RegioneLombardia

LA GIUNTA

DELIBERAZIONE N° XI / 550 Seduta del 24/09/2018

Presidente **ATTILIO FONTANA**

Assessori regionali FABRIZIO SALA *Vice Presidente*
STEFANO BOLOGNINI
MARTINA CAMBIAGHI
DAVIDE CARLO CAPARINI
RAFFAELE CATTANEO
RICCARDO DE CORATO
MELANIA DE NICHILO RIZZOLI
PIETRO FORONI
GIULIO GALLERA
STEFANO BRUNO GALLI
LARA MAGONI
ALESSANDRO MATTINZOLI
SILVIA PIANI
FABIO ROLFI
MASSIMO SERTORI
CLAUDIA MARIA TERZI

Con l'assistenza del Segretario Fabrizio De Vecchi

Su proposta dell'Assessore Melania De Nichilo Rizzoli di concerto con gli assessori Silvia Piani, Alessandro Mattinzoli e Martina Cambiaghi

Oggetto

APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO REGIONALE DI ATTUAZIONE DELLA GARANZIA PER I GIOVANI - (DI CONCERTO CON GLI ASSESSORI PIANI, MATTINZOLI E CAMBIAGHI)

Si esprime parere di regolarità amministrativa ai sensi dell'art.4, comma 1, l.r. n.17/2014:

I Direttori Generali Giovanni Bocchieri Claudia Moneta Paolo Mora Simone Rasetti

La Dirigente Monica Muci

L'atto si compone di 64 pagine

di cui 57 pagine di allegati

parte integrante

VISTI:

- il Regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 pubblicato sulla GUE del 20 dicembre 2013 relativo al Fondo sociale europeo e abrogante il Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio che sostiene, all'art. 16, l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile per la lotta alla disoccupazione giovanile;
- il Regolamento (UE - EURATOM) n. 1311/2013 del Consiglio del 2 dicembre 2013 che stabilisce il quadro finanziario pluriennale per il periodo 2014-2020;
- la Comunicazione della Commissione COM (2013) 144, relativa alla Youth Employment Initiative, che rappresenta un'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, aperta a tutte le Regioni con un livello di disoccupazione giovanile superiore al 25%;
- la Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 pubblicata sulla GUE Serie C 120/2013 del 26 aprile 2013 che delinea lo schema di opportunità per i giovani, promosso dalla suddetta Comunicazione della Commissione COM (2013) 144, istituendo una "garanzia" per i giovani e invita gli Stati Membri a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale;
- il testo finale dell'Accordo di Partenariato approvato con Decisione della CE il 29.10.2014, che individua il Programma Operativo Nazionale per l'attuazione dell'Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani (in questo documento ci si riferisce con l'abbreviazione PON-YEI) tra i Programmi Operativi Nazionali finanziati dal FSE;
- la Decisione di esecuzione C(2014) 4969 dell'11.07.2014 che ha approvato il Programma Operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani;
- la Decisione di esecuzione C(2017) 8927 del 18.12.2017 che modifica la Decisione C (2014) 4969 approvando la riprogrammazione delle risorse del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", che ha visto l'incremento della dotazione finanziaria di € 560.000.000 a seguito dell'aggiustamento tecnico al Bilancio europeo a valere sul Fondo sociale europeo e di € 343.021.032 derivanti dal rifinanziamento dell'Iniziativa Occupazione Giovani;
- il Paragrafo 7.2 del Programma Operativo nazionale "Iniziativa Occupazione

Giovani" in cui vengono individuati tutte le Regioni e le Province Autonome come organismi intermedi ai sensi del comma 7, dell'art.123 del Regolamento (UE) n. 1304/2013;

- il Decreto Direttoriale n. 22 del 17.01.2018 di Anpal, che ripartisce le risorse del Programma Operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" tra le Regioni e la Provincia Autonoma di Trento per l'attuazione della seconda fase di Garanzia Giovani e, in particolare, stabilisce per Regione Lombardia un importo complessivo pari a € 77.158.685;
- il Decreto Direttoriale n. 214 del 23.05.2018 di Anpal, che assegna alle Regioni e alla Provincia Autonoma di Trento gli importi riferiti alle spese sostenute nella prima fase di Garanzia Giovani per i giovani non residenti nel proprio territorio, in applicazione del "Principio di contendibilità", che per Regione Lombardia risultano pari a € 3.978.503,00, stabilendo che tali risorse, unitamente a quelle determinate con il sopracitato D.D. 22/2018 rappresentano la dotazione complessiva assegnata a ciascuna Regione e alla Provincia Autonoma di Trento per l'attuazione della seconda fase degli interventi a valere sul Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.;

