2010-2018. Persegue due obiettivi principali:

- creare maggiori e pari opportunità per tutti i giovani nell'istruzione e nel mercato del lavoro;
- incoraggiare i giovani a partecipare attivamente alla società¹⁸.

19. La politica dell'UE per i giovani pone particolare enfasi sul rafforzamento dell'inclusione sociale di tutti i giovani, su una maggiore partecipazione alla vita democratica e civica e su una transizione più agevole all'età adulta, in particolare per quanto riguarda l'integrazione nel mondo del lavoro¹⁹. Gli obiettivi vengono perseguiti con un duplice approccio che prevede:

- **specifiche iniziative giovanili**, destinate ai giovani per incoraggiare l'apprendimento non formale, la partecipazione, il volontariato, l'animazione socioeducativa, la mobilità e l'informazione;
- **iniziative trasversali "integrate"** per far sì che si tenga conto delle tematiche giovanili al momento di elaborare, attuare e valutare le politiche ed azioni in altri settori che hanno un impatto considerevole sui giovani, come istruzione, lavoro o salute e benessere.

20. La strategia dell'UE per la gioventù propone iniziative in otto settori, tra cui l'occupazione e l'imprenditorialità. Anche se le politiche in materia di impiego, istruzione, formazione e giovani sono in primo luogo responsabilità degli Stati membri, l'Unione europea ha il compito di sostenere i loro sforzi, come fa ormai da molti anni²⁰. La strategia è attuata dagli Stati membri dell'UE con il sostegno della Commissione europea.

17 Cfr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=it>

18 Cfr. https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_it

19 Commissione europea, [EU Youth Report 2015](#), 2015.

20 COM (2016) 640 final.

L'iniziativa faro "Youth on the move" (2010)

21. Nell'ambito della strategia Europa 2020 per una "crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", l'iniziativa faro **"Youth on the Move"** (gioventù in movimento) prevede un pacchetto completo di misure in materia di istruzione e di occupazione per i giovani, tra cui l'iniziativa **"opportunità per i giovani"**²¹ (2011) e **Il tuo primo lavoro EURES**²². Gli obiettivi generali dell'iniziativa faro sono elevare i livelli di istruzione dei giovani e accrescerne l'occupabilità, ridurre la disoccupazione giovanile e aumentare il tasso di occupazione giovanile.

22. L'iniziativa **"opportunità per i giovani"**, adottata dalla Commissione europea nel 2011, è mirata specificamente ai giovani che non lavorano né frequentano corsi di studio o di formazione, con l'obiettivo di convogliare le azioni concrete degli Stati membri e dell'UE verso le priorità individuate:

- nella strategia "Europa 2020";
- nelle conclusioni del Consiglio dell'UE sull'occupazione giovanile, adottate nel giugno 2011²³;
- nella raccomandazione del Consiglio dell'UE sulle politiche di riduzione dell'abbandono scolastico (2011)²⁴.

23. **Il tuo primo lavoro EURES** è un "programma mirato di mobilità", volto a coprire i posti di lavoro vacanti in un determinato settore, ambito professionale, paese o gruppo di paesi o a sostenere specifiche categorie di lavoratori propense alla mobilità, come ad esempio i giovani. Il programma, attuato dai servizi nazionali per l'impiego, è aperto a giovani candidati (fino a 35 anni di età) e a datori di lavoro dei 28 paesi dell'UE, della Norvegia e dell'Islanda, affinché i primi trovino un lavoro, un tirocinio o un apprendistato in un altro Stato membro.

21 COM (2011) 933 final.

22 Cfr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=it>.

23 Promuovere l'occupazione giovanile – Conclusioni del Consiglio, 11838/11, 20 giugno 2011.

24 GU C 191(2011).

Il pacchetto per l'occupazione giovanile e il gruppo di intervento per i giovani (2012)

24. Nel dicembre 2012, il Consiglio dell'UE ha formulato per la maggior parte degli Stati membri raccomandazioni specifiche su come combattere la disoccupazione giovanile. Nello stesso anno, la Commissione europea ha proposto un **pacchetto per l'occupazione giovanile**, ovvero una serie di misure per aiutare gli Stati membri a contrastare specificamente la disoccupazione e l'esclusione sociale giovanili, considerata l'elevata e persistente disoccupazione giovanile. Queste misure hanno assunto le seguenti forme.

- Con la **Garanzia per i giovani** (aprile 2013) la totalità degli Stati membri ha assunto l'impegno di fare in modo che tutti i giovani di età inferiore ai 25 anni ricevano:
 - un'offerta qualitativamente valida di lavoro;
 - ulteriore istruzione;
 - un apprendistato;
 - o un tirocinio

entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. L'iniziativa si basa sulla raccomandazione del Consiglio adottata nell'aprile 2013 su proposta della Commissione europea.

- **L'alleanza europea per l'apprendistato** (luglio 2013) riunisce autorità pubbliche, imprese, parti sociali ed erogatori di istruzione e formazione professionale (IFP), rappresentanti dei giovani e altri attori chiave al fine di promuovere iniziative e programmi di apprendistato in tutta Europa. L'obiettivo comune è quello di rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine degli apprendistati in Europa. Più di recente, anche la mobilità degli apprendistati si è affermata come tematica importante.
- Il **quadro di qualità per i tirocini** (marzo 2014) è stato introdotto da una raccomandazione del Consiglio che propone orientamenti per i tirocini al di fuori dell'istruzione formale al fine di fornire contenuti di apprendimento di qualità elevata e condizioni di lavoro eque.

25. Sempre nel 2012 la Commissione, di concerto con gli otto Stati membri che all'epoca registravano i livelli più elevati di disoccupazione giovanile, ha creato i **gruppi di intervento per i giovani**²⁵, composti da esperti nazionali e funzionari UE, al fine di individuare misure che, utilizzando i finanziamenti UE (tra cui quelli dell'FSE) ancora disponibili per il periodo di programmazione 2007-2013, promuovessero opportunità lavorative per i giovani presso piccole e medie imprese.

25 Cfr. la relazione speciale n. 3/2015 della Corte dei conti europea: "La Garanzia per i giovani nell'UE: i primi passi sono stati compiuti, ma si profilano rischi di attuazione".

PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

20

Iniziativa a favore dell’occupazione giovanile (2013)

26. L’Iniziativa a favore dell’occupazione giovanile (IOG) fornisce sostegno finanziario per l’attuazione del pacchetto sull’occupazione giovanile e, in particolare, della Garanzia per i giovani. La IOG è **complementare** ad altri interventi intrapresi a livello nazionale, in particolare con il sostegno dell’FSE. Le misure della IOG devono essere rivolte direttamente ai giovani. Tale iniziativa sostiene esclusivamente i giovani che non lavorano né sono impegnati in corsi di studio o di formazione (NEET), inclusi i giovani disoccupati di lunga durata e quelli che non sono iscritti presso i servizi per l’impiego come persone in cerca di lavoro, in regioni con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25 %.

27. La **dotazione finanziaria complessiva della IOG** (per tutti gli Stati membri dell’UE ammissibili) ammonta a 6,4 miliardi di euro per il periodo 2014-2020 (3,2 miliardi di euro provengono da un’apposita linea di bilancio per l’occupazione giovanile, cui si aggiungono 3,2 miliardi di euro a valere sull’FSE). Il contributo dell’FSE è integrato da risorse finanziarie proprie degli Stati membri ammissibili. Il 14 settembre 2016 la Commissione europea ha proposto di aumentare la dotazione della IOG²⁶. A tal fine, nel periodo 2017-2020 dovrebbe esserne assegnato un importo aggiuntivo di 1,2 miliardi di euro, di cui 233 milioni di euro sono inclusi nel progetto di bilancio 2018²⁷ e 500 milioni di euro in un bilancio rettificativo per l’esercizio 2017²⁸.

Sviluppi recenti (2013-2017)

28. Sempre nel 2013, la Commissione europea ha presentato una comunicazione²⁹ che illustra gli interventi da effettuare senza indugio perché i giovani tornino a lavorare, a studiare o a formarsi. Si intende accelerare l’attuazione della Garanzia per i giovani, favorire gli investimenti nei giovani attraverso l’FSE, anticipare la messa a disposizione delle risorse della IOG, sostenere la mobilità del lavoro all’interno dell’UE con EURES³⁰ e sviluppare strumenti a livello dell’UE per aiutare i paesi e le imprese dell’UE ad assumere giovani.

29. Il 7 dicembre 2016, nella comunicazione *Investire nei giovani d’Europa*³¹, la Commissione europea ha proposto un rinnovato impegno a favore dei giovani sotto forma di pacchetto Gioventù, che propone tre linee d’azione:

- migliori opportunità di accesso all’occupazione;
- migliori opportunità grazie all’istruzione e alla formazione;
- migliori opportunità per la solidarietà, la mobilità per l’apprendimento e la partecipazione.

26 COM (2016) 603 final.

27 Cfr. http://ec.europa.eu/budget/biblio/documents/2018/2018_en.cfm#draft_budget01.

28 COM (2017) 222.

29 COM (2013) 447.

30 EURES è un portale per la mobilità professionale nell’UE. Il suo scopo è fornire servizi di informazione, consulenza e assunzione/collocamento (tramite l’incontro tra domanda e offerta di lavoro) a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché di qualsiasi cittadino che desideri beneficiare del principio della libera circolazione delle persone. Cfr. <https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage>

31 COM (2016) 940 final.

30. Nel quadro di questo pacchetto, la Commissione europea ha lanciato il corpo europeo di solidarietà³² e ha presentato un'altra comunicazione sul miglioramento e sulla modernizzazione dell'istruzione³³.

I giovani: statistiche sul mercato del lavoro (2008-2016)

31. La condizione dei giovani nel mercato del lavoro, gravemente colpito dalle ricadute della crisi economica iniziata nel 2008, rappresenta una sfida importante per l'Unione europea. La crisi economica ha colpito i giovani in modo particolarmente duro, accentuando il divario fra chi ha maggiori opportunità e chi ne ha meno. Alcuni giovani sono sempre più esclusi dalla vita sociale e civica, circostanza che li mette a rischio di disimpegno, marginalizzazione o addirittura radicalizzazione³⁴.

32. Molti giovani faticano a trovare un'occupazione soddisfacente, il che ostacola seriamente il raggiungimento dell'autonomia. La disoccupazione giovanile, benché diminuita nella maggior parte degli Stati membri dopo i massimi del 2013, resta fonte di grande preoccupazione: nel 2016, 4,2 milioni di giovani europei non sono riusciti a trovare lavoro e l'incidenza dei disoccupati di lunga durata rimane elevata.

Il tasso di disoccupazione giovanile

33. Il tasso di disoccupazione giovanile corrisponde al rapporto tra i giovani disoccupati e la popolazione attiva dei giovani (cfr. grafico 2).

Grafico 2 – Illustrazione del concetto di tasso di disoccupazione giovanile (Corte dei conti europea)

Tasso di disoccupazione giovanile: disoccupati/popolazione attiva (occupati + disoccupati)



32 COM (2016) 942 final.

33 COM (2016) 941 final.

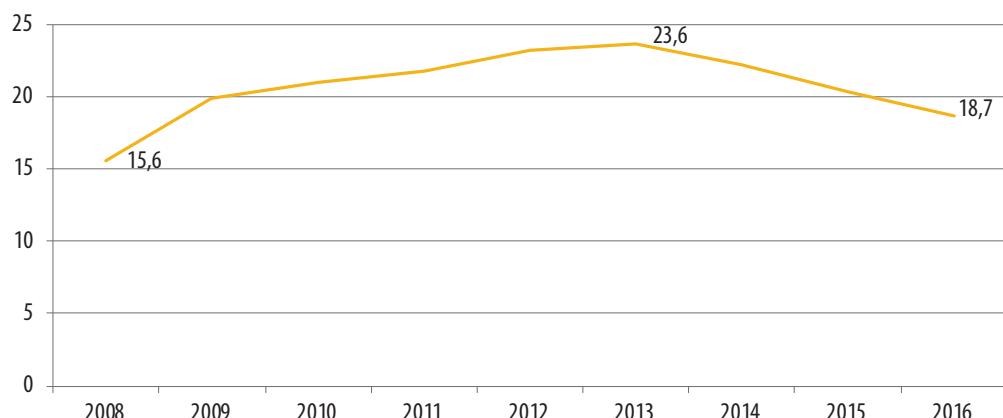
34 Commissione europea, [EU Youth Report 2015](#), 2015.

PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

22

34. Nel 2016 il tasso di disoccupazione tra i giovani³⁵ (dai 15 ai 24 anni) era del 18,7 %, livello inferiore di 4,9 punti percentuali rispetto al livello massimo raggiunto nel 2013 (23,6 %, cfr. grafico 3). La situazione sembra in miglioramento dal 2013, anno in cui tale tasso ha raggiunto il suo livello più elevato nell’UE-28 e nella maggior parte degli Stati membri che ne fanno parte.

Grafico 3 — Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) nell’UE-28, periodo 2008-2016 (fonte: Eurostat yth_empl_100)



35. Malgrado i segni di miglioramento, il tasso di disoccupazione giovanile continua ad essere particolarmente elevato. Inoltre, la disoccupazione giovanile registra ancora un livello superiore al doppio del tasso di disoccupazione complessivo pari al 7,5 % per l’UE-28 nel 2016.

36. Tra il 2013 e il 2016, i miglioramenti più marcati in punti percentuali sono stati registrati in Croazia (-18,7 p.p.), Ungheria (-13,7 p.p.) e Slovacchia (- 11,5 p.p.). Nel 2016, inoltre, la Grecia continuava a essere lo Stato membro con il tasso di disoccupazione giovanile più elevato (47,3 %), nonostante la riduzione di 11 p.p. dal livello massimo del 58,3 % raggiunto nel 2013. Seguono la Spagna (44,4 %) e l’Italia (37,8 %).

37. In termini assoluti, a livello dell’UE nel 2016 vi erano 1,4 milioni di giovani disoccupati in meno rispetto al 2013 (scesi da 5,6 milioni a 4,2 milioni³⁶).

35 Il tasso di disoccupazione per una determinata fascia di età corrisponde ai disoccupati della stessa fascia di età in percentuale rispetto al totale della forza lavoro (occupati e disoccupati). In conformità con le linee guida dell’OIL, un disoccupato è definito da Eurostat come una persona tra i 15 e i 74 anni (o dai 16 ai 74 in Spagna, Italia, Regno Unito, Islanda e Norvegia) che è: a) senza lavoro nella settimana di riferimento, b) disponibile a iniziare un’attività lavorativa nelle due settimane successive (o che ha già trovato un lavoro che avrà inizio nei tre mesi successivi) e c) che ha cercato attivamente lavoro nel corso delle quattro settimane precedenti.

36 Fonte: Eurostat, codice [une_rt_a].

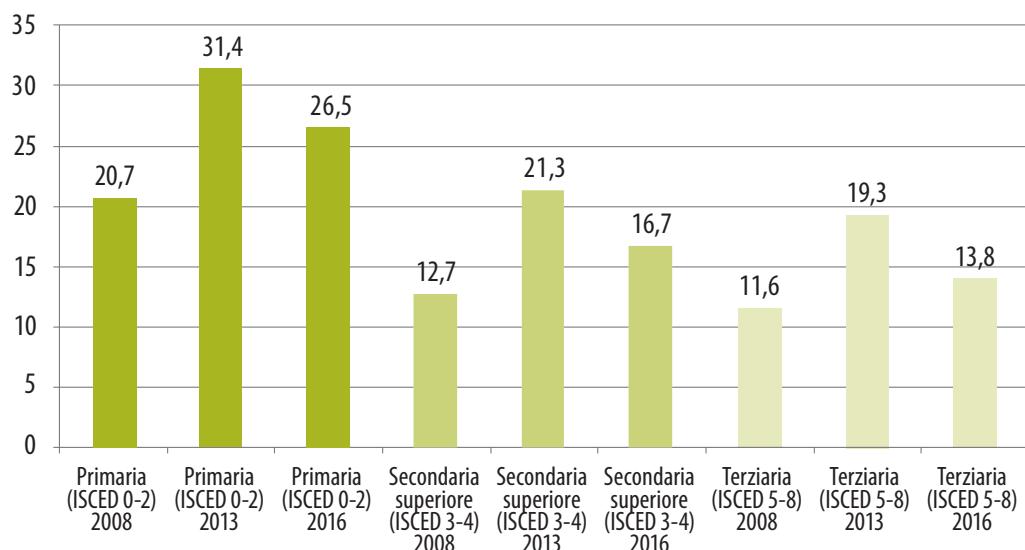
PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

23

Il tasso di disoccupazione giovanile per livello di istruzione

38. Il livello di istruzione raggiunto è un fattore importante nella futura vita lavorativa dei giovani. Dal grafico 4 si evince che quanto più è elevato il livello di istruzione, tanto più basso è il tasso di disoccupazione giovanile registrato. Il tasso di disoccupazione dei giovani con un livello di istruzione basso (26,5 %) è il doppio rispetto a quelli che hanno un titolo di istruzione terziaria (13,8%). Una differenza analoga (10 p.p.) è riscontrabile anche per i giovani con un livello di istruzione secondaria.

Grafico 4 — Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) nell'UE-28 per livello di istruzione, periodo 2008-2016 (fonte: Eurostat yth_empl_090)



39. In una prospettiva comparativa, per tutti e tre i gruppi le variazioni tra il 2013 e il 2016 mostrano un miglioramento (-5 p.p.). Tuttavia, a prescindere dal livello di istruzione raggiunto, il tasso di disoccupazione giovanile nel 2016 è ancora superiore a quello registrato nel 2008. Ciò significa che la disoccupazione giovanile non è ancora tornata ai livelli precedenti alla crisi. Inoltre, i dati indicano che anche i giovani con un titolo di istruzione terziaria hanno incontrato crescenti difficoltà a trovare un posto di lavoro durante la crisi economica. Per di più, la crisi economica ha creato una sfida importante per i giovani laureati in molti paesi, poiché spesso risultano sovraqualificati per le opportunità disponibili nel mercato del lavoro³⁷.

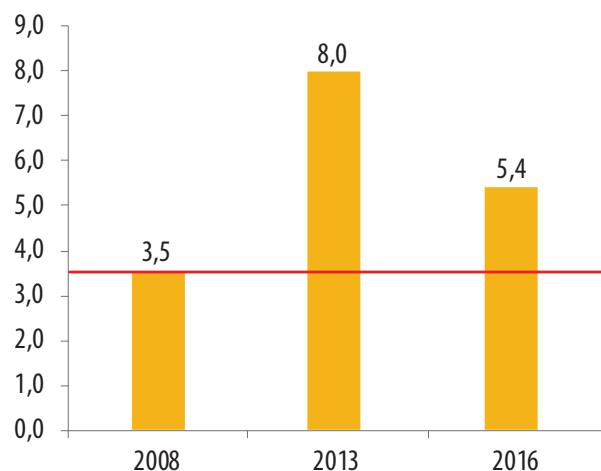
37 Eurofound, [Giovani e NEET in Europa: primi risultati](#), Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

24

La disoccupazione giovanile di lunga durata

Grafico 5 — Tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata nell’UE-28, periodo 2008-2016 (fonte: Eurostat yth_empl_120)



40. La situazione dei giovani disoccupati è ulteriormente complicata se trascorrono un lungo periodo senza riuscire a trovare un posto di lavoro. I periodi di disoccupazione di lunga durata³⁸ hanno gravi conseguenze per il futuro lavorativo dei giovani: quanto più a lungo un giovane resta disoccupato, tanto più difficile diventa l’ingresso nel mercato del lavoro.

41. Dall’inizio della crisi economica e finanziaria nel 2008, il tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata (12 mesi o più) è aumentato di 1,9 p.p. nell’UE-28 (dal 3,5 % del 2008 al 5,4 % del 2016). Il valore più elevato è stato registrato nel 2013 (8 %). Nonostante l’evoluzione positiva (-2,6 punti percentuali) osservata da allora, tale tasso è ancora di gran lunga superiore rispetto ai livelli precedenti la crisi (grafico 5).

42. A livello di Stato membro, Grecia (25,1 %) e Italia (19,4 %) sono i due Stati membri che nel 2016 registravano i livelli più elevati del tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata. Sono anche quelli che hanno registrato i maggiori incrementi dal 2008, pari nel 2013 a 17,3 p.p. per la Grecia e a 11,3 p.p. per l’Italia. Gli altri tre paesi con un tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata superiore al 20 % nel 2013 (Spagna, Croazia e Slovacchia) hanno mostrato notevoli miglioramenti nel 2016.