PRESO ATTO che nel corso del Comitato Politiche Attive 14/02/2018 l'Anpal ha presentato il quadro nazionale delle risorse da ripartire alle Regioni in base alla contendibilità attribuendo alla Regione Lombardia ulteriori € 3.978.503,00, tale importo sarà oggetto di programmazione successivamente all'assegnazione ufficiale da parte di Anpal;

RICHIAMATA la deliberazione n. 197 dell'11 giugno 2018 di approvazione dello schema di convenzione tra l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e Regione Lombardia per l'attuazione della nuova fase dell'iniziativa europea per l'occupazione dei giovani;

VISTO l'allegato A, parte integrante, allo schema di convenzione contenente le schede descrittive delle Misure del PON IOG finanziabili;

VISTA la comunicazione dell'Autorità di Gestione del PON IOG prot. n. 8843 del 5 luglio 2018 con la quale è stata trasmessa la convenzione seconda fase, sottoscritta dal Direttore Generale di ANPAL e dal Direttore Generale della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia;

CONSIDERATO che a seguito dell'approvazione della sopra citata convenzione è necessario approvare il Piano di Attuazione Regionale seguendo l'indice trasmesso da ANPAL;

VISTE:

- la legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006 "Il mercato del lavoro in Lombardia" ed in particolare gli articoli 18,19 e 20, i quali prevedono, rispettivamente, che la Regione promuova i tirocini formativi e di orientamento, l'istituzione della scuola bottega e ogni forma di apprendistato;
- la legge regionale n. 19 del 6 agosto 2007 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia" e ss.mm.ii., ed in particolare l'articolo 21 che valorizza l'apprendistato quale modalità formativa finalizzata alla crescita delle persone e all'innalzamento della professionalità;
- la legge regionale n. 1/2007 "Strumenti di competitività per le imprese e per il territorio delle Lombardia", con particolare riferimento all'art. 1, obiettivo: sviluppo del capitale umano, rispetto al quale Regione Lombardia promuove e sostiene l'orientamento, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse professionali, nonché la diffusione delle conoscenze e l'impiego ottimale delle capacità e delle risorse professionali;
- la legge regionale n. 7 del 18 Aprile 2012 "Misure per la crescita, lo sviluppo e l'occupazione" ed in particolare l'art. 6 "Contrattazione di secondo livello per lo sviluppo e l'occupazione";
- la legge regionale del 5 ottobre 2015, n. 30 inerente la "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro";
- la legge regionale del 4 luglio 2018, n. 9 "Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia", che ridefinisce l'organizzazione del mercato del lavoro in Regione Lombardia;

RICHIAMATI altresì:

- la D.g.r del 26 ottobre 2011 n. 2412 "Procedure e requisiti per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati per erogazione dei servizi

di istruzione e formazione professionale nonché dei servizi per il lavoro";

- la D.g.r del 02 agosto 2013 n. 555 "Approvazione delle linee guida per l'attuazione della dote unica lavoro";

- la D.g.r del 17 gennaio 2018 n. 7763 "Indirizzi regionali in materia di tirocini";

il D.d.u.o. n. 12453 del 20 dicembre 2012 "Approvazione delle indicazioni regionali per l'offerta formativa relativa percorsi professionalizzanti di formazione continua, permanente, di specializzazione, abilitante e regolamentata";

- il D.d.u.o. del 20 dicembre 2013, n. 12550 "Approvazione delle Indicazioni regionali per l'offerta formativa dei percorsi di istruzione e formazione professionale di secondo ciclo (art. 22, comma 4, l.r. n. 19/2007)";

- la D.g.r. n. 4676 del 23 dicembre 2015 "Disciplina dei profili formativi dell'Apprendistato";

- l'accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca - ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 sottoscritto da Regione Lombardia il 9 maggio 2016 con il sistema universitario lombardo, l'Ufficio Scolastico Regionale, i rettori degli Atenei Lombardi, le AFAM, le Accademie, i Conservatori e le Fondazioni ITS, secondo lo schema approvato con la citata d.g.r. 4676/2015;

- la D.g.r del 08 maggio 2014 n. 1761 recante "Determinazioni in merito alla convenzione tra Regione Lombardia e Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali per l'attuazione dell'Iniziativa Europea per l'Occupazione dei giovani";

- la D.g.r del 30 maggio 2014 n. 1889 recante "Approvazione del Piano Esecutivo Regionale di attuazione della Garanzia per i Giovani";

- la D.g.r. del 17 aprile 2015 n. 3411 con la quale viene nominata la dott.ssa Monica Muci Responsabile dell'Organismo intermedio del Piano regionale per la Garanzia Giovani – PON IOG;

VISTI, inoltre, gli atti di programmazione regionale rivolti alle politiche integrate di istruzione, formazione e lavoro e del sistema universitario lombardo, nonché il

Programma Regionale di Sviluppo (PRS) della XI legislatura, approvato con D.C.R. n. 64 del 10/07/2018 che sottolinea la necessità di garantire la prosecuzione dell'Iniziativa, anche a seguito del rifinanziamento dell'Unione Europea per il triennio 2017-2020 ed è pertanto necessario concludere l'iter tecnico per la riprogrammazione delle Misure da finanziarie;

VALUTATO che l'esperienza del sistema dotale ha trasformato in Regione Lombardia la Garanzia Giovani in uno strumento efficace per favorire l'occupazione giovanile di qualità e agire sul fenomeno dei Neet, ovvero di coloro che non studiano né cercano un'occupazione;

CONSIDERATO che Garanzia Giovani rappresenta un'opportunità per sviluppare una stretta collaborazione fra il sistema educativo e il mondo produttivo al fine di favorire e promuovere un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato, di tirocinio, di servizi civile o altra misura di formazione entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale dei giovani fino a 29 anni;

TENUTO CONTO che il Piano esecutivo regionale indica le linee operative per l'attuazione delle diverse misure previste dal PON IOG e le relative modalità di attuazione della nuova Garanzia Giovani in Lombardia;

PRESO ATTO che nelle date del 31 luglio e 11 settembre 2018 è stata presenta alla Sottocommissione la proposta di ripartizione delle risorse della II fase;

RITENUTO pertanto di approvare il Piano Esecutivo Regionale di attuazione della nuova Garanzia Giovani, allegato A) - parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

A voto unanime espresso nelle forme di legge, per le motivazioni espresse in narrativa;

DELIBERA

1) di approvare l'allegato A) Piano Esecutivo Regionale di Attuazione della Garanzia per i Giovani, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2) di trasmettere il Piano Esecutivo Regionale di Attuazione della Garanzia di cui al precedente punto 1) all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, in qualità di Autorità di Gestione del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani;

3) di demandare a successivi provvedimenti, a cura della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro e della Direzione Generale Politiche per la Famiglia, genitorialità e pari opportunità, la definizione delle modalità di attuazione della Nuova Garanzia Giovani in Regione Lombardia;

4) di disporre la pubblicazione del presentente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia e sul sito internet www.lavoro.regione.lombardia.it.

IL SEGRETARIO

FABRIZIO DE VECCHI

Atto firmato digitalmente ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

Regione Lombardia

Piano esecutivo regionale di attuazione della garanzia per i giovani

Periodo di riferimento: 2014-2020

Dati identificativi

Denominazione del programma	**Piano esecutivo regionale di attuazione della garanzia per i giovani**
Periodo di programmazione	**2014-2020**
Regione	**Regione Lombardia**
Periodo di riferimento del Piano esecutivo	
Data della stipula della convenzione con l'Autorità di Gestione	**05/07/2018**

Sommario

1 Il contesto regionale 4

1.1 Quadro di sintesi di riferimento. 4

1.2 Il sistema regionale di politiche formative e del lavoro 5

1.3 La rete degli operatori accreditati 7

1.4 La struttura della rete degli operatori accreditati per i servizi al lavoro (L.R. 22/2006) 10

1.5 Dinamiche della rete degli operatori accreditati al lavoro 11

2 I risultati della prima fase di Garanzia Giovani 12

2.1 Il contesto regionale della disoccupazione e dell'inattività aggiornato a tre anni dall'avvio di Garanzia Giovani 12

2.1.1 Il Fenomeno dei NEET in Lombardia 13

2.2 Punti di forza e punti di debolezza dell'attuazione del primo triennio di Garanzia Giovani 14

2.2.1 Il modello di attuazione e i risultati di Garanzia Giovani - Fase I in Regione Lombardia 14

2.2.2 Punti di forza e debolezza dell'attuazione del primo triennio di Garanzia Giovani 16

3 La strategia regionale di attuazione della nuova garanzia giovani 17

3.1 La stregia di implementazione del Piano di attuazione regionale, in attuazione del Programma Iniziativa Occupazione Giovani 17