38 Il tasso di disoccupazione di lunga durata è la percentuale di persone che sono disoccupate da almeno 12 mesi rispetto al numero totale di disoccupati nel mercato del lavoro.

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

25

La percentuale di giovani disoccupati sul totale della popolazione giovanile

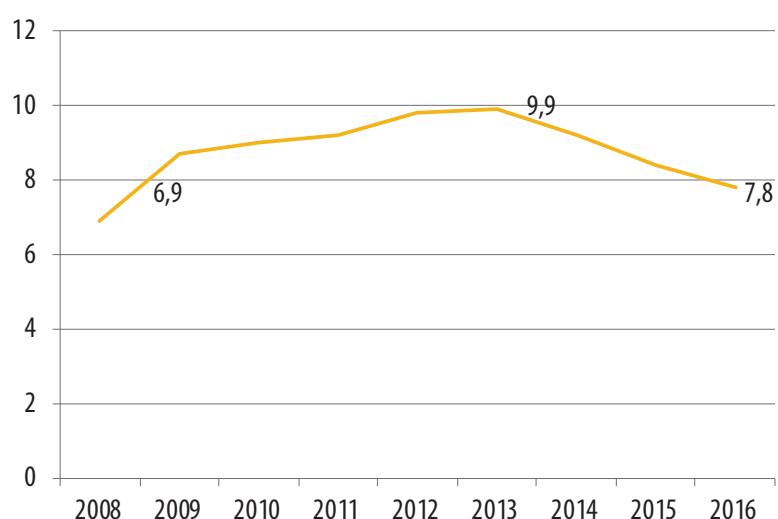
43. Un gran numero di giovani non rientrano nella popolazione attiva, che è il riferimento utilizzato per calcolare la disoccupazione giovanile (cfr. grafico 6). Molti di loro, infatti, studiano ancora a tempo pieno e non lavorano né sono in cerca di occupazione. L'incidenza dei giovani disoccupati sull'intera popolazione giovanile incorpora anche questo gruppo e indica la proporzione di giovani disoccupati rispetto alla popolazione giovanile nella sua totalità (occupati, disoccupati e inattivi)³⁹.

Grafico 6 – Illustrazione del concetto di incidenza dei giovani disoccupati sul totale della popolazione giovanile

Incidenza dei giovani disoccupati sulla popolazione giovanile: disoccupati/popolazione giovanile



Grafico 7 – Incidenza dei giovani disoccupati sull'intera popolazione giovanile nell'UE-28, periodo 2008-2016 (fonte: Eurostat yth_empl_140)



39 Per ulteriori spiegazioni, cfr. Eurostat, Unemployment statistics: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

26

44. Nel 2016 l’incidenza dei giovani disoccupati sull’intera popolazione giovanile era pari al 7,8 %, ossia 0,9 p.p. in più rispetto al 2008 (6,9 %), ma 2,1 p.p. in meno rispetto al livello massimo raggiunto nel 2013 (9,9 %, cfr. grafico 7). A livello di Stati membri, l’analisi rivela ampie differenze in Europa tra un paese e l’altro.

45. Spagna (14,7 %), Grecia (11,7 %) e Croazia (11,6 %) sono gli Stati membri che nel 2016 registravano la più elevata incidenza di giovani disoccupati sull’intera popolazione giovanile. In totale, 14 Stati membri avevano osservato un aumento di almeno 1 punto percentuale tra il 2008 e il 2016 per questo dato. Per contro, nello stesso periodo il Regno Unito (-1,7 p.p.) e la Germania (-2,0 p.p.) avevano registrato entrambi un calo.

46. Se si mettono a confronto i tassi di disoccupazione e l’incidenza dei giovani disoccupati sull’intera popolazione giovanile, si desume che la situazione è molto difficile per i giovani in Grecia, Spagna, Italia e Cipro. I giovani senza lavoro in questi paesi costituiscono una percentuale relativamente elevata sia dell’intera forza lavoro sia della popolazione di età compresa tra i 15 e i 24 anni.

Il tasso di NEET

47. Oltre al gruppo di giovani disoccupati (vale a dire disponibili a iniziare un’attività lavorativa e attivamente in cerca di un lavoro), vi è un altro grande e importante gruppo di giovani che sono meno motivati a svolgere un ruolo proattivo e, pertanto, hanno ancora più difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. Sono i giovani inattivi che non seguono un percorso di studio o formazione, cosiddetti i NEET inattivi. Considerati insieme, questi due gruppi (NEET “disoccupati” e NEET “inattivi”) di età compresa tra i 15 ed i 24 anni formano una popolazione distinta chiamata NEET⁴⁰. Il tasso di NEET corrisponde alla percentuale dei giovani disoccupati e che non frequentano corsi di istruzione o di formazione rispetto all’intera popolazione giovanile, analogamente all’incidenza dei giovani disoccupati sull’intera popolazione giovanile.

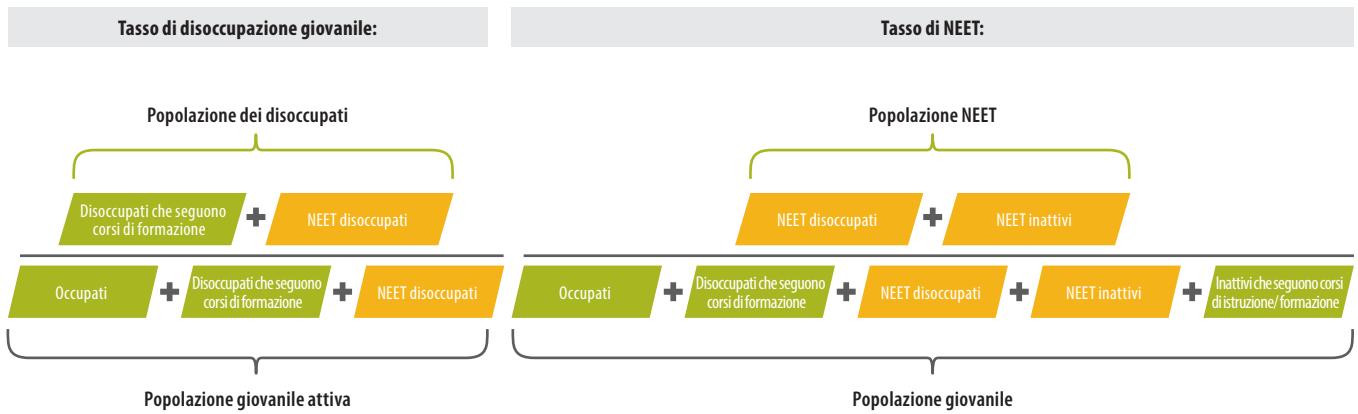
48. La principale differenza rispetto al tasso di disoccupazione giovanile è che il tasso di NEET tiene conto anche della vasta categoria dei giovani “inattivi”. Per questo motivo, il tasso di NEET è inferiore al tasso di disoccupazione giovanile in termini percentuali, mentre in termini assoluti la popolazione NEET è più grande rispetto a quella dei disoccupati.

40 Cfr. la relazione speciale n. 5/2017 della Corte dei conti europea: “Disoccupazione giovanile: le politiche dell’UE hanno migliorato la situazione? Una valutazione della Garanzia per i giovani e dell’Iniziativa a favore dell’occupazione giovanile”.

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

27

Grafico 8 – Tasso di disoccupazione giovanile rispetto al tasso di NEET



Fonte: Corte dei conti europea.

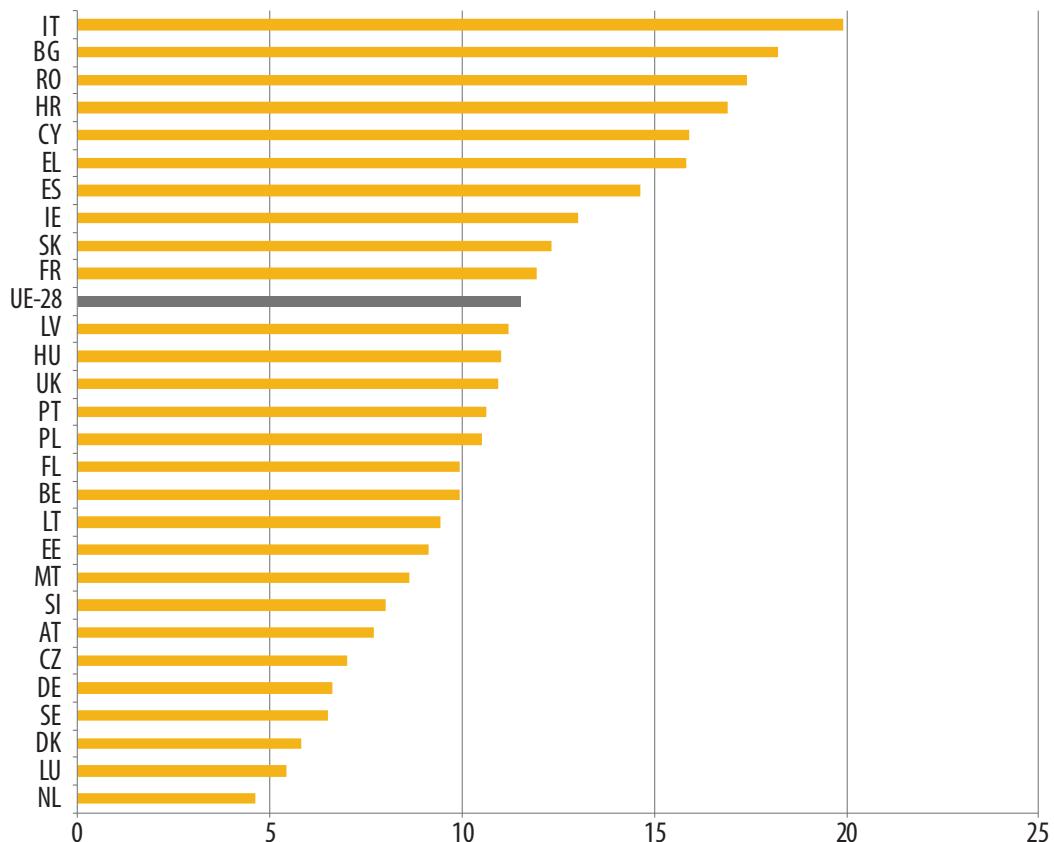
49. Tra il 2008 e il 2013, il tasso di NEET è aumentato di 2,1 p.p. a livello dell'UE-28, portandosi al 13,0 %. È poi sceso di 1,5 p.p., all'11,5 % nel 2016. La situazione varia da uno Stato membro all'altro. Come illustra il grafico 9, in 10 Stati membri si registrava nel 2016 un tasso di NEET superiore alla media dell'UE-28. Italia (19,9 %), Bulgaria (18,2 %) e Romania (17,4 %) erano gli Stati membri con i più alti tassi di NEET nello stesso anno.

50. Da un punto di vista comparativo, gli Stati membri che hanno registrato i maggiori aumenti tra il 2008 e il 2016 sono stati Cipro (+ 6,0 p.p.), Romania (+ 5,8 p.p.) e Croazia (+ 5,3 p.p.).

PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

28

Grafico 9 — Tasso di NEET a livello di Stato membro, 2016 (fonte: Eurostat, yth_empl_150)



51. Il punto di svolta si è avuto nel 2013: in quasi tutti gli Stati membri il tasso di NEET ha raggiunto il valore massimo in tale anno e in seguito la situazione ha iniziato lentamente a migliorare.

52. Tuttavia, nel 2016 solo otto Stati membri avevano un tasso di NEET inferiore a quello del 2013 (Belgio, Danimarca, Irlanda, Lettonia, Lussemburgo, Ungheria, Svezia e Regno Unito).

Il tasso di occupazione giovanile

53. Se gli indicatori esaminati finora forniscono una panoramica della popolazione dei giovani disoccupati o inattivi, l’indicatore dell’occupazione giovanile aiuta a comprendere se la percentuale di giovani che invece hanno un lavoro è in aumento o no. Il tasso di occupazione giovanile corrisponde alla percentuale di giovani occupati rispetto all’intera popolazione giovanile (cfr. grafico 10).

PARTE I – La politica per l'occupazione come settore

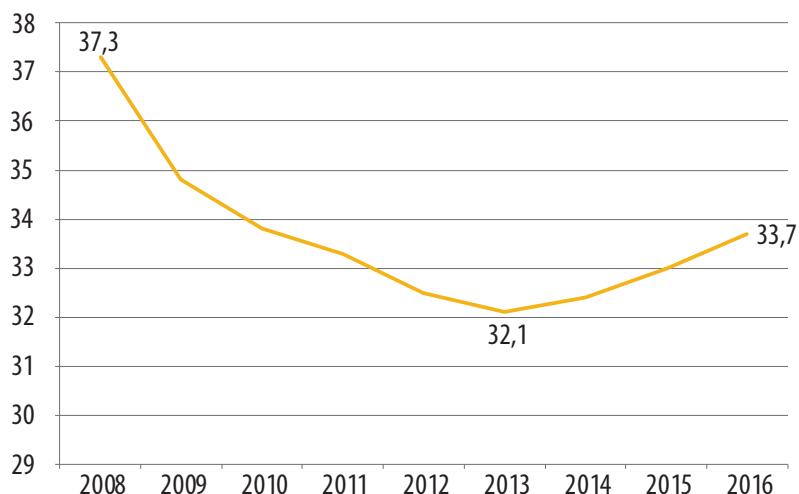
29

Grafico 10 – Illustrazione del concetto di tasso di occupazione giovanile



54. A livello dell'UE-28, nonostante i lievi segnali di miglioramento registrati dal 2013, la differenza tra il 2008 e il 2016 è ancora negativa. Mentre nel 2008 l'occupazione giovanile si collocava al 37,3 %, nel 2016 era inferiore di 3,6 p.p. (33,7 %, cfr. grafico 11).

Grafico 11 — Tasso di occupazione giovanile, periodo 2008-2016 (fonte: Eurostat yth_empl_020)



PARTE I – La politica per l’occupazione come settore

30

55. Ancora una volta, la situazione varia in misura significativa da uno Stato membro all’altro: solo nove Stati membri (Danimarca, Germania, Estonia, Malta, Paesi Bassi, Austria, Finlandia, Svezia e Regno Unito) presentavano un tasso di occupazione giovanile superiore alla media dell’UE-28, mentre nella grande maggioranza dei casi (i restanti 19 Stati membri) il tasso era inferiore alla media.

56. In quattro Stati membri (Bulgaria, Grecia, Spagna e Italia), il tasso di occupazione giovanile è in realtà inferiore al 20 %, il che significa che solo un giovane (o meno) su cinque è occupato.

57. A titolo comparativo, nel 2016 solo sette Stati membri si trovavano in una situazione migliore rispetto al 2008, vale a dire Repubblica ceca, Estonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Polonia e Svezia.

58. La situazione è ulteriormente complicata in diversi Stati membri dall’alta percentuale di contratti a tempo determinato⁴¹ tra i giovani lavoratori. I contratti a tempo determinato rappresentano una tappa importante nella transizione dall’istruzione al mercato del lavoro. Tassi relativamente elevati di impieghi temporanei tra i giovani possono tuttavia essere considerati anche un indicatore di precarietà⁴².

59. A livello dell’UE-28, i giovani con un lavoro a tempo determinato costituivano il 43,8 % del numero totale dei lavoratori. In 10 Stati membri tale dato era anche superiore. È il caso di Germania, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Slovenia e Svezia.

41 Un contratto a tempo determinato è un contratto a termine che si rescinde al soddisfacimento di criteri oggettivi, quali il completamento di un incarico o il ritorno del dipendente temporaneamente sostituito (Eurostat).

42 Commissione europea, [EU Youth Report 2015](#), 2015.

PARTE II — Riepilogo delle attività svolte dalle ISC

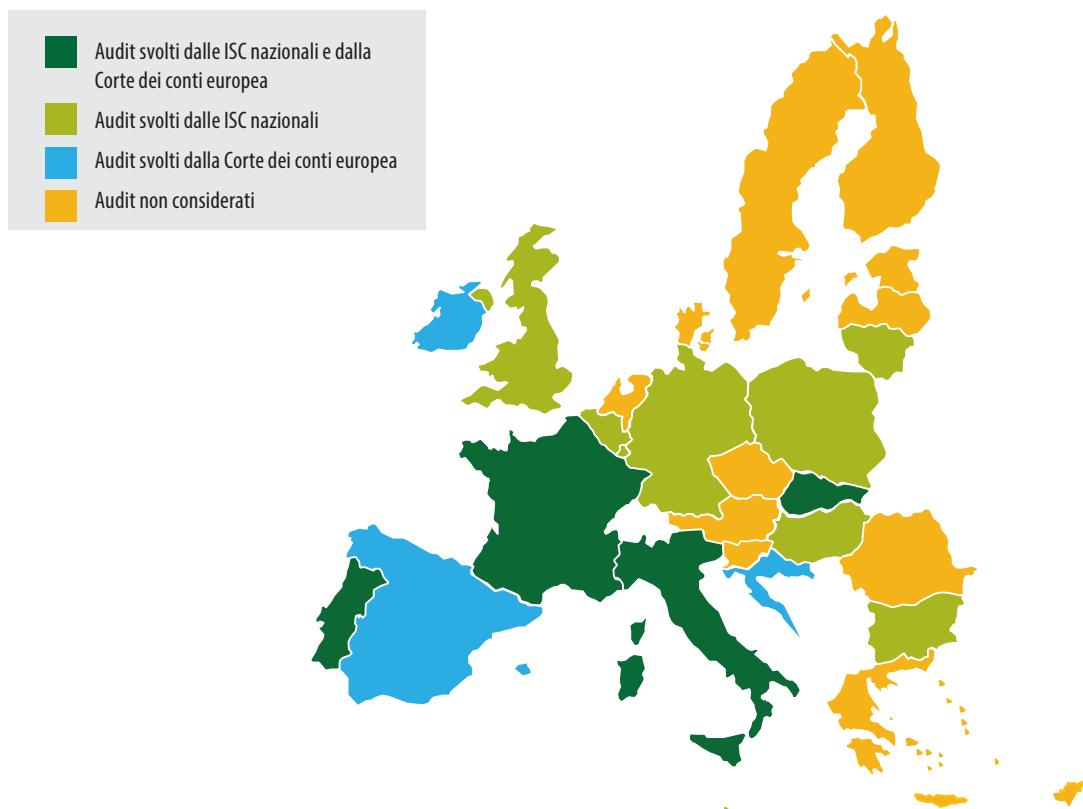
31

Introduzione

60. La disoccupazione giovanile è giustamente una delle massime priorità per la Commissione europea e i governi di molti Stati membri. L'attenzione rivolta alla disoccupazione giovanile ha dato impulso a numerose iniziative a livello nazionale e dell'Unione europea, con il coinvolgimento di un'ampia gamma di portatori d'interesse attivi nei settori dell'istruzione e dei servizi sociali. Tale interesse ha anche mobilitato volumi ingenti di finanziamenti pubblici al fine di accrescere le possibilità dei giovani di trovare lavoro. Il crescente numero di programmi per la lotta alla disoccupazione giovanile e i fondi pubblici investiti a tal fine hanno indotto le istituzioni superiori di controllo (ISC) a includere nel proprio lavoro questi tipi di misure.

61. In questa sezione del compendio di audit si riassumono i risultati di audit selezionati effettuati dalle ISC⁴³ di 13 Stati membri e dalla Corte dei conti europea nel corso degli ultimi quattro anni. La Corte stessa ha espletato l'audit in sette Stati membri⁴⁴. La copertura geografica delle attività di audit presentate nel compendio è illustrata nel grafico 12.

Grafico 12 — Attività delle ISC dell'Unione europea presa in considerazione nel compendio



43 Belgio, Bulgaria, Germania, Francia, Ungheria, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Regno Unito.

44 Irlanda, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Portogallo e Slovacchia.

62. Gli audit di cui al presente compendio affrontavano questioni di performance relative alle politiche e ai progetti in questione, oppure includevano aspetti importanti della valutazione della performance. Ciò significa che le ISC si sono concentrate sull'efficienza, sull'efficacia e/o sull'economicità delle politiche, dei programmi e dei progetti attuati.

Metodologia di audit

63. Le ISC svolgono la propria attività di audit in conformità ai principi internazionali di audit (ISSAI) e alle pertinenti norme attuative sviluppate a livello nazionale per assicurare la qualità del lavoro e delle relazioni di audit.