3.1.1 L'organizzazione pubblico-privata del mercato del lavoro 18

3.2 La complementarieta' del piano Nuova Garanzia Giovani con il POR e con altri programmi regionali 21

3.3 Le strategie di outreach dei destinatari 22

3.4 Le strategie di coinvolgimento del partenariato 23

3.5 L'allocazione delle risorse finanziarie e target per misura 23

4 Le nuove schede di misura 25

4.1 Beneficiari attesi 25

4.2 Azioni previste, target e risultati attesi 25

5 Strategie di informazione e comunicazione della nuova Garanzia Giovani 54

5.1 Strumenti 55

6 Metodologia e strumenti di monitoraggio e valutazione della Nuova Garanzia Giovani 57

1 Il contesto regionale

1.1 Quadro di sintesi di riferimento.

Lo scenario macroeconomico attuale è caratterizzato a livello nazionale da un contesto di graduale ripresa economica sia a livello mondiale che a livello europeo e nazionale. Se nel periodo tra il 2008 e il 2013 l'economia italiana ha perso complessivamente 8 punti di PIL, negli anni successivi la ripresa è andata via via consolidandosi, favorita dalla ripresa europea, anche se complessivamente la crescita italiana rimane ben al di sotto del potenziale. Dal 2014 al 2017 infatti la crescita è stata tiepida con il tasso del PIL che è cresciuto dell'1,5% (Istat, Rapporto Annuale 2018).

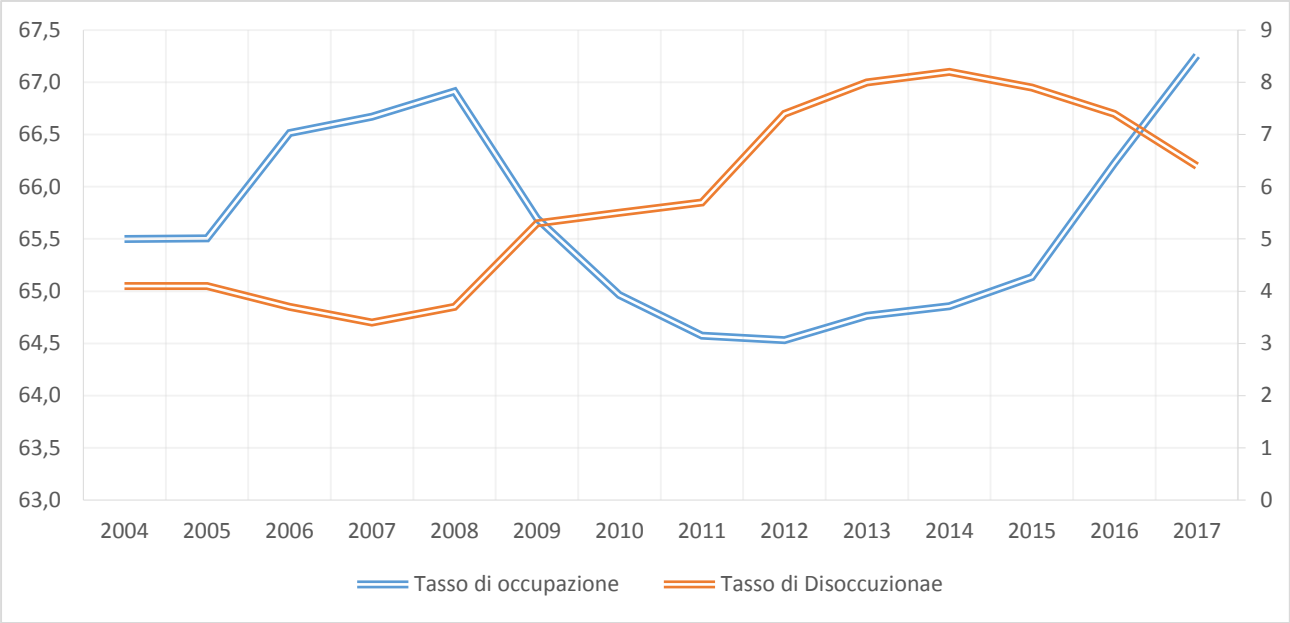
In generale, se dal punto di vista congiunturale un ritardo nella ripresa dell'occupazione è in linea con le regolarità empiriche delle variabili macroeconomiche, esistono alcune dinamiche strutturali che stanno interessando l'economia globale e che impattano notevolmente sul mercato del lavoro e sulla relazione tra output e occupazione.

L'invecchiamento della popolazione, i processi di outsourcing e offshoring indotti dalla globalizzazione e soprattutto il progresso tecnologico e la rapida diffusione dell'ICT nel mercato del lavoro hanno profondamente mutato la relazione tra occupazione e output nei paesi avanzati e non. L'impatto complessivo di questi fenomeni nel mercato del lavoro è ampio e si sviluppa lungo diverse direzioni. Da una parte si sta verificando un forte processo di distruzione di posti di lavoro e una contemporanea creazione di nuovi lavori. Tra questi una parte sono semplicemente una variante di lavori esistenti, altri sono genuinamente nuovi lavori che non esistevano fino a pochi anni fa. Dall'altra parte la quantità e la qualità della domanda di competenze e delle skill richieste dal nuovo mercato del lavoro stanno cambiando in modo rilevante. Nuove competenze e sempre più specifiche sono richieste per svolgere i nuovi lavori, ma anche le competenze richieste per i lavori tradizionali stanno cambiando notevolmente.
I vari fattori che influenzano il mercato del lavoro hanno portato il livello del tasso di occupazione intorno al 58%, mentre il tasso di disoccupazione ha raggiunto quota 11,2%.

In Lombardia nel 2017 l'espansione dell'economia si è consolidata e rafforzata rispetto agli anni precedenti. L'attività è cresciuta in tutti i principali settori produttivi, favorita da un forte incremento

delle esportazioni di beni, dall'espansione degli investimenti delle imprese e dei consumi delle famiglie, da condizioni di finanziamento distese.

A livello regionale infatti, nel 2017 è proseguito il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro, con un'ulteriore crescita degli occupati e una riduzione del tasso di disoccupazione.



Il tasso di disoccupazione generale è sceso dal 7.4% al 6.4%. Il tasso di occupazione è salito al 67,3% (1,1 punti percentuali in più rispetto al 2016). Tra i laureati, il tasso di occupazione ha raggiunto l'84,7 per cento. La domanda di lavoratori nella regione è orientata più che nella media del Paese alla ricerca di figure professionali laureate o con una elevata qualifica professionale.

Il numero degli occupati, che già nel 2016 aveva superato i livelli pre-crisi del 2008, è cresciuto dell'1,7 per cento nel 2017. L'occupazione è aumentata soprattutto nei servizi e, in misura minore, nelle costruzioni, che hanno registrato un andamento positivo per la prima volta dall'inizio della crisi. Nel settore manifatturiero gli addetti sono rimasti sostanzialmente stabili. Gli occupati alle dipendenze sono aumentati, in particolare quelli impiegati a tempo determinato, mentre il numero dei lavoratori autonomi ha continuato a ridursi.

A fronte di tale contesto di riferimento, sono state attuate politiche della formazione e del lavoro nella prospettiva di una strategia integrata, caratterizzata da una forte sinergia tra politiche formative e politiche occupazionali.

1.2 Il sistema regionale di politiche formative e del lavoro

Il quadro di riferimento normativo per l'organizzazione del mercato del lavoro regionale e per le attività di istruzione (potestà concorrente) e di istruzione e formazione professionale è costituito

dalle Leggi Regionali n. 22/06 “Il mercato del lavoro in Lombardia” come riformata dalla Legge Regionale n. 9/2018 “Modifica alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 “Il mercato del lavoro in Lombardia”” e n. 19/07 "Norme sul sistema educativo di Istruzione e formazione della Regione Lombardia”, emanate in un’ottica di offerta unitaria e di forte integrazione con il mondo del lavoro. Entrambe le leggi si ispirano ai principi della centralità della persona, della libertà di scelta e della pari opportunità di accesso a percorsi personalizzati, funzionali ai fabbisogni formativi e professionali del singolo individuo.

L’ossatura delle politiche regionali è basata su una rete di operatori pubblici e privati, accreditati da Regione Lombardia ai servizi al lavoro e ai servizi di Istruzione e Formazione Professionale.

L'accreditamento è infatti condizione per l'accesso ai finanziamenti pubblici e comporta l'assunzione da parte del soggetto accreditato dell'impegno ad attuare le politiche regionali, a garantire l’erogazione dei servizi secondo gli standard qualitativi e gli obiettivi definiti da Regione.

Lo strumento prioritario per attuare le politiche è la Dote, una somma di risorse destinate alla persona per accedere ai servizi formativi o di inserimento lavorativo.

L’obiettivo è quello di favorire la transizione scuola lavoro, l’integrazione delle politiche attive, le esperienze di alternanza fra scuola e lavoro, al fine di garantire interventi puntuali, dinamici, personalizzati in grado di assicurare ai giovani esperienze qualificanti e interventi puntuali per la piena occupazione.

In particolare le politiche regionali per l’occupazione giovanile agiscono su due fronti, in stretta connessione tra di loro:

- le politiche sul sistema educativo di istruzione e formazione;
- le politiche sul sistema del lavoro.

Nell’ambito di questo quadro, per contenere gli effetti negativi della crisi sull’occupazione giovanile, sono stati realizzati già da tempo diversi interventi, di seguito sinteticamente indicati.