64. La metodologia e le procedure di audit sono state scelte e applicate individualmente per far sì che il compito di audit fosse espletato nel modo più efficace possibile. All'occorrenza e conformemente alla ripartizione delle competenze all'interno dello Stato membro, le ISC hanno svolto gli audit in collaborazione con le istituzioni di controllo regionali. Due audit di cui alla presente relazione sono stati condotti nell'ambito di un audit internazionale coordinato (cfr. i contributi delle ISC di Bulgaria e Ungheria).

65. Ove pertinente, gli auditor hanno esaminato le politiche dell'UE e l'applicazione del quadro normativo negli Stati membri, nonché analizzato gli elementi probatori specifici al contesto nazionale. Una parte importante dell'attività svolta è consistita nell'analisi di grandi volumi di dati (Ungheria, Lussemburgo e Slovacchia). Inoltre, le ISC hanno passato al vaglio i fondi assegnati dai bilanci nazionali.

66. Alcuni audit comprendevano un'analisi sul piano internazionale. Ad esempio, l'ISC francese ha esaminato l'attuazione degli aiuti in sette regioni e li ha comparati con spese analoghe in Germania, Svizzera, Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito.

67. L'analisi dei documenti è stata integrata da colloqui con le pertinenti autorità nazionali e regionali. Gli auditor hanno anche incontrato persone che avevano beneficiato delle misure a favore dell'occupazione. Sono stati organizzati sondaggi per ottenere una gamma più ampia di pareri o per raggiungere un maggior numero di partecipanti.

Periodo sottoposto ad audit

68. Gli effetti delle misure strutturali e l'impatto dei programmi sono spesso difficili da verificare in una fase precoce. Gli audit illustrati nel presente compendio vertevano su programmi pluriennali attuati tra il 2010 e il 2016 e, in genere, riguardavano un periodo di tre anni.

69. La seguente **tabella** presenta una panoramica dei principali obiettivi e/o aspetti considerati nel lavoro di audit delle ISC. Alcuni audit hanno abbinato due o più di tali aspetti. Ad esempio, la valutazione dei programmi per l'occupazione è stata spesso affiancata da una valutazione degli obiettivi strategici e del relativo sistema di monitoraggio. Tre di questi audit (Malta, Portogallo e Corte dei conti europea) comprendevano un esame dell'FSE o del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR). Questo perché i fondi strutturali sono stati spesso utilizzati per potenziare gli effetti dei programmi nazionali.

70. In aggiunta a quanto precede, due audit (Italia, Polonia) hanno riguardato progetti specifici che offrivano posti di lavoro nel settore pubblico direttamente ai giovani, sotto forma di apprendistati nella pubblica amministrazione o per la tutela del patrimonio culturale.

PARTE II — Riepilogo delle attività svolte dalle ISC

34

Tabella — Panoramica delle attività di audit delle ISC europee illustrate nel presente compendio

ISC	Titolo dell'audit	Principale aspetto considerato					
		Attuazione della politica a favore dell'occupazione	Sistema di istruzione	Sostegno alla ricerca di lavoro	Sistemi di monitoraggio	Progetti per l'offerta diretta di posti di lavoro	Fondi UE
Belgio	Allineamento tra sistema di istruzione e mercato del lavoro	✓					
Bulgaria	Monitoraggio degli esiti professionali e della migrazione dei laureati	✓			✓		
Germania	Sostegno ai giovani con deficit di competenze	✓		✓			
Francia	Accesso dei giovani al lavoro: costruire percorsi, adattare il sostegno statale	✓		✓			
Italia	Audit del progetto nazionale "500 giovani per la cultura"					✓	
Lituania	Vantaggi derivanti dalle possibilità di formazione professionale	✓	✓				
Lussemburgo	Relazioni speciali del 2011 e del 2014 sulle misure di lotta alla disoccupazione			✓	✓		
Ungheria	Audit coordinato del sistema di monitoraggio delle carriere dei laureati/ diplomati				✓		
Malta	Contributo dei fondi strutturali alla strategia "Europa 2020" nei settori dell'occupazione e dell'istruzione	✓			✓		✓
Polonia	Tirocini e inserimenti lavorativi per non occupati negli uffici della pubblica amministrazione					✓	
Portogallo	Audit del piano strategico di promozione dell'occupabilità dei giovani "Impulso Jovem"	✓		✓	✓		✓
Slovacchia	Audit sull'uso efficiente ed efficace delle risorse del bilancio nazionale stanziate per preparare i laureati di alcune università alla riuscita nel mercato del lavoro, e sul raggiungimento di alcuni indicatori economici e indicatori applicati nel processo di apprendimento e di insegnamento		✓				
Regno Unito	Apportare valore tramite il programma di apprendistato		✓	✓			
Corte dei conti europea	Disoccupazione giovanile: le politiche dell'UE hanno migliorato la situazione? Una valutazione della Garanzia per i giovani e dell'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile	✓			✓		✓

Attuazione delle politiche a favore dell'occupazione

Obiettivi dell'audit

71. Sette ISC hanno verificato l'attuazione di politiche o programmi in materia di occupazione. Nella maggior parte dei casi, si è verificato di solito se la normativa pertinente sia stata efficace e abbia consentito un sostegno adeguato per gruppi di destinatari precisamente definiti. È stato valutato, inoltre, il funzionamento degli attuali sistemi di gestione, monitoraggio e controllo.

72. In tre casi, le ISC hanno valutato se il sostegno dell'UE convogliato tramite i programmi operativi degli Stati membri sia stato concepito e attuato in modo efficace e abbia contribuito alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'UE in materia di occupazione e istruzione (strategia "Europa 2020").

Principali osservazioni di audit

73. L'efficacia e l'efficienza dei programmi e delle misure sottoposte ad audit variavano in misura significativa. Aspetti considerati problematici in un progetto non hanno generato difficoltà in altri audit.

74. Gli auditor hanno rilevato che talvolta i regimi nazionali non tenevano conto delle reali esigenze dei giovani o dell'esperienza acquisita dal funzionamento dei regimi precedenti. Pertanto, l'efficienza del sostegno statale ai giovani in cerca di lavoro variava notevolmente da un paese all'altro. Da un audit è emerso che gli effetti degli approcci intensivi e a breve termine sono maggiori rispetto a un sostegno a lungo termine.

75. Molti operatori nel mercato del lavoro offrivano sostegno e soluzioni ai giovani, con il risultato che vigeva un numero eccessivo di programmi. Talvolta, le nuove misure entravano in concorrenza con le alternative esistenti, più interessanti. Ciò ha portato a situazioni in cui gli apprendisti sostenuti per la formazione di primo ingresso beneficiavano di più regimi di aiuto. Inoltre, le autorità competenti non sono state in grado di spiegare perché fosse necessario un tale livello di sovrapposizione. Ciò dimostra che gli uffici di collocamento non accertavano sempre il rispetto dei criteri di ammissibilità per il sostegno alla formazione. In un altro caso, gli auditor hanno concluso che il finanziamento di tali uffici avrebbe dovuto basarsi sui traguardi raggiunti e sulla natura dei gruppi di destinatari.

76. In alcuni casi, la gestione, il monitoraggio e il controllo dei programmi e delle misure non erano assistiti da un efficiente sistema di informazione e di gestione. Gli auditor hanno inoltre sollevato dubbi sul volume dei fondi assegnati dagli Stati membri per l'attuazione di determinate azioni. Infine, le carenze nei sistemi di informazione sulla gestione hanno dato luogo a misure di attuazione parzialmente incoerenti con quelle previste.

Adeguamento dei sistemi d'istruzione

Obiettivi dell'audit

77. Quattro audit hanno analizzato il problema della disoccupazione giovanile dal punto di vista dell'efficacia dei sistemi di istruzione. In particolare, è stato considerato l'allineamento del mandato, della pianificazione e del contenuto dei programmi di studio con gli effettivi bisogni del mercato del lavoro.

78. In un caso, gli auditor hanno valutato se i centri di formazione soddisfassero le esigenze del mercato del lavoro e fossero utilizzati secondo gli intenti. In un altro caso, hanno verificato l'utilizzo efficiente dei fondi pubblici, ossia il rapporto tra il numero di studenti universitari e le sovvenzioni assegnate dal bilancio nazionale. Tale valutazione comprendeva il contributo dei sussidi al successo dei laureati nel mercato del lavoro.

Principali osservazioni di audit

79. I piani d'azione elaborati per l'istruzione secondaria hanno conseguito risultati limitati a causa della mancanza di criteri ben sviluppati. Di conseguenza, la gamma di corsi di formazione adeguati con successo alle esigenze del mercato è rimasta ristretta. Gli auditor hanno rilevato che alcuni standard di qualifica e strumenti didattici erano incoerenti o incompatibili. Inoltre, vi erano scarsi incentivi a fornire tali corsi.

80. In Lituania gli auditor hanno riscontrato che, nonostante gli investimenti per migliorare le infrastrutture di formazione, per la metà degli organismi controllati il numero di studenti non era aumentato nei due anni precedenti. Ciò va in parte ricondotto al fatto che più della metà di questi centri sono stati utilizzati per meno di cinque ore al giorno.

81. In Slovacchia gli auditor hanno constatato che, in generale, dalle università uscivano troppi laureati, i quali non riuscivano a trovare lavoro nei rispettivi campi di studio, e che vi era un'insufficiente correlazione con i bisogni del mercato del lavoro. Ciò riguardava, in particolare, il sistema di finanziamento dell'istruzione superiore. Anziché basare il finanziamento delle università sul successo dei rispettivi laureati nel mercato del lavoro, la maggior parte dei fondi sono stati assegnati esclusivamente in base al numero di studenti immatricolati.

82. Tuttavia, vi sono state anche constatazioni positive. In alcuni Stati membri (Belgio, Regno Unito) i datori di lavoro erano generalmente soddisfatti della qualità della formazione orientata al mercato del lavoro. In alcuni casi, anche gli studenti erano soddisfatti dei programmi di studio: in un sondaggio condotto in Slovacchia quasi tutti i laureati hanno espresso grande apprezzamento per la qualità dell'istruzione universitaria ricevuta, anche se solo la metà avrebbe scelto di studiare la stessa materia di nuovo. D'altro canto, gli apprendisti nel Regno Unito sono stati meno positivi circa la qualità delle prestazioni.

Rafforzamento delle misure per la ricerca di lavoro

Obiettivi dell'audit

83. Nei cinque audit tesi a valutare la capacità dei centri per l'impiego e di progetti analoghi di facilitare il collocamento (come il programma di apprendistato nel Regno Unito), le ISC si sono concentrate sull'efficacia e sull'efficienza delle iniziative adottate per promuovere l'occupazione giovanile.

84. Tali audit spesso riguardavano più aspetti, quali l'adeguatezza dei quadri strategici e i relativi sistemi di monitoraggio. Di conseguenza, anche alcune osservazioni presentate in altre parti di detta analisi sono pertinenti per la presente sezione.

Principali osservazioni di audit

85. Era complesso valutare gli esiti degli audit, in quanto spesso era difficile stabilire il nesso tra le misure e l'occupabilità dei partecipanti. L'efficienza del sostegno statale ai giovani in cerca di lavoro variava notevolmente da un paese all'altro. Ad esempio, gli auditor della ISC lussemburghese hanno constatato che non si potevano trarre conclusioni dai dati raccolti, poiché non vi era alcuna indicazione dell'occupabilità delle persone in cerca di lavoro. Gli auditor francesi hanno dichiarato che l'efficienza del sostegno statale ai giovani in cerca di lavoro variava notevolmente e che le parti interessate regionali devono unire gli sforzi per collaborare in modo più efficace e migliorare il monitoraggio sui giovani disoccupati.

86. Da un audit effettuato in Portogallo è emerso che le misure di gestione e di controllo previste nel piano per migliorare l'occupabilità dei giovani non erano assistite da un'efficiente aggregazione dei dati e da un idoneo sistema di gestione. Di conseguenza, l'attuazione era ben lungi dal raggiungere gli obiettivi previsti a causa dei ritardi e della concorrenza con altri più attraenti programmi di tirocinio già esistenti.

87. Per quanto concerne un programma di apprendistato controllato nel Regno Unito, il servizio competente non aveva definito il modo in cui avrebbe utilizzato il maggior numero di apprendistati per ottenere incrementi di produttività. Il processo di definizione di nuovi standard di formazione aveva richiesto l'impiego di notevoli risorse da parte dei datori di lavoro ed era stato più lungo del previsto. Se da un lato i datori di lavoro hanno dichiarato livelli elevati di soddisfazione circa la qualità della formazione offerta e i vantaggi registrati, dall'altro gli apprendisti hanno fornito una visione meno positiva della qualità delle prestazioni. Inoltre, secondo l'Ispettorato dell'Istruzione, circa un quinto degli enti di formazione avrebbe dovuto migliorare la qualità della formazione offerta.

Sistemi di monitoraggio

Obiettivi dell'audit

88. Il monitoraggio e la gestione della raccolta dei dati sono essenziali per processi decisionali basati su elementi di fatto. Essi consentono di valutare in modo adeguato lo stato corrente di qualsiasi politica o programma e sono indispensabili per decidere su futuri miglioramenti.

89. Gli audit delle ISC di Bulgaria e Ungheria si sono incentrati sul monitoraggio delle misure studiate per rilevare la carriera dei laureati. Le ISC hanno valutato l'efficacia dei meccanismi di monitoraggio delle carriere e della migrazione dei laureati.

90. Gli altri audit hanno verificato se i sistemi di monitoraggio in funzione fossero stati creati correttamente e fossero in grado di fornire informazioni gestionali accurate e affidabili. Il solido monitoraggio è stato considerato indispensabile per consentire la creazione di uno strumento di supporto decisionale che fornisse riscontri agli istituti di istruzione erogatori di formazioni mirate. Occorrevano informazioni soddisfacenti anche per aiutare a orientare i giovani nelle scelte professionali.

Principali osservazioni di audit

91. È difficile creare un sistema di monitoraggio solido e affidabile in un contesto complesso. In alcuni casi, i sistemi di monitoraggio sono stati utilizzati in modo efficace. Ciò, a sua volta, ha dimostrato che le organizzazioni competenti hanno debitamente espletato i propri compiti, in conformità agli obiettivi stabiliti per tutte le fasi dei progetti. Tali sistemi hanno fornito un sostegno efficace al processo decisionale, consentendo, ad esempio, la raccolta di dati correlati alla natura dell'impiego dei laureati. Grazie a informazioni affidabili, alcuni istituti di istruzione coinvolti hanno raggiunto o superato gli obiettivi prefissati.

92. Nonostante gli sforzi compiuti dalle autorità competenti e i traguardi raggiunti, le ISC hanno rilevato anche casi meno proficui, in cui le misure non sono state sempre efficaci. Tali errori e debolezze possono essere classificati come segue:

- errata impostazione: le procedure o le responsabilità per la raccolta, la compilazione, l'analisi e la valutazione dei dati sui partecipanti non sono state definite con precisione. Ad esempio, non era chiaro quale fosse il volume dei finanziamenti nazionali che gli Stati membri avevano assegnato a determinate misure. Oltre a ciò, i dati non consentivano di trarre conclusioni, in quanto non vi era alcuna indicazione dell'occupabilità delle persone in cerca di lavoro;
- uso inappropriate: la gestione, il monitoraggio e il controllo di talune misure non erano assistiti da un efficiente sistema di aggregazione e di gestione delle informazioni. Di conseguenza, i dati non sono stati utilizzati per determinare, ad esempio, il numero di studenti da ammettere ai corsi universitari;
- dati obsoleti o non pertinenti: le attività per la definizione degli indicatori di performance sono state svolte solo nelle fasi iniziali. Vi erano limitazioni nel monitoraggio di determinate categorie di laureati. Dati frammentari e incompleti hanno ridotto la capacità di aggiornare le valutazioni iniziali delle misure a favore dell'occupazione giovanile.

Programmi che offrivano direttamente posti di lavoro

Obiettivi dell'audit

93. Quest'ultimo tipo di progetto controllato consentiva di offrire direttamente lavoro ai giovani. In un caso venivano offerti apprendistati nella pubblica amministrazione (in Polonia), mentre l'altro progetto offriva posti di lavoro per la salvaguardia del patrimonio culturale italiano. In entrambi i casi gli auditor hanno verificato come fossero stati attuati i progetti e quali risultati fossero stati raggiunti.

Principali osservazioni di audit

94. Per gli apprendistati in Polonia le assunzioni non erano trasparenti: la maggior parte degli enti pubblici non ha pubblicato informazioni sui posti vacanti e sulle procedure di assunzione nei rispettivi siti Internet. Inoltre, alcuni non erano preparati ad accogliere un maggior numero di apprendisti e talvolta ai partecipanti sono stati affidati i compiti più banali, come fare fotocopie. Inoltre, il sistema di tutoraggio non sempre ha funzionato bene: in alcuni casi il tutore era responsabile di un numero eccessivo di persone, il che significa che la sua azione era a volte inconsistente.

95. Il progetto a favore del patrimonio culturale è stato attuato in conformità con le finalità perseguiti, ossia fornire ai giovani una formazione e recuperare patrimonio culturale, spesso tramite il rilancio di iniziative abbandonate. Gli auditor hanno peraltro criticato la complessità delle norme e delle procedure burocratiche, la carenza o la vetustà delle attrezzi, l'insufficienza delle risorse finanziarie e la mancanza di tempo per portare a termine compiti complessi. In alcuni casi è stato riscontrato un elevato avvicendamento degli apprendisti, circostanza che ha causato un aumento del carico di lavoro e carenze di personale.

96. In genere, i progetti sono stati accolti in maniera positiva e i partecipanti di entrambi i progetti hanno apprezzato l'opportunità offerta loro.

Pubblicità

97. Tutte le relazioni incluse nel presente compendio sono state pubblicate nei pertinenti siti Internet delle ISC. Per accrescere l'eco mediatica, la pubblicazione delle relazioni è stata solitamente accompagnata da comunicati stampa.

98. L'approccio alla comunicazione di alcune ISC prevede presentazioni ai principali soggetti interessati, di norma i parlamenti nazionali o le relative commissioni specializzate, nonché alle agenzie e agli organi governativi competenti.

99. Inoltre, alcune ISC hanno presentato le proprie relazioni in occasione di conferenze e seminari internazionali. Solitamente si trattava di casi in cui erano stati utilizzati fondi UE oppure l'audit era stato espletato nell'ambito della cooperazione internazionale.

PARTE II — Riepilogo delle attività svolte dalle ISC

40

Seguito dato agli audit

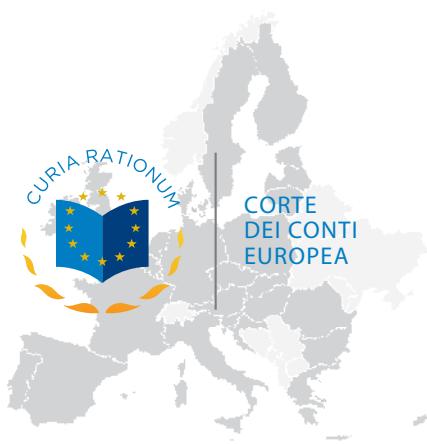
100. Tutte le ISC, per una questione di principio e buona prassi, monitorano il seguito dato alle proprie raccomandazioni. L'approccio dipende dal regolamento interno di ciascuna ISC. Può assumere la forma di un monitoraggio dell'attuazione di ogni singola raccomandazione oppure essere svolto nel quadro di un altro compito di audit.

101. Il monitoraggio del seguito dato avviene in un periodo compreso tra sei mesi e tre anni dopo la scadenza del termine per l'attuazione delle raccomandazioni, a seconda del regolamento interno delle ISC. Alcune ISC lo eseguono per i propri audit senza vincolarsi a una tempistica specifica.

102. Per le relazioni incluse nella presente compendio, una ISC ha già completato l'audit di monitoraggio sul seguito dato e un'altra non prevede ulteriori controlli in merito.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

41



Corte dei conti europea

Disoccupazione giovanile: le politiche dell'UE hanno migliorato la situazione? Una valutazione della Garanzia per i giovani e dell'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile

Contesto

103. Questa relazione esamina i progressi compiuti dalla Garanzia dell'UE per i giovani, istituita da una raccomandazione del Consiglio per far sì che i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'uscita dal sistema d'istruzione formale o dalla perdita del posto di lavoro. Valuta inoltre l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG), che ha aumentato il sostegno finanziario per i più colpiti dalla disoccupazione. L'audit della Corte ha constatato che i progressi compiuti sono limitati e che i risultati sono al di sotto delle aspettative.

104. La dotazione approvata per la IOG è di 6,4 miliardi di euro, che includono 3,2 miliardi di euro provenienti da una nuova specifica linea del bilancio UE a cui devono aggiungersi 3,2 miliardi di euro di dotazioni finanziarie nazionali nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE).

Modalità di espletamento dell'audit

105. I principali soggetti controllati sono stati la Commissione europea e gli organismi attuatori di sette Stati membri. Irlanda, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Portogallo e Slovacchia. Gli organismi controllati erano, fra l'altro, direttamente coinvolti nell'attuazione dei programmi della Garanzia per i giovani e/o nei programmi operativi a titolo dell'FSE concernenti la disoccupazione giovanile.

106. Gli elementi probatori sono stati ottenuti mediante esami documentali, a livello nazionale e dell'UE, e colloqui con le autorità nazionali competenti. Gli auditor della Corte hanno analizzato gli elementi probatori raccolti ed esaminato un campione di persone che avevano beneficiato di offerte finanziate dalla IOG.

107. In totale, sono state dedicate al compito di audit in questione, dalla pianificazione alla pubblicazione, 190 settimane-persona. La composizione dell'équipe di audit, costituita da un capo incarico coadiuvato da nove auditor, doveva consentire l'espletamento delle procedure di audit in tutti gli Stati membri selezionati.

108. L'audit è stato espletato tra settembre 2015 e marzo 2017.

Principali osservazioni

109. Sebbene i sette Stati membri visitati avessero compiuto progressi nell'attuazione della Garanzia per i giovani e avessero ottenuto alcuni risultati, la situazione al momento dell'audit, ad oltre tre anni dall'adozione della raccomandazione del Consiglio, non rispecchiava le aspettative inizialmente create dall'introduzione della Garanzia per i giovani, volta a far sì che tutti i NEET (giovani che non lavorano né sono impegnati in corsi di studio o di formazione) ricevessero, entro quattro mesi, un'offerta qualitativamente valida di lavoro, tirocinio, apprendistato o proseguimento degli studi.

110. Nessuno degli Stati membri visitati aveva ancora provveduto affinché tutti i NEET avessero l'opportunità di ricevere un'offerta entro quattro mesi, contribuendo alla loro integrazione sostenibile nel mercato del lavoro. Un fattore importante all'origine di questa situazione era l'impossibilità di raggiungere l'intera popolazione NEET con le sole risorse messe a disposizione dal bilancio UE.

111. Non era chiaro, inoltre, quale fosse il volume dei finanziamenti nazionali che gli Stati membri avevano assegnato all'attuazione della Garanzia per i giovani.

112. La Corte ha concluso, per giunta, che, al momento dell'audit, nei cinque Stati membri visitati il contributo dell'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile al conseguimento degli obiettivi della Garanzia per i giovani risultava molto limitato.

Raccomandazioni

113. Fra i principali punti sollevati, la Corte ha osservato che gli Stati membri e la Commissione dovrebbero:

- gestire le aspettative fissando obiettivi e valori-obiettivo realistici e raggiungibili;
- svolgere valutazioni delle carenze e analisi di mercato prima di porre in essere i sistemi previsti e
- migliorare i propri sistemi di monitoraggio e di reporting.

Inoltre, gli Stati membri dovrebbero:

- tracciare un quadro completo del costo della Garanzia per i giovani e adeguare i sistemi ai fondi disponibili, nonché
- fare in modo che le offerte corrispondano ai profili dei partecipanti e alla domanda del mercato del lavoro, conducendo all'assunzione.

La Commissione dovrebbe, infine:

- fare in modo che gli Stati membri dimostrino come le misure per l'occupazione giovanile finanziate dall'UE rispondano in maniera adeguata alle esigenze.

Pubblicazione e seguito dato

114. La relazione è stata pubblicata all'inizio di aprile 2017. Nello stesso periodo, si sono tenute a Bruxelles presentazioni per la stampa e le parti interessate. La relazione è stata poi presentata alle commissioni Controllo dei bilanci (CONT) e Occupazione e affari sociali (EMPL) del Parlamento europeo e al Gruppo "Questioni sociali" del Consiglio europeo alla fine di aprile 2017.

115. Nel maggio 2017, inoltre, è stata indetta a Bruxelles una conferenza ad alto livello nella sede del Parlamento europeo per discutere le conclusioni della relazione. Esperti rinomati provenienti dalle istituzioni dell'UE, professionisti e rappresentanti dei giovani e dei datori di lavoro, nonché altri portatori d'interesse pubblici e privati hanno condiviso opinioni e idee sui programmi dell'UE per l'occupazione giovanile e discusso le prospettive future per le misure volte a promuovere l'occupazione giovanile.

116. La procedura ordinaria prevede che venga intrapreso un follow up sulla relazione tre anni dopo la pubblicazione della stessa.

Impatto atteso

117. La relazione e le relative raccomandazioni dovrebbero contribuire a migliorare la politica in causa, consentendo in particolare:

- una migliore definizione e focalizzazione della politica, la fissazione di obiettivi più realistici in base a un'attenta analisi dei bisogni per la messa a punto, in futuro, di iniziative strategiche simili a livello dell'UE;
- una maggior trasparenza nell'assegnazione, negli Stati membri, dei fondi pubblici nazionali e dell'UE alla Garanzia per i giovani;
- una selezione più mirata dei progetti negli Stati membri, al fine di rispondere meglio alle necessità individuate mediante un sostegno su misura che risponda ai bisogni del mercato in termini di forza lavoro, assicurando in tal modo la sostenibilità dei risultati ottenuti; e
- metodi più completi, tempestivi e rigorosi per la raccolta dei dati negli Stati membri, al fine di consentire un'analisi e modifiche della politica basate sugli elementi probatori raccolti dai progetti già attuati.



Corte dei conti belga

Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof

Relazione di audit sull'allineamento tra sistema di istruzione e mercato del lavoro

Contesto

118. Nel 2014, la Corte dei conti belga (ISC) ha effettuato un audit sull'allineamento tra il sistema di istruzione e il mercato del lavoro. Ha esaminato l'allineamento dell'istruzione secondaria con il mercato del lavoro, che andava ancora ottimizzato. Nei principali programmi scolastici del settore tecnico e professionale, molti studenti concludevano il ciclo di insegnamento secondario superiore con qualifiche che non erano così utili sul mercato del lavoro quanto avrebbero potuto esserlo. Sebbene il decreto del 2009 sull'inquadramento delle qualifiche assicurasse in parte un miglior allineamento, nella sua attuazione sono insorti problemi per quanto riguarda la portata, la tempistica e la mancanza di informazioni.

Modalità di espletamento dell'audit

119. La ISC ha articolato il proprio controllo di gestione nei seguenti quesiti.

- Qual è la politica generale del governo fiammingo in materia di allineamento dell'istruzione al mercato del lavoro?
- L'offerta formativa è orientata ai bisogni del mercato del lavoro?
- Il contenuto dei corsi di formazione è incentrato su quanto gli studenti devono conoscere e saper fare per esercitare una professione?

120. L'audit delinea i problemi e le politiche in merito a detto allineamento e mette in evidenza due aspetti relativi alla determinazione delle materie d'insegnamento nei principali istituti di istruzione secondaria superiore, comprendendo la pianificazione e il contenuto. Per l'audit, l'ISC si è avvalsa di norme e regolamenti, documenti ufficiali e fascicoli amministrativi. Ha esaminato i programmi di studio per gli anni scolastici 2007-2010, 2010-2014 e 2014-2015. L'équipe di audit, composta da due auditor, ha tenuto colloqui con il personale del dipartimento per l'istruzione, l'agenzia per un'istruzione e una formazione di qualità, l'ispettorato dell'istruzione, l'agenzia dei servizi educativi e sette settori occupazionali.

Principali osservazioni

L'istruzione e il mercato del lavoro nelle Fiandre

121. La politica fiamminga di allineamento del sistema di istruzione al mercato del lavoro si articola in diversi elementi: il piano d'azione per la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM), la struttura delle qualifiche nelle Fiandre, l'apprendimento sul luogo di lavoro, che abbina apprendimento e lavoro, il rafforzamento della formazione professionale, il pilastro professionale ("beroepskolom") e i centri regionali per la tecnologia. Finora, il piano d'azione STEM ha prodotto risultati limitati. Al fine di riformare l'istruzione secondaria, il governo fiammingo ha iniziato a passare al vaglio i corsi di formazione. Una nota strategica sull'istruzione per il periodo 2009-2014 ha messo in luce specifiche carenze e problemi di allineamento per l'istruzione secondaria e di livello superiore rispetto al mercato del lavoro.

Ruolo del governo fiammingo

122. Il governo fiammingo può stabilire nuovi corsi di formazione in risposta all'evoluzione sociale, educativa e tecnologica e ai bisogni del mercato del lavoro. Il governo determina le procedure e i criteri per l'approvazione dei nuovi corsi di formazione, sulla base delle esigenze contestuali, e le proposte sono presentate a un comitato di rappresentanti ufficiali e di esperti. Gli auditor hanno rilevato, tuttavia, che in molti casi mancavano criteri ben sviluppati. Vi sono norme che disciplinano la creazione e la modifica dei corsi di formazione, ma mancano regole vincolanti per ovviare a una formazione obsoleta. Sono definiti due tipi di qualifiche: professionale e di studio.

Procedura e legislazione

123. Qualsiasi operatore nel mercato del lavoro può presentare proposte di nuovi corsi al comitato di convalida. Nel 2006, il governo ha deciso di valutare l'istruzione secondaria passando in rassegna tutti i rami di studio per aggiornare e razionalizzare la gamma esistente di corsi. È stato istituito un piano generale di riforma dell'istruzione secondaria basato sulle competenze cruciali europee, che comprendeva nuovi corsi di formazione dal contenuto aggiornato, al fine di migliorare l'allineamento, e che sostituiva tipi di istruzione con ambiti di studio, pur mantenendo la struttura dei gradi. La legislazione attuale è orientata verso una nuova formazione al mercato del lavoro. Tuttavia, l'ISC ha riscontrato che la gamma dei corsi orientata con successo al mercato è rimasta limitata. Inoltre, ha rilevato che il governo fiammingo offre pochi incentivi a fornire tali corsi. In futuro, i titoli di studio saranno basati su specifiche qualifiche finali e su qualifiche professionali, in modo che le scuole e le istituzioni non offrano corsi per i quali non vi è richiesta sul mercato del lavoro.

124. L'ISC ha concluso che i settori professionali sono in genere soddisfatti della qualità della formazione orientata al mercato del lavoro, nonostante occasionali carenze qualitative e, soprattutto, la scarsità di tecnici che hanno concluso il ciclo di istruzione secondaria.

125. Il governo fiammingo ha inteso allineare meglio la formazione al mercato del lavoro attraverso la piena attuazione del decreto del 2009, modificato nel 2011, sulla struttura delle qualifiche e l'applicazione del piano d'azione STEM, che dovrebbe produrre migliori risultati nel lungo periodo. Finora, tuttavia, l'attuazione del decreto è stata lenta e il decreto stesso continua a destare preoccupazione, anche dopo essere stato modificato.

Raccomandazioni

- Il governo e l'amministrazione delle Fiandre dovrebbero passare al vaglio i corsi di formazione per formulare un giudizio chiaro sulla loro pertinenza per il mercato del lavoro attuale.
- Il governo dovrebbe aggiornare o sospendere i corsi di formazione che non sono più attuali.
- Si dovrebbe introdurre un regime regolamentato per far sì che le scuole interrompano i corsi di formazione orientati al mercato del lavoro che non rispondono ai bisogni di quest'ultimo, nonché incoraggiare le scuole a offrire la formazione necessaria.
- Occorrono norme giuridiche generali in materia di qualifiche.
- Si dovrebbe anticipare il coinvolgimento del personale docente nella creazione delle qualifiche professionali.
- Il governo potrebbe verificare l'impiego di descrittori per le qualifiche finali.
- Il governo dovrebbe adottare misure per far sì che la pertinenza delle qualifiche professionali sia adeguatamente dimostrata.
- I profili delle competenze professionali convalidati dalle autorità fiamminghe dovrebbero essere completi e consoni alle esigenze.

Pubblicazione e seguito dato

126. La relazione di audit, presentata al parlamento fiammingo e pubblicata nel novembre 2014, è disponibile, unitamente al comunicato stampa, sul sito Internet dell'ISC (www.rekenhof.be).

127. Il ministro dell'Istruzione ha approvato la relazione e ha domandato perché, secondo l'ISC, non è chiaro in che modo si possano applicare allo sviluppo personale l'approccio orientato alle competenze e gli elementi descrittori; si è chiesto, inoltre, se non fosse possibile anticipare il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle qualifiche professionali. Ha altresì affermato la necessità di un approccio globale al cambiamento della gamma delle offerte educative.

Impatto atteso

128. Le raccomandazioni attuate dovrebbero contribuire a un migliore allineamento tra il sistema di istruzione e i bisogni del mercato del lavoro. In futuro, i programmi di studio dovranno indicare chiaramente le qualifiche finali e professionali. Tuttavia, questo approccio orientato alle competenze comporta anche dei rischi e non è chiaro come rientri nella più ampia missione dell'istruzione in termini di sviluppo sociale e personale.



Corte dei conti bulgara

Сметна палата на Република България

Audit sul monitoraggio degli esiti professionali e della migrazione dei laureati

Contesto

129. Questa relazione di audit valuta l'efficacia dei meccanismi volti a monitorare gli esiti professionali e la migrazione dei laureati.

130. La performance delle attività di monitoraggio è stata valutata a fronte dei seguenti criteri:

- presenza di chiare regole per il monitoraggio della carriera dei laureati;
- presenza di un sistema di monitoraggio delle carriere professionali;
- presenza dei presupposti per il monitoraggio dei processi migratori;
- effettiva esecuzione del monitoraggio di detti processi tra i diplomati dell'istruzione superiore.

Modalità di espletamento dell'audit

131. L'audit ha riguardato il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 e ha esaminato le azioni di diversi organi e istituzioni statali per monitorare gli esiti professionali e i processi migratori dei laureati.

Principali osservazioni

132. Diversi documenti a livello nazionale e dell'UE trattano l'esigenza di raccogliere informazioni sugli esiti professionali dei laureati. Gli attuali strumenti giuridici stabiliscono, in linea di principio, che i vari organismi incaricati dell'attuazione delle politiche in materia di istruzione superiore e occupazione sono tenuti a cooperare mediante lo scambio di informazioni, ma non definiscono le procedure o le competenze per la raccolta, la compilazione, l'analisi e la valutazione dei dati relativi ai diplomati/laureati.

133. Le università hanno istituito sistemi per seguire e monitorare le carriere dei laureati. Nella maggior parte delle università, i metodi di raccolta e le fonti utilizzate non sono sufficientemente solidi, il che significa che i dati raccolti non sono esaustivi o aggiornati.

134. Il sistema bulgaro per la graduatoria delle università è uno strumento affidabile per il monitoraggio delle carriere dei laureati, in quanto usa dati provenienti da fonti oggettive e centralizzate. Vi sono limitazioni per il monitoraggio di determinate categorie di laureati, in particolare per quanto concerne i laureati all'estero, coloro che non versano contributi sociali e i disoccupati non registrati presso il servizio per l'impiego.

135. Poiché affidabili, i dati forniti sui laureati dal sistema per la graduatoria possono essere utilizzati in sicurezza dal ministero dell'Istruzione e delle scienze nel definire i finanziamenti e la politica di ammissione all'istruzione superiore; ciò tuttavia non è avvenuto durante il periodo oggetto dell'audit. Nel 2016, il ministero ha istituito un collegamento tra le ammissioni e i finanziamenti delle università, da un lato, e gli esiti professionali, dall'altro; si è così contribuito a rafforzare il ruolo del sistema per la graduatoria a tale riguardo.

136. Il Parlamento europeo e la Commissione hanno sottolineato la gravità dei problemi che la mobilità asimmetrica e la "fuga dei cervelli" pongono agli Stati membri e hanno segnalato la necessità di affrontare la questione a livello sia nazionale che dell'UE. La politica della Bulgaria sulla gestione dei processi di migrazione tra i laureati, esplicitata in una serie di documenti strategici, si impernia su due punti principali: persuadere gli espatriati bulgari a rimpatriare e attrarre nel paese stranieri altamente qualificati.

137. Le misure per monitorare gli esiti professionali e la migrazione dei laureati non sono efficaci, in quanto:

- la politica in materia di migrazione dei lavoratori altamente qualificati è estremamente frammentata;
- agli organismi incaricati della gestione dei processi migratori mancano chiari obiettivi, misure specifiche o competenze per seguire le carriere dei laureati;
- la raccolta e l'analisi delle informazioni a livello nazionale sulla migrazione dei lavoratori è scarsamente regolamentata;
- i sistemi di monitoraggio della migrazione dei laureati non sono affidabili, tanto a livello nazionale quanto all'interno dei servizi interessati.

138. Nonostante alcune limitazioni, il sistema bulgaro per la graduatoria delle università si è dimostrato molto efficace nel monitoraggio degli esiti professionali dei laureati a livello nazionale.

Raccomandazioni

139. Dall'audit sono discese le seguenti raccomandazioni.

Il **ministero del Lavoro e delle politiche sociali** dovrebbe:

- condurre un'analisi d'impatto della politica per la gestione dei processi migratori tra i lavoratori altamente qualificati e della necessità di modifiche a tale riguardo;
- svolgere un'analisi degli aspetti seguenti:
 - caratteristiche e limiti delle informazioni disponibili sulla migrazione dei lavoratori altamente qualificati e possibili soluzioni per superare tali limiti;
 - possibilità di istituire un meccanismo per raccogliere, scambiare e consolidare le informazioni sulla migrazione dei lavoratori altamente qualificati, verso la Bulgaria e verso l'estero, e di stabilire un nesso logico;
- elaborare norme legislative che istituiscano un organo o una struttura appositamente incaricati di raccogliere e analizzare informazioni sui processi di migrazione della forza lavoro in Bulgaria;
- istituire un sistema nazionale di monitoraggio dei processi di migrazione della forza lavoro, compresa quella dei laureati;
- negoziare un idoneo meccanismo per la condivisione interministeriale e interdipartimentale delle informazioni sulla migrazione della forza lavoro, compresa quella dei lavoratori altamente qualificati, alla luce della nuova agenda per le competenze per l'Europa adottata dalla Commissione nel 2016 e della risoluzione del Parlamento europeo 2015/2281(INI).

Il **ministero dell'Istruzione e delle scienze** dovrebbe:

- rivedere gli indicatori nel piano d'azione per l'attuazione della strategia per lo sviluppo dell'istruzione superiore nella Repubblica di Bulgaria;
- stabilire le caratteristiche e gli obiettivi specifici di una tabella di marcia nazionale per la "istruzione per una carriera", insieme agli indicatori per il monitoraggio della relativa attuazione;
- elaborare norme legislative sul funzionamento del sistema bulgaro per la graduatoria delle università, onde assicurarne la solidità e l'affidabilità sotto il profilo operativo;
- migliorare la funzionalità del registro dei certificati APOSTILLE al fine di accrescerne la capacità di ordinare ed estrarre i dati necessari all'elaborazione delle politiche;
- nel quadro del comitato interministeriale per l'istruzione concernente i bulgari che vivono all'estero, monitorare l'attuazione della politica bulgara in materia di istruzione per le comunità e i cittadini bulgari all'estero per quanto riguarda gli effetti delle misure volte a incoraggiare le persone aventi le proprie radici in Bulgaria a proseguire gli studi presso università bulgare, e quindi valutare l'impatto di tali misure;
- assistere il ministero del Lavoro e delle politiche sociali nelle analisi di cui ai precedenti primo e secondo punto.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

50

Pubblicazione e seguito dato

140. La relazione di audit, adottata il 24 aprile 2017 su decisione della Corte dei conti bulgara, è stata trasmessa all'Assemblea nazionale e ha fatto l'oggetto di un comunicato stampa. È stata presentata il 31 maggio 2017 in occasione di un seminario su Europa 2020 tenutosi a Malta.

141. Verranno effettuate verifiche sul seguito dato alle raccomandazioni dopo la scadenza del termine di attuazione (aprile 2018).

Impatto atteso

142. Ci si attende che, a seguito dell'audit, aumenti l'efficacia delle attività volte a monitorare gli esiti professionali e la migrazione dei laureati e che migliori il sostegno alle autorità interessate.



Corte dei conti federale tedesca Bundesrechnungshof

Audit sul sostegno ai giovani con deficit di competenze

Contesto

143. L’Agenzia federale del lavoro tedesca fornisce consulenza e sostegno finanziario alle persone in cerca di occupazione o di corsi di formazione in Germania e trova loro posti idonei. Si tratta di un ente pubblico autonomo, finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori, che riceve sussidi e rimborsi a titolo del bilancio federale.