Inoltre al fine di garantire un presidio costante, continuativo e nel rispetto delle diverse esigenze che si manifestano durante tutto l’arco della vita, Regione Lombardia ha predisposto un sistema integrato fra politiche di istruzione, formazione ed inserimento e reinserimento lavorativo con una forte capacità di interazione anche con le politiche provinciali.

In particolare il sistema regionale si articola sulle seguenti direttive:

- Dote unica lavoro

- Istruzione e formazione professionale
- Alleanze vincenti fra scuola e lavoro
- Poli tecnico professionali
- Percorsi ITS e IFTS

A questi interventi si sommano le politiche formative per l'apprendistato che hanno un forte impatto anche in termini occupazionali e gli ulteriori interventi predisposti dalla Regione in termini di supporto per la riqualificazione e ricollocazione nonché gli interventi programmati a livello provinciale.

1.3 La rete degli operatori accreditati

L'accreditamento degli operatori regionali alla formazione e al lavoro prevede che si attui, sia per i soggetti pubblici che privati, con l'iscrizione agli appositi Albi regionali, questa rappresenta la condizione per rilasciare attestati e qualifiche coerenti con il Quadro Regionale degli Standard Professionali e per poter accedere ai finanziamenti pubblici.
Nel Sistema Dote l'accreditamento consente di circoscrivere l'insieme degli operatori presso i quali è possibile fruire di servizi di politica attiva. Il sistema ha dunque una funzione duplice:

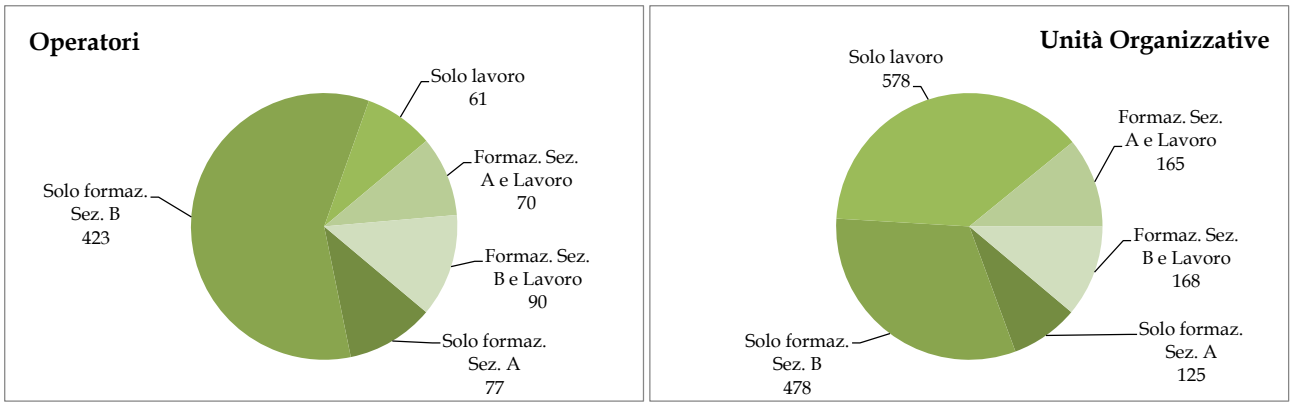
- funzione di garanzia della qualità dei servizi: la rete rappresenta l'insieme degli operatori autorizzati a erogare servizi di interesse pubblico in ambito istruzione, formazione e lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione; la Regione si assume dunque il compito di controllo e garanzia per la tutela della qualità dei servizi e per prevenire comportamenti opportunistici;
- funzione di controllo dell'allocazione delle risorse economiche: la rete rappresenta l'universo entro il quale la persona può spendere le risorse assegnate dall'amministrazione pubblica per le politiche attive del lavoro.

Le leggi regionali n. 22/2006 e n. 19/2007 (rispettivamente, art. 13 e artt. 25-26) sono gli atti normativi attraverso i quali la Regione ha provveduto ad istituire i due Albi degli operatori pubblici e privati accreditati per l'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro e dei servizi educativi e formativi.

Risultano presenti sul territorio regionale, nel giugno 2017, 721 soggetti accreditati, dei quali 16 in via provvisoria. Una parte preponderante di operatori (poco più del 69% degli iscritti agli Albi) risulta accreditata per l'erogazione dei soli servizi di istruzione e formazione professionale: quasi l'11% alla sola sezione A e quasi il 59% alla sola sezione B. Oltre l'8% dei soggetti è accreditato per l'erogazione dei soli servizi al lavoro, mentre più del 22% degli operatori è accreditato per l'erogazione di entrambe le tipologie di servizi.