144. Nel 2011 sono state introdotte nuove disposizioni legislative in virtù delle quali gli uffici locali di tale agenzia possono offrire sovvenzioni ai datori di lavoro che, attraverso una formazione di primo ingresso sul posto di lavoro (*Einstiegsqualifizierung*), aiutano giovani che stentano ad accedere al mercato del lavoro. L’obiettivo di tale formazione è di offrire ai giovani con i giusti requisiti una base per acquisire competenze professionali. Si propone come una porta d’accesso alla formazione professionale in azienda per il gruppo mirato. Inoltre, il sostegno finanziario è teso a fornire incentivi ai datori di lavoro affinché offrano formazione sul posto di lavoro e ad aumentare così le capacità di formazione delle imprese.

145. La Corte dei conti tedesca ha competenze di audit sull’Agenzia federale del lavoro. L’audit ha esaminato se la nuova normativa si sia dimostrata efficace, individuando eventuali problematiche nel sostegno erogato.

146. Tra il 2011 e il 2015, gli uffici di collocamento locali hanno fornito sostegno per un importo complessivo di quasi 174 milioni di euro per la formazione di primo ingresso, pari a una media di circa 35 milioni di euro all’anno.

Modalità di espletamento dell’audit

147. Le principali entità controllate sono state l’Agenzia federale del lavoro e cinque uffici di collocamento di quattro Länder (Stati federati).

148. L’équipe di audit ha selezionato gli uffici di collocamento locali per regione e per il numero di sussidi concessi. Ha selezionato ed esaminato un campione di tali sussidi. Gli auditor hanno inoltre analizzato i processi informatici e le statistiche, nonché incontrato il personale specialistico e direzionale degli uffici di collocamento locali.

149. L'équipe ha dedicato in tutto 154 giornate lavorative all'acquisizione di elementi probatori sul campo.

150. A giugno e luglio 2015 è stato espletato un audit approfondito su misure introdotte nel 2013 e nel 2014. L'équipe di audit ha esaminato se gli uffici di collocamento locali avessero:

- debitamente esaminato le domande di sussidio presentate dai datori di lavoro per retribuire gli apprendisti,
- assicurato ai giovani un adeguato tutoraggio durante la formazione di primo ingresso,
- verificato il buon esito del sostegno erogato.

151. Gli auditor hanno inoltre esaminato in quale misura l'Agenzia federale del lavoro avesse seguito gli uffici di collocamento locali nella loro azione di sostegno alla formazione di primo ingresso.

Principali osservazioni

152. La procedura per le domande

- In circa un caso esaminato su dieci, gli uffici di collocamento locali non hanno verificato che fossero soddisfatti i criteri di ammissibilità per il sostegno alla formazione di primo ingresso oppure non lo hanno fatto nei tempi prescritti. In alcuni casi, le persone beneficiarie non erano adatte all'obiettivo della formazione o avevano già completato una formazione professionale all'estero.
- Nella metà dei casi esaminati mancavano validi "contratti d'inserimento", obbligatori per legge. In un altro 26 % dei casi esaminati, le agenzie non hanno precisato, in un valido contratto di inserimento, che il sostegno alla formazione di primo ingresso era una delle prestazioni fornite.
- Il sostegno alla formazione di primo ingresso è una prestazione discrezionale. In tutti i casi esaminati, le agenzie hanno finanziato la formazione di primo ingresso per l'importo massimo e per la durata massima consentita di 12 mesi. In nessuno di questi casi sono stati forniti elementi comprovanti i motivi per cui era necessario il massimo sostegno.
- In alcuni casi, gli apprendisti destinatari della formazione di primo ingresso beneficiavano contemporaneamente di altre misure tese ad aiutarli a trovare lavoro. In alcuni casi, il datore di lavoro patrocinava anche queste altre misure, per cui percepiva prestazioni nel quadro di entrambe le azioni. Tuttavia, non è consentito finanziare simultaneamente due misure a tempo pieno.

153. Il tutoraggio da parte degli uffici di collocamento locali

Per i programmi di formazione di primo ingresso con una durata di almeno tre mesi, gli uffici non hanno avuto alcun contatto con gli apprendisti in metà dei casi e, in oltre un quarto dei casi, neanche con il datore di lavoro.

154. Il seguito dato

L'organizzazione beneficiaria di sostegno deve rilasciare un certificato con valore giuridico che attesti le competenze e conoscenze impartite. Nella grande maggioranza dei casi in cui alla formazione di primo ingresso non è seguita una formazione professionale, non erano stati rilasciati certificati. In alcuni casi, gli uffici non hanno conservato le copie dei certificati.

Raccomandazioni

155. La procedura per le domande

- Prima di approvare qualsiasi sussidio, gli uffici locali sono tenuti a tenere colloqui di persona con il potenziale apprendista per analizzarne i requisiti previsti per legge e a documentare l'esito. Nel sovrintendere agli uffici locali, l'Agenzia federale del lavoro deve assicurare che essi verifichino attentamente il soddisfacimento di tutti i criteri di ammissibilità prima di finanziare una formazione di primo ingresso. Gli uffici dovrebbero garantire che i potenziali apprendisti siano adatti a esercitare la professione per cui chiedono la formazione.
- Gli uffici locali dovrebbero migliorare le prassi amministrative e concludere contratti di inserimento con tutte le persone che intendano ricevere formazione, come previsto per legge. I contratti di inserimento dovrebbero stabilire gli obiettivi e definire le aspettative nei confronti sia degli uffici sia dei potenziali apprendisti, nonché le prestazioni da fornire.
- L'Agenzia federale del lavoro dovrebbe provvedere affinché tutti gli uffici assicurino un appropriato esercizio della discrezionalità. Ciò significa anche che dovrebbe informarli in maggiore dettaglio sul dovere di esercitare la discrezionalità, su cosa ciò significhi, nonché sull'obbligo a loro incombente di gestire i fondi con prudenza. Inoltre, l'Agenzia dovrebbe impedire un indebito doppio finanziamento.

156. Il tutoraggio da parte degli uffici di collocamento locali

Durante la formazione di primo ingresso, gli uffici dovrebbero seguire gli apprendisti e i datori di lavoro più da vicino di quanto abbiano fatto finora, al fine di evitare l'abbandono, e aiutare gli apprendisti a trovare in seguito una formazione professionale.

157. Il seguito dato

Dovrebbe essere fatto un uso migliore delle informazioni sulle conoscenze e sulle competenze acquisite durante la formazione di primo ingresso, quando successivamente si cercano posizioni confacenti agli apprendisti.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

54

Pubblicazione e seguito dato

158. La relazione finale di audit è stata pubblicata il 13 luglio 2017 sul sito Internet della ISC tedesca (<https://www.bundesrechnungshof.de/en/veroeffentlichungen>).

159. L'ISC tedesca si riserva il diritto di verificare che l'Agenzia federale del lavoro e gli uffici locali eroghino il sostegno in modo adeguato.

Impatto atteso

Ci si attende che gli uffici di collocamento locali forniscano un sostegno adeguato ed economicamente efficiente alla formazione di primo ingresso. Nel quadro delle sue attività di monitoraggio, l'Agenzia federale del lavoro dovrebbe provvedere affinché il sostegno sia fornito in maniera appropriata. L'obiettivo è che il sostegno alla formazione di primo ingresso sul posto di lavoro funga da via d'accesso a una formazione professionale in azienda per gli apprendisti che hanno difficoltà a trovare lavoro.



Corte dei conti francese Cour des comptes

Accesso dei giovani al lavoro: costruire percorsi, adattando il sostegno statale.

Contesto

160. Data la struttura del mercato del lavoro francese, i giovani si trovano in una posizione particolarmente svantaggiata e registrano un tasso di disoccupazione doppio di quello della popolazione in generale. Impiegano più tempo a trovare un posto di lavoro stabile, sono più spesso confrontati a un'occupazione precaria e a un lavoro a tempo parziale indesiderato, nonché presentano un alto tasso di povertà. Nell'arco di vari decenni è stata introdotta una serie di interventi di assistenza attuati da vari operatori al fine di porre rimedio a tale situazione, tra cui sostegno finanziario alle imprese che assumono giovani, sostegno dal servizio francese per l'impiego e accesso alla formazione.

161. Questo sistema di sostegno statale ha comportato una spesa di 10,5 miliardi di euro nel 2015 e i costi sono in aumento, ma i risultati ottenuti in termini di accesso all'occupazione a lungo termine non coincidono con gli obiettivi dichiarati o le risorse mobilitate.

Modalità di espletamento dell'audit

162. L'audit è stato condotto congiuntamente con le Corti dei conti regionali francesi. Le entità sottoposte ad audit sono stati i ministeri francesi responsabili per l'occupazione, la pubblica istruzione e l'istruzione superiore, l'agenzia francese per il lavoro e altre organizzazioni coinvolte nelle attività imprenditoriali e nei rapporti di lavoro. Si è analizzata la realizzazione degli aiuti in sette regioni della Francia e sono stati effettuati confronti internazionali con Germania, Svizzera, Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito. La camera di commercio francese ha inoltre effettuato un sondaggio che ha raccolto le opinioni di circa mille imprese di rilievo per quanto riguarda aiuti di Stato e occupazione giovanile.

163. L'audit ha utilizzato i dati sull'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni dal 2010 al 2015 e si è incentrato sull'efficacia e sull'efficienza delle misure adottate per promuovere l'occupazione giovanile. Ha comportato l'analisi delle statistiche sull'occupazione, delle dotazioni di bilancio e della performance dei contratti, nonché colloqui con soggetti privati.

Principali osservazioni

164. L'accesso dei giovani al lavoro si è deteriorato in termini sia quantitativi che qualitativi. Questa fascia della popolazione è confrontata a difficoltà sempre maggiori: ne discendono un aumento dei tassi di disoccupazione e un disallineamento tra qualifiche ottenute e posto di lavoro occupato, che spesso è precario.

165. Tali difficoltà sono molto più gravi per i giovani senza qualifiche riconosciute, i disoccupati di lunga durata, gli immigrati in Francia e le persone che vivono nelle aree urbane e rurali più svantaggiate; pertanto, le politiche volte a promuovere l'occupazione giovanile dovrebbero essere mirate innanzitutto a questi gruppi. La duplice natura del mercato del lavoro, che tutela chi ha un lavoro ma offre agli altri occupazione a breve termine e precaria, mette i nuovi arrivati in una situazione di svantaggio rispetto a chi già lavora. L'efficienza del sostegno statale ai giovani in cerca di lavoro varia notevolmente a seconda degli strumenti d'intervento utilizzati: gli effetti degli approcci intensivi e a breve termine sono maggiori rispetto a quelli del sostegno a lungo termine offerto dagli enti pubblici.

166. Si dovrebbe accordare la priorità ai finanziamenti statali degli strumenti d'intervento che si sono rivelati più efficaci e andrebbe migliorato il coordinamento tra i numerosi operatori coinvolti nel sostegno all'occupazione giovanile. I programmi nazionali sono elaborati molto spesso senza tener conto dei reali bisogni dei giovani o dell'esperienza acquisita con i precedenti programmi e sono stati sviluppati troppi programmi. I vari portatori d'interesse regionali dovrebbero unire gli sforzi per collaborare in modo più efficace e migliorare il monitoraggio dei giovani disoccupati. I risultati non sono presi sufficientemente in considerazione al momento di concepire i programmi e di assegnare le risorse; inoltre, il finanziamento degli enti andrebbe basato sui risultati del sostegno da questi attuato e sulla tipologia dei rispettivi gruppi di destinatari.

Raccomandazioni

167. La Corte dei conti ha emanato due orientamenti:

- concentrare maggiormente il sostegno statale sui giovani che hanno più difficoltà ad accedere al lavoro;
- dare la priorità a risposte rapide e a misure intensive.

168. Ha inoltre formulato 12 raccomandazioni, secondo le quali si dovrebbe:

- ridurre la durata dei contratti sovvenzionati;
- agevolare il passaggio dai contratti sovvenzionati alla formazione qualificante;
- riassegnare gradualmente le dotazioni finanziarie destinate ai contratti sovvenzionati a programmi di sostegno più intenso;
- effettuare verifiche sulle presenze nei programmi per i quali sono versate indennità;

- istituire un unico organismo congiunto per ciascun programma, simile a quello esistente per la Garanzia per i giovani, che decida dell'ammissione e del monitoraggio dei giovani;
- razionalizzare e migliorare la gestione degli uffici di collocamento locali mettendo in comune le funzioni amministrative, finanziarie e di gestione dei progetti;
- redigere un contratto pluriennale per ogni ufficio di collocamento locale, che fissi obiettivi e un quadro di valutazione della performance;
- assegnare i giovani ai programmi sulla base di un insieme comune di criteri;
- creare uno strumento per monitorare i progressi individuali e i risultati dei programmi mediante un identificatore comune;
- ridurre il numero di programmi di sostegno e semplificare il contenuto;
- offrire agli operatori una maggiore libertà nell'impiego delle risorse per organizzare il contenuto del sostegno, a fronte di una retribuzione collegata alla performance;
- promuovere l'accesso alla formazione per i giovani in cerca di lavoro.

169. Nel complesso, la Corte dei conti ha raccomandato di porre in secondo piano i contratti sovvenzionati, che si traducono in effetti inerziali nei settori pubblico e privato, e di utilizzare maggiormente le forme tradizionali di formazione "in alternanza".

Pubblicazione e seguito dato

170. La relazione è stata pubblicata nel settembre 2016. Il 5 ottobre 2016 è stato diramato un comunicato stampa, scaricabile dal sito Internet della Corte dei conti francese alla pagina <https://www.ccomptes.fr/en/publications/employment-access-young-people>.

171. Il seguito dato alle raccomandazioni della Corte dei conti sarà verificato a fine 2017.

Impatto atteso

172. La razionalizzazione e una migliore gestione dei programmi per l'occupazione giovanile in Francia, al fine di accrescere nel paese le prospettive economiche e sociali dei giovani che entreranno nel mercato del lavoro in futuro.



Corte dei conti italiana

Audit del progetto nazionale “500 giovani per la cultura”

Contesto

173. Il 6 dicembre 2013 il ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo ha approvato un programma straordinario finalizzato allo sviluppo delle attività di inventariazione, catalogazione e digitalizzazione del patrimonio culturale. È stato stilato un piano formativo da attuare in tre fasi, previa selezione dei 500 giovani da formare per un anno in questo settore.

174. Il progetto, pertanto, aveva una duplice finalità. In primo luogo, mirava a contrastare la disoccupazione giovanile, in linea con la raccomandazione dell’Unione europea del 22 aprile 2013, e, in secondo luogo, intendeva tutelare, valorizzare e rilanciare il patrimonio culturale a rischio di degrado e stimolare l’industria del turismo, utilizzando risorse destinate alle misure di emergenza.

175. Il piano comprendeva tre diversi progetti di rilevanza nazionale. Il primo, denominato “Il territorio: le eccellenze”, era stato finalizzato alla rappresentazione online di itinerari turistico-culturali, comprendendo monumenti, siti archeologici, architetture e collezioni. Il secondo, denominato “Grande guerra e processi di pace: i luoghi e i contenuti”, rendeva disponibili online percorsi attraverso i luoghi e le testimonianze storiche che rappresentassero la memoria collettiva della Prima guerra mondiale. Il terzo progetto del programma formativo riguardava il patrimonio culturale immateriale, in particolare le fonti audiovisive.

176. Il ministero italiano per i beni culturali ha stanziato 2,5 milioni di euro per l’esercizio finanziario 2014 al fine di attuare il progetto “500 giovani per la cultura”, da integrarsi poi con fondi provenienti dal bilancio dell’UE.

177. L’audit ha esaminato gli aspetti della programmazione, i criteri di scelta dei progetti, le procedure di selezione dei tirocinanti, le fasi procedurali, lo stato di attuazione dei programmi formativi (sotto il profilo temporale, finanziario e contabile) e l’impatto determinato dalla performance della gestione delle attività.

Modalità di espletamento dell’audit

178. L’audit si è concentrato sulla selezione dei tirocinanti da parte del ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo e sulle attività svolte per quanto riguarda la catalogazione e la digitalizzazione del patrimonio culturale in degrado.

179. La metodologia di audit prevedeva essenzialmente esami e analisi documentali. Il magistrato responsabile dell'audit ha inviato due note al ministero per i beni culturali per appurare le attività svolte, le procedure utilizzate, la tempistica delle varie fasi e l'impiego dei fondi disponibili.

180. Poiché l'attività formativa si è svolta sull'intero territorio nazionale, il contradditorio ha avuto come interlocutori principali la direzione dell'amministrazione centrale del ministero, nonché il corrispondente ufficio centrale del bilancio (ufficio contabile esterno del ministero dell'Economia e delle finanze) presso il ministero per i beni culturali.

181. L'équipe di audit era composta da un magistrato coadiuvato da cinque funzionari.

182. Questo audit finanziario e controllo di gestione è stato espletato tra aprile 2016 (quando è stata trasmessa la prima nota al ministero per i beni culturali) e ottobre 2016 relativamente al periodo 2013-2015.

Principali osservazioni

183. Dal programma sono risultati vari aspetti positivi.

184. La selezione dei progetti è stata effettuata in conformità con gli obiettivi di formazione dei giovani e di incremento del patrimonio digitale. Al 30 aprile 2016, vari archivi, cataloghi ed elementi in formato digitale alimentavano le banche dati dei tre istituti centrali. Questi ultimi hanno ritenuto utile il programma e sono stati in grado di rilanciare iniziative abbandonate.

185. Nel complesso, le valutazioni dei partecipanti sono state molto positive. Il corso è stato giudicato "eccellente" da 119 tirocinanti su 140.

186. D'altro canto, le principali critiche riguardavano la difficoltà nel gestire la selezione dei tirocinanti e trovavano riscontro, tra l'altro, nell'elevato numero di rinunce e di sostituzioni degli stessi, determinate principalmente dal basso livello di remunerazione, dall'assegnazione al di fuori della regione di appartenenza nonché dalla mancanza di stabilità.

187. Un'altra critica riguardava il lento progresso dei progetti a causa dell'eccessiva burocrazia procedurale. Al 30 giugno 2016, data prevista per il loro completamento, su 144 progetti, 28 erano stati attuati in misura inferiore al 50 %.

188. Nel feedback fornito su un modulo, le parti interessate hanno deplorato la mancanza (o la vetustà) delle attrezzature, l'insufficiente delle risorse finanziarie, lo scarso tempo a disposizione per espletare compiti complessi, le lacune organizzative, l'incremento del carico di lavoro e le carenze di personale.

189. Da un punto di vista contabile, sono stati realizzati notevoli risparmi, pari al 18,5 % dell'importo assegnato, il cui pieno utilizzo avrebbe consentito la formazione di un numero maggiore di giovani.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

60

Raccomandazioni

190. In futuro, tali programmi dovrebbero:

- esplorare ogni opportunità sul mercato del lavoro privato;
- migliorare le competenze dei partecipanti;
- definire itinerari turistico-culturali;
- firmare accordi con le regioni alla conclusione dei programmi per creare *start up* innovative.

Pubblicazione e seguito dato

191. La relazione è stata approvata dalla Sezione centrale di controllo sulla gestione il 29 settembre 2016.

192. Pubblicata in versione ufficiale e sul sito Internet, la relazione è stata trasmessa al Parlamento e al governo il 7 ottobre 2016. È stato diramato un comunicato stampa in proposito.

193. La Corte dei conti ha ricevuto dalle autorità informazioni sul seguito dato nell'aprile 2017. L'unico punto di rilievo riguardava la possibilità per i giovani tirocinanti di essere inclusi in futuro in un elenco professionale degli esperti in patrimonio culturale.

Impatto atteso

194. La relazione e le sue raccomandazioni dovrebbero migliorare la politica in materia di formazione dei giovani, la tempistica dei progetti, gli incentivi per i beneficiari e il collegamento con il mercato del lavoro, facilitando così future iniziative simili.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

61



Istituzione superiore di controllo lituana

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė

Relazione di audit: Trarre vantaggio dalle possibilità di formazione professionale

Contesto

195. La politica in tema di istruzione e formazione professionale (IFP) e il soddisfacimento dei bisogni del mercato del lavoro sono fattori importanti per la competitività e il benessere a lungo termine dello Stato.

196. Nel 2014, solo il 33 % dei giovani del paese hanno scelto l'IFP (la media UE è del 50 %), mentre altri, al completamento dell'istruzione di base, hanno immediatamente fatto domanda per istituti di istruzione superiore o sono entrati nel mercato del lavoro senza alcuna formazione professionale. Il 22 % circa della popolazione ha trovato occupazione senza aver acquisito una qualifica certificata.