Gli operatori agiscono nel territorio tramite le proprie filiali - il luogo dove nel concreto erogano i propri servizi ai cittadini che lo richiedono - che debbono anch'esse, singolarmente, ottenere l'accreditamento. Queste Unità Organizzative (U.O.) sono complessivamente 1.514 che, a differenza di quanto osservato per gli operatori, presentano una composizione in riferimento alla tipologia di accreditamento che risulta meno sbilanciata verso i servizi di formazione e più importante per i servizi al lavoro: quasi il 40% delle U.O., infatti, è accreditata esclusivamente per l'erogazione di servizi di formazione (in gran parte, quasi il 32%, per la formazione di tipo B e nell'8% dei casi per la formazzine di tipo A), il 38% per l'erogazione dei soli servizi al lavoro e il restante 22% per la fornitura di entrambi. La maggiore presenza di sedi territoriali accreditate al lavoro è indice del fatto che gli operatori che erogano questo tipo di servizi hanno generalmente una dimensione media (in termini di numero di filiali) che è decisamente superiore a quella che si riscontra per gli accredita alla formazione. I grafici che seguono illustrano nel dettaglio la composizione degli operatori e delle relative U.O. per tipologia di accreditamento.

Figura.1 – Operatori e sedi iscritti all'Albo degli accreditati ai servizi al lavoro per i servizi di istruzione e formazione professionale, per tipologia di accreditamento



Fonte: Sistema informativo DG-IFL (giugno 2017)

Il comportamento di utilizzo dei finanziamenti pubblici da parte degli operatori accreditati è piuttosto articolato. Dall'esame della distribuzione tra i soggetti dell'ammontare complessivo della

spesa ammissibile ad essi riconosciuta da Regione Lombardia per i progetti svolti nell'ambito dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo 2014-2020, emerge che, a fine 2016, i primi 10 accreditati (dei 312 complessivi) totalizzano oltre il 27% di tali spese, per importi che variano tra 1,5 e quasi 3,5 milioni di euro per ciascun operatore. Si tratta di operatori che sono accreditati sia ai servizi al lavoro che per i servizi di istruzione e formazione professionale, e includono sia soggetti privati che soggetti pubblici, come si evince dalla tabella seguente.

Tabella.1 – I primi 10 operatori accreditati per quota sul totale delle spese ammissibili FSE riconosciute al totale degli accreditati, a fine 2016

Soggetto accreditato	Quota %
Fondazione ENAIP Lombardia	4,3
Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli	4,0
Azienda Bergamasca Formazione	3,5
Associazione CNOS/FAP Regione Lombardia	2,7
IAL innovazione apprendimento lavoro Lombardia s.r.l. impresa sociale	2,7
E.C.Fo.P. - Ente Cattolico di Formazione Professionale di Monza e Brianza	2,2
Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Sud Milano a.s.c.	2,0
Agenzia Formativa della Provincia di Varese	2,0
A&I - Societa' Cooperativa Sociale Onlus	2,0
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - formazione professionale - Lombardia	1,9

Fonte: Sistema informativo DG-IFL (giugno 2017)

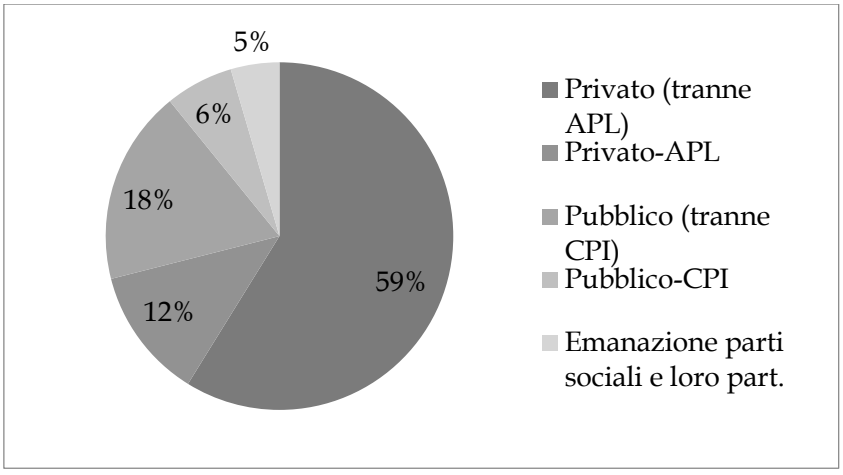
Segue un drappello di 5 operatori, anch'essi accreditati per l'erogazione di entrambe le tipologie di servizi, con importi che variano tra 1,1 e poco più di 1,4 milioni di euro di spese ammissibili FSE (con quote comprese tra l'1,4 e l'1,8% del totale) e da un gruppo più folto di ulteriori 19 soggetti con importi compresi tra poco più di 500 mila e quasi 950 mila euro (pari a quote comprese tra lo 0,6 e l'1,2%). I restanti 278 soggetti si collocano tutti al di sotto dei 500 mila euro: tra questi poco più di 130 non arrivano a 100 mila euro e per 87 di loro le spese ammissibili non arrivano ai 50 mila euro. Queste ultime tipologie di soggetti sono nella maggior parte dei casi accreditate ad un solo Albo, e più frequentemente all'Albo degli accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale.