197. Nel corso del periodo relativo al sostegno finanziario dell'UE 2007-2013, la maggior parte dell'attenzione e dei fondi era rivolta a tre ambiti di attività di IFP: le infrastrutture educative, il miglioramento delle qualifiche del personale insegnante e l'aggiornamento del contenuto educativo. L'attrattiva e la qualità dell'IFP dipendono da questa combinazione.

198. Dal 2012 al 2015, in Lituania sono stati aperti in totale 42 centri di formazione pratica per settori specifici, nei quali sono stati investiti 118 milioni di euro. Detti centri, istituiti in 33 dei 74 istituti di IFP (45 %), erano equipaggiati con le più recenti attrezzature di formazione pratica per formare i residenti del paese che desideravano acquisire una qualifica o per sviluppare una qualifica esistente. È stata presa la decisione di fornire ai formatori competenze tecnologiche, una parte importante del lavoro in una nuova base di formazione pratica, e quindi sono stati organizzati per lotto tirocini in varie imprese commerciali.

199. Al fine di assicurare che i servizi forniti da enti di formazione soddisfassero i bisogni del mercato del lavoro e fossero flessibili, sono stati fatti investimenti per formulare qualifiche e aggiornare il contenuto della formazione professionale, ottenendo come risultato 10 nuovi standard in materia di qualifiche, 60 programmi modulari di formazione professionale e 14 strumenti educativi settoriali. Gli enti dovranno passare ad un sistema di IFP basato su moduli entro l'anno 2021.

200. In Lituania, la percentuale di giovani che studiano presso enti di IFP e quella di adulti che partecipano a programmi di apprendimento permanente sono tra le più basse dell'Unione europea. Questo fatto ha indotto l'Istituzione superiore di controllo lituana ad appurare se gli investimenti fatti in materia di IFP ne stessero migliorando la qualità e l'attrattiva.

201. La finalità dell'audit era di stabilire se lo sviluppo di centri di formazione andasse incontro ai mutevoli bisogni del mercato del lavoro; se venissero utilizzati come previsto, se i programmi di IFP venissero aggiornati e se le competenze tecniche del personale insegnante fossero periodicamente aggiornate.

Modalità di espletamento dell'audit

202. Le entità controllate erano il ministero lituano dell'Istruzione e della scienza ed il Centro di sviluppo delle qualifiche e dell'istruzione e formazione professionale.

203. Dei 33 enti di IFP, ai fini dell'audit ne sono stati selezionati 18 (il 55 %), che ospitavano 26 dei 42 centri di formazione del paese (62 %). Sono state condotte indagini su circa 400 studenti destinatari di attività formative presso i centri e circa 200 formatori che vi lavoravano; si sono inoltre tenuti colloqui con rappresentanti di sette strutture imprenditoriali associate e di tre college.

204. L'audit ha riguardato il periodo 2012-2014, e per l'analisi dell'impatto sono stati usati anche dati relativi al 2015.

Principali osservazioni

205. Dall'audit è emerso che le attrezzature venivano usate in modo molto diverso presso i vari enti di IFP, e che non erano sempre disponibili per tutte le classi di età. I nuovi standard in materia di qualifiche, i nuovi programmi modulari di IFP e i nuovi strumenti educativi non sono stati sempre sviluppati con coerenza e spesso erano incompatibili.

206. Per migliorare le infrastrutture di IFP erano stati investiti 118 milioni di euro, ma in circa metà degli enti controllati il numero di studenti nei programmi di formazione iniziale presso i centri di formazione non era aumentato negli ultimi due anni.

- Per il 60 % di questi centri, le risorse venivano usate solo fino a 5 ore al giorno, perché non tutti gli enti avevano iniziato ad offrire nuovi programmi di formazione professionale, non erano stati stabiliti obiettivi specifici per commercializzare le nuove strutture dei centri e non erano state trovate soluzioni per finanziare corsi volti a formare nuovi studenti o formatori.
- Non vi era un metodo uniforme per stabilire le tariffe dei servizi formativi.
- Erano stati stanziati circa 500 000 euro per sviluppare standard in materia di qualifiche, ma tali standard non venivano applicati. Era stato stanziato un milione di euro circa per sviluppare programmi di IFP modulari, ma solo 24 su 60 erano stati registrati e solo nove avevano iniziato ad esser testati presso enti di IFP nel 2015. Ciò perché non vi era alcuna procedura coerente per attuare i progetti, i documenti che descrivevano gli standard in materia di qualifiche non erano completi, questi non erano stati pienamente valutati prima della registrazione, e la normativa applicabile era stata modificata, per cui alcuni programmi non la rispettavano più.
- Solo pochi formatori hanno partecipato alle attività dei progetti e la formazione è cessata alla fine del progetto.

Raccomandazioni

207. La relazione di audit contiene una serie di raccomandazioni rivolte a entrambi gli enti controllati, tra le quali vi sono le seguenti:

- valutare i meriti dell'acquisire attrezzature formative e dell'assegnare fondi per la ristrutturazione, nonché valutare la compatibilità di dette misure con i bisogni del mercato del lavoro;
- dettagliate raccomandazioni volte ad accrescere l'utilizzo efficace dei centri di formazione;
- calcolare le tariffe in modo da generare reddito;
- far sì che standard, programmi e strumenti siano compatibili, coerenti e registrati;
- stabilire requisiti per le commissioni di IFP e termini ultimi per le realizzazioni;
- rivedere i programmi secondo la nuova normativa e i nuovi standard, per assicurarsi che siano pertinenti;
- organizzare formazioni per i formatori.

Pubblicazione e seguito dato

208. La relazione di audit è stata pubblicata, insieme ad un comunicato stampa, il 28 febbraio 2016. È disponibile sul sito Internet dell'[Istituzione superiore di controllo lituana](#), con sintesi in lingua inglese e lituana. Le risultanze dell'audit sono state inoltre presentate dalla ISC lituana alle commissioni sull'Audit e su Istruzione, scienza e cultura del Parlamento lituano.

209. È stata posta in essere una procedura standard di follow up per seguire l'attuazione di ciascuna raccomandazione.

Impatto atteso

210. Se le raccomandazioni verranno attuate in modo appropriato, condurranno ad un maggior utilizzo dei centri di formazione professionale, potrebbero esser generati fondi per rinnovare le attrezzature, i programmi di IFP sarebbero maggiormente allineati ai bisogni del mercato del lavoro, i formatori verrebbero ulteriormente formati, e verrebbe fatto un miglior uso di circa 57 milioni di euro per le infrastrutture dei centri di formazione pratica e l'aggiornamento del contenuto educativo.



Corte dei conti del Granducato del Lussemburgo *Cour des comptes du Grand-Duché de Luxembourg*

Relazione del 2011 e relazione del 2014 sul seguito dato alle misure di lotta contro la disoccupazione

Contesto

211. L'iniziale relazione speciale della Corte dei conti lussemburghese riguardava il periodo 2006-2009 ed è stata pubblicata nel 2011. Ci si prefiggeva di valutare le misure a favore dell'occupazione giovanile dopo tre anni di attuazione, ed in particolare il contratto di sostegno all'impiego e il contratto di inserimento occupazionale, introdotti dalla legge del 22 dicembre 2006.

212. La relazione del 2014 sul seguito dato ha riguardato il periodo 2012-2014 ed ha incluso una sezione sulla Garanzia per i giovani. Poiché la Garanzia per i giovani doveva essere avviata nel giugno 2014, la Corte ha verificato se i portatori d'interesse avessero preso le necessarie misure per un avvio efficace.

213. Tra il 2007 e il 2009, il finanziamento statale di misure a favore dell'occupazione giovanile, ossia il contratto di sostegno all'impiego (*contrat d'appui-emploi*, CAE) e il contratto di inserimento lavorativo (*contrat d'initiation à l'emploi*, CIE), è ammontato a circa 12,3 milioni di euro, erogati tramite il Fondo per l'impiego.

214. Tra il 2012 e il 2014, i fondi stanziati dal bilancio previsionale statale per queste misure sono ammontati a circa 68 milioni di euro.

215. La principale finalità della relazione speciale pubblicata nel 2011 era analizzare le decisioni e le misure votate dalla Camera dei deputati (Parlamento lussemburghese) nel contesto della Legge del 22 dicembre 2006 che promuoveva il mantenimento di posti di lavoro e che stabiliva misure speciali in materia di sicurezza e di politica ambientale.

216. Una delle finalità del progetto di legge n. 5611 era di analizzare la normativa in materia di misure volte a favorire l'occupazione giovanile, con il principale obiettivo di accrescerne l'efficacia per quanto riguarda la piena integrazione dei giovani nel mercato del lavoro.

217. I cambiamenti normativi proposti hanno messo fine alla pratica dei contratti ausiliari temporanei per i giovani sia nel settore pubblico che in quello privato. Nel 2006, il CAE (settore pubblico) ed il CIE (settore privato) erano le sole misure a favore dell'occupazione giovanile operanti.

218. La relazione del 2014 sul seguito dato è stata pubblicata su richiesta della Camera dei deputati. Il presidente di quest'ultima ha informato la Corte che la commissione di controllo dell'esecuzione del bilancio desiderava che la Corte dei conti verificasse quali interventi erano stati adottati dal ministero del Lavoro e dell'occupazione in risposta alle osservazioni e raccomandazioni formulate nella relazione speciale.

Modalità di espletamento dell'audit

219. Le principali entità controllate erano il ministero del Lavoro, dell'occupazione e dell'economia sociale e solidale (MTEESS) e l'Agenzia di sviluppo dell'occupazione (ADEM). La Corte dei conti lussemburghese ha tenuto colloqui con i dirigenti di entrambi gli organismi ed ha analizzato i documenti forniti al fine di individuare, raccogliere e convalidare le informazioni richieste per redigere informazioni e raccomandazioni nelle relazioni speciali.

220. L'équipe di audit consisteva del vice-presidente della Corte e di tre auditor.

221. L'audit iniziale è stato condotto tra maggio 2010 e ottobre 2010. L'audit sul seguito dato è stato espletato tra il dicembre 2013 e il giugno 2014.

Principali osservazioni

222. Dall'audit della Corte del 2011 sulle misure a favore dell'occupazione giovanile è emerso che le cifre non portavano ad alcuna conclusione, in quanto non vi era nessuna indicazione dell'occupabilità delle persone alla ricerca di un lavoro come risultato delle misure. Le autorità competenti hanno sostenuto di non disporre degli strumenti necessari per valutare l'efficacia delle misure. Nel proprio audit del 2014, la Corte ha rilevato che non era stata svolta alcuna valutazione aggiornata delle misure a favore dell'occupazione giovanile. Il lavoro di definizione degli indicatori di performance era solo nelle fasi iniziali.

223. La Corte ha altresì osservato che per la Garanzia per i giovani era stato utilizzato un accordo di collaborazione, uno strumento che non era stato impiegato dal 2006 e che era stato usato solo in progetti-pilota.

224. La Corte ha inoltre suggerito che nel giugno 2014, con l'avvio della Garanzia per i giovani, la scarsità di personale dell'ADEM sarebbe potuta diventare ancora più problematica, mettendo ulteriormente in pericolo il raggiungimento degli obiettivi dell'accordo di collaborazione.

Raccomandazioni

225. La relazione della Corte del 2011 sottolineava la necessità di un sistema di valutazione basato su indicatori di performance. La Corte riteneva che gli obiettivi e la performance dei nuovi organismi dovessero esser stabiliti sin dall'inizio, in modo che la lotta contro la disoccupazione potesse esser valutata.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

66

226. La Corte ha altresì raccomandato di attuare un piano pluriennale per il nuovo organismo. Ciò fornirebbe un quadro per la politica generale, le scelte strategiche, le attività e i compiti di medio termine e le risorse umane e finanziarie necessarie.

227. Nel 2014, la Corte ha ribadito le proprie raccomandazioni relative alla necessità di valutare le misure a favore dell'occupazione giovanile, raccomandando che l'efficacia di misure quali il CAE e il CIE venissero discusse a livello nazionale e internazionale.

228. In date stabilite, ad esempio dopo due anni di applicazione, il ministero competente dovrebbe esser tenuto ad informare la Camera dei deputati dello sviluppo quantitativo (numero di beneficiari che hanno firmato un contratto di tal tipo) e qualitativo (numero di beneficiari che hanno trovato lavoro) delle misure adottate.

229. La Corte riteneva che le misure dovessero essere valutate dopo un certo periodo di tempo, in modo da poter apportare eventuali correzioni o da cancellare la misura se essa non riusciva ad ottenere i risultati attesi.

Pubblicazione e seguito dato

230. Le relazioni speciali sulle misure di lotta alla disoccupazione sono state presentate alla Camera dei deputati rispettivamente il 7 aprile 2011 ed il 13 ottobre 2014.

231. Le relazioni sono state poi pubblicate sul sito Internet della Corte dei conti lussemburghese e sono stati emanati comunicati stampa.

232. La commissione per l'esecuzione del bilancio della Camera dei deputati dà seguito alle relazioni speciali della Corte, riferendo sulle azioni intraprese dalle autorità competenti in risposta alle raccomandazioni della Corte. La relazione di follow up è stata presentata il 30 marzo 2015.

233. Il futuro programma di lavoro della Corte dei conti lussemburghese include anche una relazione speciale sulla Garanzia per i giovani.



Istituzione superiore di controllo dell'Ungheria Állami Számvevőszék

Audit coordinato del sistema di monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati

Contesto

234. La risoluzione del Parlamento europeo del 20 aprile 2012 sulla modernizzazione dei sistemi di istruzione superiore in Europa ha evidenziato la necessità di tener traccia dell'occupazione dei nuovi laureati/diplomati al fine di misurare il grado con cui l'istruzione superiore soddisfa i requisiti del mercato del lavoro. Il Parlamento europeo esortava gli Stati membri a raccogliere e pubblicare i dati statistici relativi alla correlazione tra i diversi diplomi di istruzione superiore e le opportunità occupazionali.

235. Numerosi documenti del Parlamento europeo e della Commissione europea fanno riferimento al rischio di una "fuga di cervelli" – specialmente per gli Stati membri in Europa centrale, orientale e meridionale – come risultato di un sempre più elevato numero di nuovi laureati/diplomati che decidono di lavorare all'estero. Per questo motivo, nell'ambito della Rete sulla strategia Europa 2020, le ISC di Ungheria, Romania e Bulgaria hanno convenuto di espletare un audit collaborativo. Quest'ultimo, un controllo di gestione incentrato sull'efficacia, è stato coordinato dall'istituzione superiore di controllo ungherese.

236. L'obiettivo dell'audit era evidenziare buone pratiche nei sistemi di monitoraggio delle carriere, con particolare riferimento al monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati occupati in altri Stati membri.

237. L'audit espletato su tale tema in Ungheria dall'ISC ungherese è stato incentrato sull'istituzione ed il funzionamento del sistema di monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati (GCTS) attuato nel quadro di un appalto UE. Il GCTS è un sistema di sostegno alle decisioni che fornisce agli istituti di istruzione superiore che forniscono formazione riscontri sulla qualità e l'utilizzo della loro formazione, ed orienta i giovani nelle scelte di carriera.

Modalità di espletamento dell'audit

238. L'audit ha riguardato il periodo dal 1° gennaio 2011 al 30 ottobre 2015, e le autorità controllate sono state il ministero delle Risorse umane (EMMI), l'Autorità per l'istruzione e sei università ungheresi.

239. È stato espletato in linea con le norme professionali di audit e nel rispetto dei principi relativi ai controlli di gestione. La valutazione delle informazioni e dei documenti necessari a rispondere ai quesiti di audit comportava

i processi seguenti: osservazione, formulazione dei quesiti (richiesta di informazioni), raffronto e analisi. L'audit è stato espletato valutando le risposte alle domande, usando dati provenienti da certificati e tenendo conto delle disposizioni normative vigenti nel periodo controllato.

Principali osservazioni

240. Il sistema ungherese di monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati si articola su due livelli. L'organismo centrale organizza la raccolta, integrazione ed analisi dei dati in tutto il paese, istituisce una banca dati e ne aggiusta il funzionamento, sviluppa la metodologia e fornisce assistenza agli istituti, mentre gli istituti di istruzione superiore raccolgono ed analizzano singoli dati e preparano relazioni per l'organismo centrale.

241. Il sistema decentralizzato è in grado di fornire dati relativi alla natura dell'impiego dei laureati/diplomati e permette alle università di includere le loro domande nel questionario. Questa decentralizzazione accresce la motivazione a mantenere il buon funzionamento del sistema ed utilizzare i dati ricevuti, ed ha anche prodotto vari esempi di buone pratiche.

242. In Ungheria, i dati del GCTS vengono usati per la presa delle decisioni sia a livello di governo che presso le università. Il sistema d'informazione online istituito sulla base dei dati del GCTS fornisce informazioni dettagliate sulle possibilità di occupazione dopo il diploma per studenti che si preparano per gli esami d'accesso a università/college. Molte persone visitano il sito Internet che contiene tali informazioni.

243. Tutti gli istituti di istruzione superiore coinvolti nell'audit hanno ottenuto, anche oltrepassandolo, il numero di partecipanti necessario utilizzando dati dal sistema. Inoltre, quattro istituti hanno raggiunto l'obiettivo di coinvolgere il 90 % dei laureati/diplomati in un'indagine mediante questionari, e due università hanno superato tale valore-obiettivo.

244. Tuttavia, la disponibilità dei gruppi bersaglio interrogati a rispondere era in calo. Il tasso di risposta in calo indebolisce l'attendibilità dei dati, minacciando inoltre la sostenibilità del sistema.

245. L'ISC ungherese ha concluso che gli organismi avevano ben svolto i propri compiti, secondo i valori-obiettivo per tutte le fasi: pianificazione, coordinamento, sviluppo e monitoraggio. La pianificazione centralizzata – specialmente quella per varie professioni – ha creato utili metodi e linee-guida. Anche la stretta ed attiva cooperazione tra organismi centralizzati e organismi istituzionali ha sostenuto la riuscita attuazione del GCTS.

Raccomandazioni

246. L'ISC ha raccomandato che la banca dati per il monitoraggio delle carriere dei laureati/diplomati dovrebbe contenere informazioni più attendibili sui laureati/diplomati che lavorano all'estero, l'EMMI dovrebbe ulteriormente incoraggiare i laureati/diplomati a rispondere ai questionari online e che i dati raccolti dovrebbero essere condivisi in una forma che permetta l'estrazione dei dati (*data mining*). Dall'audit sono anche emersi alcuni esempi concreti di buone pratiche, raccomandate dalla ISC ungherese.

Pubblicazione e seguito dato

247. L'ISC ungherese ha pubblicato la propria relazione di audit il 6 ottobre 2016 ed ha anche preparato un'analisi dell'argomento sulla base delle risultanze dell'audit.

248. Detta analisi è stata principalmente incentrata su due problemi cruciali rilevati dall'audit: i motivi per i quali i laureati/diplomati interrogati erano piuttosto restii a rispondere, e quelli per i quali i dati sull'occupazione di neo-laureati/diplomati all'estero non venivano utilizzati. Sebbene il tasso di risposta possa, certo, esser aumentato migliorando le condizioni tecniche e riducendo la lunghezza del questionario, l'analisi ritiene comunque che il rafforzamento del legame tra istituti di istruzione superiore e laureati/diplomati sia molto importante. Nell'analisi si affermava inoltre che si dovrebbe porre maggior enfasi sulla necessità di aumentare l'affidabilità della banca dati del GCTS nel corso del funzionamento e del potenziamento del GCTS, permettendo così di esaminare in maggior dettaglio le caratteristiche occupazionali dei laureati/diplomati che lavorano all'estero.

Impatto atteso

249. In base alle raccomandazioni contenute nella relazione di audit, dovrebbe esser presa una iniziativa europea per tener traccia dei diplomati/laureati e migliorare la conoscenza delle rispettive carriere o dei rispettivi progressi nel proseguimento dell'istruzione, per sostenere miglioramenti nell'orientamento professionale, nella concezione dei programmi, la strategia istituzionale e la definizione delle politiche. L'impostazione del questionario dovrebbe essere modificata e i laureati/diplomati dovrebbero esserne resi maggiormente edotti. Dovrebbero essere create informazioni grafiche e banche dati più precise sulle diverse professioni, con condivisione interattiva delle informazioni compatibile con il *data mining*.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

70



Istituzione superiore di controllo di Malta Uffiċċju Nazzjonali tal-Verifika (Malta)

Contributo dei Fondi strutturali alla strategia “Europa 2020” nei settori dell’occupazione e dell’istruzione

Contesto

250. In questa relazione si è verificato se i progetti e le altre attività dei programmi operativi FSE e FESR fossero concepiti e attuati in modo tale da apportare un contributo efficace alla realizzazione della strategia Europa 2020 nei campi dell’occupazione e dell’istruzione, e se i risultati iniziali di tali interventi corroborassero tale interpretazione. Questo compito era stato affidato dal Comitato di controllo delle istituzioni superiori di controllo (ISC) al gruppo di lavoro sui Fondi strutturali. Questo audit parallelo è stato espletato in collaborazione con le ISC di 10 Stati membri.

251. La spesa pubblica totale annua nel settore controllato ammonta a 113 645 000 euro (inclusi istruzione e occupazione), dei quali 20 800 000 euro (FSE, Asse 1) relativi all’occupazione (in generale, non soltanto all’occupazione giovanile).

Modalità di espletamento dell’audit

252. La principale entità controllata era l’autorità di gestione a Malta, e l’audit ha riguardato il periodo dal 2014 al 2016. Nel cercar di raggiungere gli obiettivi fissati, l’ISC maltese (NAO) ha fatto riferimento ad una serie di fonti di informazione. La ricerca condotta ha compreso un esame della letteratura riguardante l’Unione europea, un’analisi approfondita del quadro normativo applicabile, e documentazione redatta specificamente per il contesto maltese. La letteratura relativa all’UE cui si faceva riferimento era la strategia Europa 2020, nonché documenti di orientamento per le priorità di investimento, il quadro di performance e l’applicazione del quadro normativo negli Stati membri.

253. Di particolare importanza per questo audit è stata la normativa applicabile disciplinante i vari aspetti delle funzioni dei programmi operativi (PO). Nello specifico, il quadro normativo applicabile comprendeva tre regolamenti UE del 2013 (n. 1301/2013, n. 1303/2013 e n. 1304/2013), recanti disposizioni comuni e disposizioni generali 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.

254. La documentazione specificamente relativa al contesto maltese comprendeva l’accordo di partenariato concluso da Malta, il programma di riforma nazionale (PNR) del 2015, le raccomandazioni del Consiglio e le

raccomandazioni specifiche per paese, i PO approvati, le norme di ammissibilità e le valutazioni ex ante, nonché la documentazione interna tratta dalla Divisione Pianificazione e coordinamento delle priorità (nella sua funzione di autorità di gestione) nel cercare di raggiungere gli obiettivi principali della strategia Europa 2020.

255. Nel corso di detto audit, l'ISC maltese ha tenuto colloqui semi-strutturati con l'autorità di gestione. A parte i colloqui, l'ISC ha richiesto, se necessario, documentazione giustificativa e chiarimenti. I colloqui sono stati basati su una guida all'intervista standard approvata dal gruppo di lavoro. Il documento era diviso in tre parti principali, ossia:

- informazioni generali per fornire una visione d'insieme dei programmi operativi relativi a istruzione e occupazione nei vari Stati membri;
- l'impostazione dei PO, per far luce su come fossero stati redatti i PO controllati e se essi fossero in linea con il raggiungimento degli obiettivi della strategia Europa 2020; e
- l'attuazione dei PO, riguardante i progetti approvati selezionati per il controllo, per determinare fino a che punto detti progetti avessero contribuito o contribuirebbero in futuro al raggiungimento degli obiettivi principali di Europa 2020.

256. Il controllo sul campo è stato espletato tra maggio 2016 e novembre 2016.

Principali osservazioni

257. Per quanto riguarda la preparazione dei PO, l'ISC maltese ha accertato che erano stati redatti dopo estese analisi delle priorità, dei rischi e delle difficoltà nazionali, cui hanno preso parte tutti i ministeri a livello nazionale e che sono state coordinate dall'Unità Programmazione per fornire un elemento di uniformità d'approccio. Inoltre, le raccomandazioni formulate nelle valutazioni ex ante sono state, nella grande maggioranza dei casi, debitamente assimilate. L'ISC ha concluso che i PO erano allineati in modo chiaro alle necessità nazionali, alle raccomandazioni del Consiglio ed ai rischi e alle difficoltà individuati.

258. Ha ritenuto, in genere, che gli indicatori selezionati avrebbero contribuito al raggiungimento complessivo degli obiettivi di Europa 2020. Vi era, tuttavia, qualche carenza in specifiche priorità d'investimento: non erano stati forniti dettagli di funzionamento e le informazioni non erano chiare. L'ISC ha giudicato raggiungibili gli indicatori di risultato per il PO I, nonostante la mancanza di alcuni dettagli, ed ha giudicato realistici e generalmente ambiziosi quelli per il PO II, per i quali erano state fornite maggiori informazioni.

259. Per quanto riguarda la potenziale efficienza ed efficacia dei progetti, vi erano chiari nessi tra i progetti e i rispettivi obiettivi specifici e indicatori di risultato, ed erano stati forniti opportuni orientamenti.

260. I sistemi operanti per monitorare gli indicatori erano adeguati e consentivano la tempestiva raccolta ed analisi dei dati. I comitati di monitoraggio includevano rappresentanti provenienti da tutte le autorità competenti, eccetto l'autorità di audit, alla quale i contributi venivano chiesti caso per caso.

261. Ai richiedenti, che potevano partecipare a sessioni d'informazione, erano forniti sufficienti orientamenti sui PO, sui progetti e sulle modalità di presentazione della domanda.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

72

262. L'istituzione del comitato di coordinamento interministeriale e dei sottocomitati settoriali sussidiari costituiva un esempio evidente di buone pratiche per massimizzare le risorse e minimizzare le sovrapposizioni e la duplicazione degli sforzi. I comitati fornivano contributi strategici ed orientamenti riguardo al periodo di programmazione 2014-2020.

Raccomandazioni

263. A parte alcune specifiche carenze riguardanti gli indicatori, come sottolineato nelle precedenti osservazioni, l'ISC maltese non ha alcuna raccomandazione generale da formulare di sufficiente rilevanza o che riguardi vaste aree di rischio tale da generare ulteriori dibattiti. Deve notarsi che la tempistica di questa analisi, in una fase relativamente iniziale del periodo di programmazione, ha di fatto limitato l'analisi effettuata dall'ISC maltese.

Pubblicazione e seguito dato

264. La relazione è stata pubblicata in formato digitale sulla pagina Internet dell'ISC il 1° febbraio 2017. La pubblicazione è stata corredata da un comunicato stampa. Non è stato ancora intrapreso alcun follow up.

Impatto atteso

265. Nel caso in cui i PO vengano rivisti, l'ISC maltese è del parere che si dovrebbe tener conto delle constatazioni e delle conclusioni della propria relazione.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

73



Istituzione superiore di controllo polacca *Najwyższa Izba Kontroli*

Tirocini e inserimenti lavorativi per disoccupati negli uffici della pubblica amministrazione

Contesto

266. Gli uffici della pubblica amministrazione hanno istituito idonei meccanismi organizzativi per i tirocini destinati a studenti e laureati e per gli inserimenti lavorativi per i disoccupati⁴⁵. Tuttavia, la loro qualità non è sempre così elevata come necessario. Di conseguenza, ciò ha inciso negativamente sulla loro utilità nell'aiutare i partecipanti a trovare lavoro. Al contempo, la disoccupazione dei laureati è uno dei problemi cruciali del mercato del lavoro che, secondo la strategia nazionale sullo sviluppo del capitale umano al 2020, deriva, tra l'altro, da una mancata corrispondenza tra, da un lato, i bisogni esistenti e, dall'altro, il livello e l'estensione dei tirocini e degli inserimenti lavorativi.

Modalità di espletamento dell'audit

267. Le entità controllate includevano 24 enti pubblici: 17 uffici della pubblica amministrazione (due ministeri, cinque uffici provinciali, cinque autorità comunali/locali e cinque autorità distrettuali) e sette università site in sei province.

268. Tali enti sono stati selezionati sulla base del più alto numero di tirocini e inserimenti lavorativi per disoccupati organizzati nel 2013, nel 2014 e nella prima metà del 2015.

269. L'estensione dell'audit copriva tirocini e inserimenti lavorativi per studenti e per disoccupati.

270. L'audit ha riguardato il periodo dal 1° gennaio 2013 fino al completamento delle attività di audit in ciascuna entità controllata ed è stato espletato tra il 17 settembre ed il 31 dicembre 2015.

⁴⁵ In Polonia, l'inserimento lavorativo riguarda il processo di acquisizione di competenze pratiche da parte di una persona non occupata che svolge compiti presso una sede di lavoro e che lo fa senza aver firmato un contratto di assunzione.

Principali osservazioni

271. Gli uffici della pubblica amministrazione erano in generale ben preparati per i tirocini e gli inserimenti lavorativi. In due casi eccezionali, le entità controllate hanno accettato troppi partecipanti ed hanno superato la propria capacità organizzativa. I tirocini sono disciplinati da contratti o accordi conclusi tra gli uffici della P.A. e i college o le università, mentre gli inserimenti lavorativi da contratti tra gli uffici della P.A. e gli uffici del lavoro. Agli apprendisti e ai tirocinanti viene assegnato un mentor; tuttavia, vi sono stati casi in cui ai mentor è stato assegnato un notevole numero di persone (fino a 12). Nel caso dei mentor universitari, il mentoring è stato a volte fittizio, poiché alcuni tirocini hanno avuto luogo nel corso di un periodo di vacanza nel quale i mentor erano in ferie. Vi sono stati casi in cui un mentor era responsabile di numero particolarmente elevato di studenti (in casi estremi, il numero eccedeva le 800 persone nel corso dell'anno accademico).

272. La vasta maggioranza degli uffici visitati non corrispondeva indennità di formazione ai mentor, sebbene il regolamento applicabile (regolamento sull'apprendistato professionale) prevedesse tali indennità nel caso il cui il mentor non fosse (almeno in parte) esentato dai compiti lavorativi nel corso del periodo di tirocinio. Gli auditor hanno sottolineato che è ingiusto che, secondo la normativa vigente, i mentor degli studenti delle scuole pubbliche siano ammissibili ai fondi aggiuntivi mentre ciò non accade per i mentor degli studenti delle scuole private (ad esempio, essi potrebbero lavorare nello stesso luogo e svolgere le medesime attività).

273. Lo scambio di informazioni tra le università egli uffici della P.A. non è del tutto funzionale, specie nel caso del programma di tirocinio. I mentor negli uffici della P.A. non avevano alcun contatto con i rappresentanti delle università e alcuni tirocini sono stati svolti al di fuori dell'ambito del programma.

274. Dopo un periodo di adattamento iniziale, i giovani disoccupati in inserimento lavorativo in genere svolgevano compiti simili a quelli svolti dagli impiegati dell'ufficio. Per i tirocini e gli inserimenti lavorativi, ai partecipanti venivano assegnati i compiti più semplici, spesso puramente meccanici, come fare fotocopie (era questo il caso per un terzo degli apprendisti).

275. Gli auditor dell'istituzione superiore di controllo hanno anche rilevato altre carenze in nove degli uffici (più del 50 %). Queste carenze riguardavano la formazione in tema di salute e sicurezza; ad esempio, le sessioni formative erano svolte da persone non autorizzate. In due uffici, i dati personali venivano trattati da apprendisti o tirocinanti che non erano in possesso delle relative autorizzazioni, il che costituisce una violazione delle disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

75

276. Nei ministeri e negli uffici provinciali controllati, solo 75 persone hanno preso parte ai tirocini nel corso del periodo controllato, ossia un quarto del numero previsto nel programma-pilota di tirocinio del governo. La misura era intesa accrescere il grado di accessibilità degli uffici ai tirocinanti e fornire tirocini di qualità.

277. Solo nel 52,5 % dei casi gli inserimenti lavorativi per disoccupati presso uffici della pubblica amministrazione hanno portato ad un lavoro entro tre mesi dal loro completamento, poiché gli uffici non potevano garantire l'assunzione in ragione delle procedure concorsuali.

278. In tre uffici, i giudizi finali sui tirocinanti erano generici – erano scritti negli stessi termini e redatti secondo un formato-modello, il che ha limitato la loro utilità per eventuali futuri datori di lavoro.

Raccomandazioni

279. L'istituzione superiore di controllo polacca ha dimostrato che vi è la necessità di una collaborazione più stretta tra gli organismi che raccomandano i tirocini e l'inserimento lavorativo presso le unità in cui essi si tengono, nonché la necessità che le autorità pubbliche adottino appropriate misure al fine di:

- pubblicare i posti vacanti, insieme alle regole ed ai criteri di ammissione;
- richiedere sempre programmi di tirocinio/inserimento lavorativo agli organismi che raccomandano tirocini e inserimenti lavorativi;
- effettuare un'equa valutazione dei tirocini e degli inserimenti lavorativi, ed individuare competenze specifiche acquisite dai tirocinanti;
- consentire agli studenti di partecipare a tirocini volontari, quali tirocini per laureati;
- valutare i tirocini e gli inserimenti lavorativi organizzati in un dato ufficio.

280. L'istituzione superiore di controllo ha altresì osservato che non venivano corrisposte indennità ai mentor degli studenti della scuola privata ed ha presentato una proposta in tal senso al Primo ministro.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

76

Pubblicazione e seguito dato

281. L'informativa sulle risultanze dell'audit è stata approvata dal presidente dell'istituzione superiore di controllo il 6 giugno 2016 ed un comunicato stampa sulle risultanze dell'audit è stato pubblicato il 18 agosto 2016 sul sito Internet dell'istituzione superiore di controllo.

282. In totale, gli auditor hanno formulato 60 conclusioni successive all'audit che i capi delle entità controllate hanno approvato ai fini della loro attuazione.

Impatto atteso

283. Ci si attende che la relazione e le relative conclusioni contribuiscano a migliorare gli inserimenti lavorativi e i tirocini rendendo più trasparente la selezione per inserimenti e tirocini, aumentando il numero di inserimenti lavorativi e tirocini di elevata qualità ed accrescendo l'ambito e l'intensità della collaborazione tra università/college e organismi che offrono inserimenti lavorativi.



Corte dei conti portoghese *Tribunal de Contas*

Audit del Piano strategico di promozione dell'occupabilità dei giovani ("Impulso Jovem")

Contesto

284. L'audit è stato espletato su richiesta del Parlamento portoghese, con l'obiettivo generale di valutare i sistemi di gestione e di controllo e l'attuazione del piano strategico *Impulso Jovem*, compresi i seguenti compiti:

- caratterizzare il piano strategico includente iniziative a favore dell'occupabilità giovanile (*Impulso Jovem*) in termini di struttura organizzativa, processo decisionale e sistema di gestione e di controllo;
- analizzare gli obiettivi del piano e l'adeguatezza delle risorse per esso stanziate;
- valutare in che misura il piano *Impulso Jovem* (giugno 2012-dicembre 2013) abbia raggiunto i propri obiettivi in termini di esecuzione fisica e finanziaria.

285. Il periodo controllato era quello da giugno 2012 a dicembre 2013.

286. Il piano strategico *Impulso Jovem* si prefiggeva di mobilitare 932,3 milioni di euro di fondi europei (204,7 milioni di euro dall'FSE e 727,6 milioni di euro dal FESR).

Modalità di espletamento dell'audit

287. La principale entità controllata era la più importante autorità nazionale per l'occupazione e la formazione, *l'Instituto do Emprego e Formação Profissional* (IEFP), ma gli auditor hanno anche consultato l'autorità di certificazione per l'FSE ed il FESR, le autorità di gestione e gli organismi intermedi dei principali programmi operativi in questione, nonché altri enti pubblici coinvolti nell'attuazione e l'esecuzione del piano strategico *Impulso Jovem*.

288. L'audit è stato concepito nel rispetto dei metodi e delle tecniche generalmente accettati contenuti nel manuale di audit e di procedure della Corte dei conti portoghese.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

78

289. Al fine di confermare i requisiti di ammissibilità e di esaminare le procedure per controllare e monitorare il piano *Impulso Jovem* e i pagamenti eseguiti, sono stati estratti campioni secondo metodi non statistici.

290. Le verifiche svolte hanno tenuto conto di tutti gli Assi e delle misure coperte dal piano strategico, ed hanno compreso l'audit di progetti di ciascun Asse.

291. L'audit era diretto da un Membro dell'ISC portoghese ed è stato approvato, in sessione plenaria, dalla seconda Sezione della Corte dei conti portoghese. Tutti gli altri sei Membri hanno formulato le proprie osservazioni.

292. L'équipe di audit consisteva di tre auditor coordinati da un capo auditor.

293. L'audit è stato espletato tra il dicembre 2013 e il novembre 2016.

Principali osservazioni

294. La gestione, il monitoraggio ed il controllo del piano *Impulso Jovem* non erano sostenuti da un sistema di aggregazione delle informazioni e di gestione efficiente.

295. Le risultanze mostrano che l'attuazione era molto lontana dalle misure che erano state inizialmente previste. Ciò è stato in parte determinato non solo da un difficile contesto economico, ma anche dal fatto che vi sono state battute d'arresto nell'attuazione di alcune nuove misure, il che ha portato anche a posporre le relative misure di sostegno. Un altro fattore che ha contribuito a questi risultati è stato che, nelle prime fasi del piano, quest'ultimo era in concorrenza con l'esistente e più attraente "programma di tirocini", che comportava minori costi di partecipazione per i beneficiari e/o i promotori e poteva quindi offrire un periodo di tirocinio più lungo, e copriva la regione di Lisbona.

296. La previsione iniziale di investimento per l'*Impulso Jovem* era di circa 932,3 milioni di euro, l'investimento approvato di 444,3 milioni di euro e l'investimento per l'attuazione di 187,4 milioni di euro, stante un tasso di esecuzione del 42,2 %.

297. I giovani assunti nell'ambito del piano *Impulso Jovem* (93 989 persone) rappresentano il 54,6 % circa del numero totale di disoccupati di età inferiore ai 30 anni iscritti ai centri per l'impiego al 31 dicembre del 2012 (171 994 persone); il 23 % di essi (39 736 persone) non era più iscritto ai centri per l'impiego.

298. L'IEFP non conosceva il livello di occupabilità nei vari ambiti formativi.

Raccomandazioni

299. Considerando che il piano nazionale di attuazione della Garanzia per i giovani, incluso nel nuovo periodo di programmazione 2014-2020, seguiva il piano *Impulso Jovem*, l'ISC portoghese raccomandava di:

- assicurare un sistema informativo globale aggregato e articolato;
- valutare i risultati dell'occupabilità per ambito formativo;
- monitorare i progressi di giovani con un basso livello di istruzione, il loro tasso di riuscita nel completamento della formazione e la loro integrazione nel mercato del lavoro;
- intensificare i controlli sul posto rispetto ai controlli del piano *Impulso Jovem*.

Pubblicazione e seguito dato

300. La relazione è stata trasmessa al Parlamento portoghese il 6 febbraio 2017 ed è stata pubblicata in formato digitale sulla pagina Internet della Corte dei conti portoghese. La pubblicazione è stata corredata da una nota di presentazione.

301. Come procedura ordinaria, un esercizio di follow up sulla relazione deve essere intrapreso sei mesi dopo la pubblicazione della stessa. Fino al momento in cui tutte le raccomandazioni saranno state attuate (o definitivamente rifiutate, con una pertinente giustificazione a corredo, o non saranno più attuabili per altre ragioni obiettive), l'équipe di audit procederà ogni anno ad una nuova valutazione dello status delle restanti raccomandazioni.

Impatto atteso

302. Ci si attende che la relazione e le relative raccomandazioni portino a:

- miglioramenti nel sistema informativo che supporta la gestione e le decisioni strategiche;
- una migliore conoscenza del legame tra ambiti formativi e occupabilità;
- un migliore monitoraggio dell'integrazione dei giovani con bassi livelli di scolarizzazione nel mercato del lavoro;
- procedure di controllo potenziate per questi tipi di sovvenzioni.

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

80



Istituzione superiore di controllo slovacca *Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky*

Audit sull’uso efficiente ed efficace delle risorse del bilancio nazionale stanziate per preparare i laureati di alcune università alla riuscita nel mercato del lavoro, e sul raggiungimento di alcuni indicatori economici e di indicatori applicati nel processo di apprendimento e di insegnamento

Contesto

303. Questo audit è stato incentrato sull’incremento del numero di persone che studiano presso università in relazione alle sovvenzioni a carico del bilancio nazionale. L’audit ha altresì appurato in che modo le sovvenzioni abbiano contribuito alla riuscita dei laureati nel mercato del lavoro.

304. Nel 2013, il mercato del lavoro in Slovacchia offriva non più di un migliaio di posti di lavoro per laureati. Nel secondo trimestre del 2013, più di 27 000 persone con un titolo di studio universitario erano disoccupate. Dall’audit è emerso che l’istruzione superiore in Slovacchia produce un’eccedenza di laureati e che non vi è correlazione tra i bisogni del mercato del lavoro ed i tipi di laureati che escono dalle università.

Modalità di espletamento dell’audit

305. Le principali entità controllate sono state il ministero dell’Istruzione slovacco e dieci università pubbliche del paese.

306. Si è proceduto ad analizzare, sintetizzare, comparare e classificare dati economici e di altra natura. È stata effettuata un’analisi dei tassi di riuscita degli studenti presso alcune facoltà selezionate ed un sondaggio sull’occupazione è stato basato su dati degli uffici del lavoro. È stato elaborato un questionario destinato a laureati, al fine di raccogliere informazioni sulla loro riuscita nel mercato del lavoro e sulla loro soddisfazione circa la qualità dell’istruzione. Tra i documenti esaminati, vi sono stati i conti definitivi della sezione Bilancio del ministero dell’Istruzione, le relazioni annuali sull’esecuzione dei bilanci delle università, relazioni annuali di attività, convenzioni di sovvenzione, etc.

307. L’obiettivo dell’audit era di accertare se vi fosse un impiego efficiente ed efficace delle risorse del bilancio nazionale stanziate per preparare i laureati di università selezionate alla riuscita nel mercato del lavoro, ponendo sei quesiti su: grado di efficacia con cui erano stati utilizzati i fondi pubblici per aumentare l’occupazione dei laureati; raggiungimento degli obiettivi stabiliti per detti fondi; celerità con la quale coloro che cercavano un lavoro l’hanno trovato; correlazione tra risorse di personale e risultati degli studenti; soddisfazione degli studenti circa l’istruzione; coinvolgimento dei datori di lavoro nell’istruzione.

308. L’audit è stato espletato tra il 27 maggio ed il 6 dicembre 2013.

Principali osservazioni

309. In generale, dalle università uscivano troppi laureati, i quali non riuscivano a trovare lavoro nei rispettivi campi di studio, e vi era un'insufficiente correlazione con i bisogni del mercato del lavoro. L'assegnazione di fondi del bilancio nazionale a singole università dipendeva solo in parte dalla riuscita dei laureati nel mercato del lavoro. Alle università vengono concesse sovvenzioni principalmente in base al numero di studenti, ed una percentuale compresa tra il 10 % ed il 20 % delle sovvenzioni restano inutilizzate e sono riportate all'esercizio successivo. Una elevata proporzione di studenti per professore comportava una più elevata proporzione di studenti disoccupati per professore. Nel periodo 2010-2012, più del 15 % dei laureati non è riuscito ad inserirsi nel mercato del lavoro, comportando un uso inefficiente, a breve termine di risorse del bilancio nazionale ammontanti a 55 570 000 euro. Il questionario di audit mostrava che più del 60 % dei laureati riteneva di mettere a frutto la propria formazione universitaria ed il 26,3 % era occupato in modo permanente. Più del 90 % giudicava elevata la qualità dell'istruzione universitaria ricevuta, ma solo il 52 % avrebbe scelto lo stesso corso di studi.

Raccomandazioni

310. Sono state formulate alcune raccomandazioni volte a combattere la disoccupazione dei laureati e a garantire una maggiore attenzione al fornire agli studenti la formazione e le competenze necessarie per il mercato del lavoro migliorando le informazioni, la collaborazione e gli incentivi. Le principali raccomandazioni sono elencate di seguito:

- rivedere in modo completo la metodologia di assegnazione delle sovvenzioni e considerare di favorire quelle università i cui laureati hanno dimostrabilmente più successo nel mercato del lavoro;
- rivalutare gli obiettivi e stabilire nuovi obiettivi nel sotto-programma 077 11 – *Fornire istruzione universitaria e gestire le università*;
- il ministero dell'Istruzione e le università pubbliche dovrebbero collaborare con l'Ente previdenziale e con il ministero del Lavoro per creare strumenti che mettano a disposizione dati aggiornati ed attendibili per monitorare la riuscita dei laureati nel mercato del lavoro;
- il ministero dell'Istruzione dovrebbe adattare il sistema di assegnazione dei fondi in modo da sostenere le università i cui laureati conseguano una dimostrabile riuscita nel mercato del lavoro;
- rivedere il piano nazionale di riforma per il periodo successivo;
- espandere il sistema informativo dei servizi per l'impiego per collegare le università con gli uffici del lavoro, in modo che le università abbiano un accesso online ai dati riguardanti la situazione dei laureati nel mercato del lavoro;
- armonizzare le descrizioni del profilo dei laureati e classificare singoli campi di studio secondo il sistema del programma di studio;
- introdurre un indicatore per monitorare il numero di studenti che non riescono a completare gli studi;
- aumentare il coefficiente di ponderazione per la riuscita sul mercato del lavoro.

Pubblicazione e seguito dato

311. La relazione è stata pubblicata il 7 gennaio 2014 e presentata al Primo ministro, al ministro dell'Istruzione e alle competenti commissioni parlamentari slovacche.

312. All'attuazione delle raccomandazioni in essa formulate verrà dato seguito in futuri audit.

Impatto atteso

313. La relazione e le raccomandazioni dovrebbero contribuire ad accrescere l'impiego efficiente ed efficace delle risorse di bilancio per l'istruzione superiore e migliorare il tasso di occupazione dei laureati.



Istituzione superiore di controllo del Regno Unito UK National Audit Office

Apportare valore tramite il programma di apprendistati

Contesto

314. Questa relazione ha appurato se il *Department for Education* (DfE) fosse in grado di dimostrare che il programma di apprendistati, sempre più diretto dai datori di lavoro, stesse ottenendo un buon rapporto tra benefici e costi.

315. Successivi governi hanno giudicato gli apprendistati un modo essenziale di sviluppare competenze, oltre che di migliorare gli esiti per i giovani e favorire la diversità sul luogo di lavoro; gli apprendistati sono dunque una parte essenziale dei piani per la crescita e per il miglioramento della produttività. Si ritiene che, senza l'intervento pubblico, i datori di lavoro non investirebbero un importo economicamente ottimale in attività formative, tra cui gli apprendistati.

316. Vi era stato un notevole aumento del numero di apprendistati negli ultimi anni, e il DfE stava espandendo ulteriormente il programma di apprendistati, rendendolo al contempo sempre più diretto e finanziato dai datori di lavoro. Tra le significative modifiche a sostegno della realizzazione del programma, vi era l'obiettivo strategico di facilitare nuovi apprendistati, nuovi standard di apprendistato che sarebbero stati fissati da gruppi di datori di lavoro ed il finanziamento essenziale derivante da un prelievo sui datori di lavoro.

Modalità di espletamento dell'audit

317. La principale entità controllata è stata il DfE, che era al momento nelle fasi iniziali di un complesso programma di transizione per quanto riguarda gli apprendistati. La relazione del NAO mirava ad informare in merito alle modalità con le quali il DfE stesse gestendo quella transizione, e a valutare gli sforzi compiuti sino a quel momento per accrescere il valore ottenuto dal programma di apprendistati sempre più diretto dai datori di lavoro. Questo controllo di gestione ha riguardato tre ambiti principali:

- definizione delle finalità del programma e misurazione del suo successo;
- miglioramento della qualità dei singoli apprendistati;
- gestione dei rischi per la qualità e il valore degli apprendistati.

318. Gli elementi probatori di audit sono stati raccolti tra dicembre 2015 e maggio 2016.

319. Sono stati svolti colloqui semi-strutturati e visite presso cinque organismi di controllo, sette enti di formazione, 19 datori di lavoro e organismi rappresentativi dei settori dell'automobile, della costruzione e dei servizi alle imprese, due partenariati d'impresa locali e dieci gruppi rappresentativi di portatori d'interesse.

Principali osservazioni

320. Per quanto riguarda la definizione delle finalità del programma e la misurazione del suo successo, il DfE non aveva stabilito in che modo avrebbe aumentato i numeri degli apprendistati per realizzare miglioramenti della produttività, né in che modo avrebbe influenzato i diversi apprendistati per conseguire il miglior rapporto benefici/costi. Non aveva nemmeno definito cosa si dovesse intendere per "successo" nel programma riformato. Dalla ricerca emergeva che apprendistati diversi offrono vantaggi notevolmente diversi, ma non era chiaro in che modo il DfE pianificasse di utilizzare tale dato comprovato.

321. La qualità dei singoli apprendistati doveva essere migliorata introducendo standard concepiti dai datori di lavoro. Molti dei datori di lavoro e degli enti di formazione coinvolti nella definizione e nella realizzazione degli apprendistati sostenevano i principi alla base dei nuovi standard, ma occorreva maggior impegno per sensibilizzare al riguardo le parti in causa. In pratica, il processo di definizione dei nuovi standard aveva richiesto l'impiego di notevoli risorse da parte dei datori di lavoro ed aveva necessitato di più tempo rispetto a quanto previsto dal DfE. Alcuni gruppi rappresentativi dei datori di lavoro e delle imprese erano preoccupati che questo approccio stesse conducendo ad un elevato numero di standard ristretti e sovrapposti, limitando l'acquisizione delle competenze trasferibili.

322. I datori di lavoro hanno riferito di elevati livelli di soddisfazione circa la qualità della formazione offerta ed i vantaggi sperimentati, ma i sondaggi sugli apprendisti hanno fornito una visione meno chiara della qualità di quanto realizzato, e l'*Education Inspectorate* ha giudicato che circa un quinto degli enti di formazione dovesse migliorare la qualità della formazione fornita. Il DfE stava gestendo in modo appropriato i singoli rischi per la qualità ed il valore degli apprendistati, rischi connessi alla realizzazione di parti del programma di cambiamento dell'epoca. Stava anche sviluppando un approccio più efficace alla gestione dei rischi trasversali per la riuscita del programma, ma erano necessari ulteriori passi in avanti e non aveva ancora stabilito di quali informazioni avesse bisogno per monitorare importanti rischi comportamentali e individuare i segnali di una prossima materializzazione dei rischi.

Raccomandazioni

323. Il DfE dovrebbe:

- specificare l'impatto complessivo previsto sulla produttività e la crescita, insieme ad indicatori-chiave di performance a breve termine per misurare il successo del programma;
- far sì che la tempistica dell'ulteriore sviluppo di standard rimanga realistica, e venga comunicata in modo chiaro a datori di lavoro ed enti di formazione;

- migliorare il modo in cui ha trattato i rischi principali, le interdipendenze e gli eventi imprevisti in tutti i diversi elementi del programma;
- fare di più per capire in che modo datori di lavoro, enti di formazione e organismi di valutazione potrebbero reagire alle riforme in corso, e sviluppare solide modalità di reazione celere nel caso in cui emergano casi di abuso di mercato;
- stabilire i rispettivi ruoli degli organismi governativi e dell'*Institute for Apprenticeships*, con particolare riguardo a: controllo della qualità della formazione in apprendistato; raccolta e analisi di pertinenti dati e misurazioni.

Pubblicazione e seguito dato

324. La relazione è stata pubblicata il 6 settembre 2016 insieme ad un comunicato stampa. È stata discussa dalla commissione Conti pubblici della *House of Commons* il 12 ottobre 2016 e la commissione ha pubblicato la propria relazione il 30 novembre 2016, alla quale il DfE ha risposto come da procedura ordinaria. Le constatazioni di audit sono state inoltre presentate ad un evento del *Westminster Employment Forum* nel febbraio 2017.

325. Il NAO controlla regolarmente l'attuazione delle proprie raccomandazioni mantenendo i contatti con l'entità controllata. Nel marzo 2017, il DfE ha pubblicato una strategia formale per la realizzazione dei vantaggi per il programma di apprendistati, che includeva misurazioni della performance come migliori guadagni per gli apprendisti di successo, numero più alto di apprendisti che trovano un posto di lavoro durevole o altre opportunità educative, numero più alto di apprendisti provenienti da minoranze etniche, di apprendisti con disabilità di apprendimento, e di apprendisti provenienti da contesti svantaggiati.

326. L'*Institute for Apprenticeships* ha iniziato ad operare il 3 aprile 2017.

Impatto atteso

327. La relazione e le relative raccomandazioni dovrebbero contribuire a migliorare la politica producendo un insieme potenziato di valori-obiettivo per il programma e di misurazioni della performance per stabilire più facilmente la riuscita di quest'ultimo. Ciò migliorerebbe a sua volta il processo di introduzione di standard di apprendistato concepiti dai datori di lavoro, portando ad una migliore gestione di rischi quali lo sfruttamento del sistema di apprendistato e i nuovi meccanismi di prelievo per gli apprendistati.

Elenco dei lavori di audit collegati alla disoccupazione giovanile espletati a partire dal 2010 dalle ISC dell'UE partecipanti

328. Il presente elenco fornisce una panoramica dei lavori di audit espletati dalle ISC dell'UE che hanno – interamente o parzialmente – riguardato la disoccupazione giovanile o l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Per maggior informazioni sui singoli audit, si prega di contattare la pertinente ISC.

Belgio

- *Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt*, [Allineare il sistema educativo ed il mercato del lavoro], pubblicato nel novembre 2014

Bulgaria

- *Мониторинг на реализацията и миграцията на завършилите висше образование*, 04.2017 г. [Audit sul monitoraggio degli esiti di carriera e sulla migrazione dei laureati], pubblicato nell'aprile 2017
- *Професионално образование за заетост*, публикуван през м. Май 2016 г. [Formazione professionale per l'occupazione], pubblicato nel 2016
- *Осигуряване на заетост на младежите със средства от ЕС по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”*, публикуван през м. Ноември 2014 г. [Realizzare occupazione per i giovani utilizzando i fondi UE nell'ambito del programma operativo “Sviluppo delle risorse umane”], pubblicato nel novembre 2014
- *Реализиране на завършилите висше образование на пазара на труда*, публикуван през м. Октомври 2013 г. [Esiti di carriera dei laureati], pubblicato nell'ottobre 2013
- *Изпълнението на процедура „Развитие”, насочена към насърчаване на икономическата активност на безработни лица, финансирана по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”*, публикуван през м. Юли 2013 г. [L'attuazione del progetto “Sviluppo” mirante a promuovere le attività economiche delle persone disoccupate, finanziato nell'ambito del programma operativo “Sviluppo delle risorse umane”], pubblicato nel luglio 2013.

Germania

- *Prüfung der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III*, [Audit dei programmi di sostegno all'avviamento professionale ai sensi dell'articolo 49 del codice di previdenza sociale tedesco, parte III], pubblicato nell'agosto 2015
- *Prüfung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz nach §§ 51 ff. SGB III* [Audit dei programmi di formazione professionale di base con un approccio orientato al prodotto, ai sensi degli articoli 51 e seguenti del Codice di previdenza sociale tedesco, parte III], pubblicato nel novembre 2016
 - *Teil I: Kofinanzierung und Vergabe* [Parte I: Co-finanziamento e appalti]
 - *Teil II: Durchführung und Abrechnung* [Parte II: Attuazione e contabilità]

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

87

- *Prüfung der Förderung junger Menschen mit Qualifikationsdefiziten nach § 54a SGB III*, [Audit del sostegno ai giovani con deficit di competenze, ai sensi dell'articolo 54a del Codice di previdenza sociale tedesco, volume III], pubblicato nel luglio 2017

Francia

- *L'accès des jeunes à l'emploi: Construire des parcours, adapter les aides*, [L'accesso dei giovani all'occupazione – costruire percorsi, adattare gli aiuti statali], pubblicato nel settembre 2016

Italia

- Progetto "500 giovani per la cultura", ottobre 2016

Lituania

- *Kaip panaudojamos profesinio mokymo galimybės* [Trarre vantaggio dalle possibilità di formazione professionale], pubblicato nel febbraio 2016

Lussemburgo

- *Certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre le chômage et suivi des recommandations*, [Misure di lotta contro la disoccupazione e seguito dato], pubblicato nell'aprile 2011 e nell'ottobre 2014

Ungheria

- *Közös ellenőrzéssel a versenyképes tudás jobb hasznosulásáért* [Audit coordinato del sistema di monitoraggio delle carriere dei laureati], pubblicato nell'ottobre 2016

Malta

- *Contribution of the Structural Funds to the Europe 2020 Strategy in the Areas of Employment and Education* [Contributo dei fondi strutturali alla Strategia "Europa 2020" nei settori dell'occupazione e dell'istruzione], pubblicato nel febbraio 2017

Polonia

- *Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej*, [Tirocini e inserimenti lavorativi per disoccupati negli uffici della pubblica amministrazione], pubblicato nell'agosto 2016
- *Zatrudnianie niepełnosprawnych w administracji publicznej* [Impiego di persone con disabilità nella pubblica amministrazione], maggio 2010

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

88

- *Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w jednostkach samorządu terytorialnego* [Assunzione del personale negli enti locali], settembre 2010
- *Realizacja programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia* [Attuazione del programma di sostegno all'impiego per le persone di età inferiore ai 30 anni], gennaio 2012
- *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w wybranych ministerstwach, urzędach centralnych i państwowych jednostkach organizacyjnych* [Impiego di persone con disabilità in alcuni ministeri, uffici centrali e unità organizzative statali], giugno 2013
- *Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmacnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* [Occupazione sociale come strumento per migliorare tenori di vita poveri e per accrescere le attività di persone a rischio di esclusione sociale], novembre 2013
- *Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu* [Efficacia di alcune forme attive di prevenzione della disoccupazione], aprile 2015
- *Dotacje z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej* [Sovvenzioni del Fondo per il lavoro per intraprendere attività imprenditoriali], maggio 2015
- *Kształcenie na kierunkach zamawianych* [Formazione nelle facoltà con agevolazioni statali], ottobre 2015
- *Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej*, [Tirocini e inserimenti lavorativi per disoccupati negli uffici della pubblica amministrazione], giugno 2016
- *Wydatkowanie środków z funduszy strukturalnych na zwiększenie zatrudnienia* [Utilizzo dei fondi strutturali per aumentare l'occupazione], aprile 2017

Portogallo

- *Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem «Impulso Jovem»* [Piano strategico di promozione dell'occupabilità dei giovani – “Impulso Jovem”], pubblicato nel gennaio 2017

Slovacchia

- *Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných vysokých škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, január 2014* [Audit sull'uso efficiente ed efficace delle risorse del bilancio nazionale stanziate per preparare i laureati di alcune università alla riuscita nel mercato del lavoro, e sul raggiungimento di alcuni indicatori economici e di indicatori applicati nel processo di apprendimento e di insegnamento], pubblicato nel gennaio 2014
- *Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných stredných škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, december 2013*
- *Kontrola vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, február 2013*

PARTE III — Le relazioni delle ISC in breve

89

Regno Unito

- *Delivering value through the apprenticeships programme* [Apportare valore tramite il programma di apprendistato], pubblicato nel settembre 2016
- *Investigation into misuse of the Flexible Support Fund in Plaistow* [Indagine sul cattivo impiego del *Flexible Support Fund* a Plaistow], pubblicato nel luglio del 2016
- *Welfare reform – lessons learnt* [Riforma del welfare: insegnamenti tratti], pubblicato nel maggio del 2015
- *Further education and skills sector: implementing the Simplification Plan* [Settore della formazione continua e delle competenze: attuazione del piano di semplificazione], pubblicato nel dicembre 2014.

Corte dei conti europea

- “La Garanzia per i giovani nell’UE: i primi passi sono stati compiuti, ma si profilano rischi di attuazione”, pubblicata nel marzo 2015 (relazione speciale n. 3/2015)
- “Sostegno della Commissione ai gruppi di intervento per i giovani: fondi FSE riorientati, ma scarsa focalizzazione sui risultati”, pubblicata nel dicembre 2015 (relazione speciale n. 17/2015)
- “Disoccupazione giovanile: le politiche dell’UE hanno migliorato la situazione? Una valutazione della Garanzia per i giovani e dell’Iniziativa a favore dell’occupazione giovanile”, pubblicata nell’aprile 2017 (relazione speciale n. 5/2017).

Per contattare l'UE

Di persona

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Telefonicamente o per email

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:
— al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
— al numero +32 22999696, oppure
— per email dal sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Per informarsi sull'UE

Online

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali: https://europa.eu/european-union/index_it

Pubblicazioni dell'UE

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito <http://publications.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. https://europa.eu/european-union/contact_it).

Legislazione dell'UE e documenti correlati

La banca dati EurLex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

Open Data dell'UE

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.