1.4 La struttura della rete degli operatori accreditati per i servizi al lavoro (L.R. 22/2006)

Nel giugno 2017 risultavano accreditati ad erogare servizi al lavoro 221 operatori (dei quali 8 in forma provvisoria) con 912 unità organizzative dislocate sul territorio.

La rete è costituita prevalentemente da soggetti privati che rappresentato poco più del 70% degli operatori, dei quali quasi una trentina sono Agenzie per il Lavoro (ai sensi della L. 276/2003) e oltre l'80% delle U.O. Sono ben rappresentati anche gli enti pubblici, con una quota del 24% degli operatori totali e del 17,5% delle U.O. La tipologia di enti appartenenti all'aggregato del "pubblico" è piuttosto variegata : oltre ai Centri per l'Impiego, alcuni dei quali sono espressione delle AFOL (Agenzie Formazione Orientamento e Lavoro) e altri figurano come U.O. accreditate direttamente come espressione delle Province, sono presenti le Province che hanno accreditato, oltre ai CPI come detto, i propri dipartimenti che si occupano di servizi al lavoro e i propri servizi di collocamento mirato; i Comuni, non molto numerosi quando accreditati come singoli enti, sono presenti con i servizi al lavoro per l'inclusione socio lavorativa delle persone fragili; figurano, infine, le aziende speciali con autonomia decisionale e di bilancio, spesso costituite dagli enti pubblici per facilitare l'ottemperanza ai requisiti dell'accreditamento. Significativa è anche la presenza degli operatori delle realtà emanazione del terzo settore, in particolare le cooperative sociali (una ventina con oltre una sessantina di U.O.), soggetti con una maggiore propensione all'inserimento lavorativo delle persone fragili e vulnerabili. La presenza di Associazioni e Fondazioni segnala invece una dinamica per la quale alcuni operatori accreditati alla formazione hanno deciso di accreditarsi anche al lavoro per potere offrire servizi su tutta la filiera.

Figura.2– Gli operatori iscritti all'Albo degli accreditati per i servizi al lavoro secondo la tipologia principale



Fonte: Sistema informativo DG-IFL e ARIFL (aprile-giugno 2017)

1.5 Dinamiche della rete degli operatori accreditati al lavoro

Nel corso degli ultimi quattro anni la rete degli operatori iscritti all'Albo degli accreditati al lavoro si è sviluppata soprattutto in riferimento alle sedi presenti sul territorio: il numero complessivo dei soggetti è aumentato del 17,6% passando dalle 182 unità del 2013 alle 214 del 2016, mentre il numero delle U.O. è cresciuto del 31,1% passando da 669 a 877. L'aumento è stato considerevole soprattutto tra il 2015 e il 2016 per i soggetti (+9,7%) e tra il 2013 e il 2014 per le U.O. (+14%). L'aumento significativo delle sedi territoriali, per le quali peraltro si osserva un forte avvicendamento (con aperture e chiusure frequenti per medesimi operatori) è in parte dovuto al fatto che diversi operatori che si erano precedentemente accreditati per i servizi alla formazione hanno in seguito deciso di estendere l'accreditamento anche ai servizi al lavoro. Inoltre, dall'esame delle comunicazioni relative alle modifiche societarie (riportate nella tabella del paragrafo che tratta delle motivazioni di esclusioni e cancellazioni dagli Albi) si osserva una tendenza all'accorpamento tra enti in una ottica di efficientamento interno e di rafforzamento verso un mercato che, nel corso degli anni, ha visto una diminuzione dei finanziamenti pubblici. La tendenza alla concentrazione è un fenomeno in parte confermato anche dall'aumento, tra il 2013 e il 2016, della dimensione media degli operatori che passa da circa 3,7 a 4,1 U.O. per accreditato.

Tabella.2 - Gli operatori e le Unità Organizzative accreditate al lavoro, evoluzione temporale nel quadriennio 2013-2016

Anno	Totale	
	Operatori	U.O.
A fine 2013	182	669
A fine 2014	188	765
A fine 2015	195	818
A fine 2016	214	877

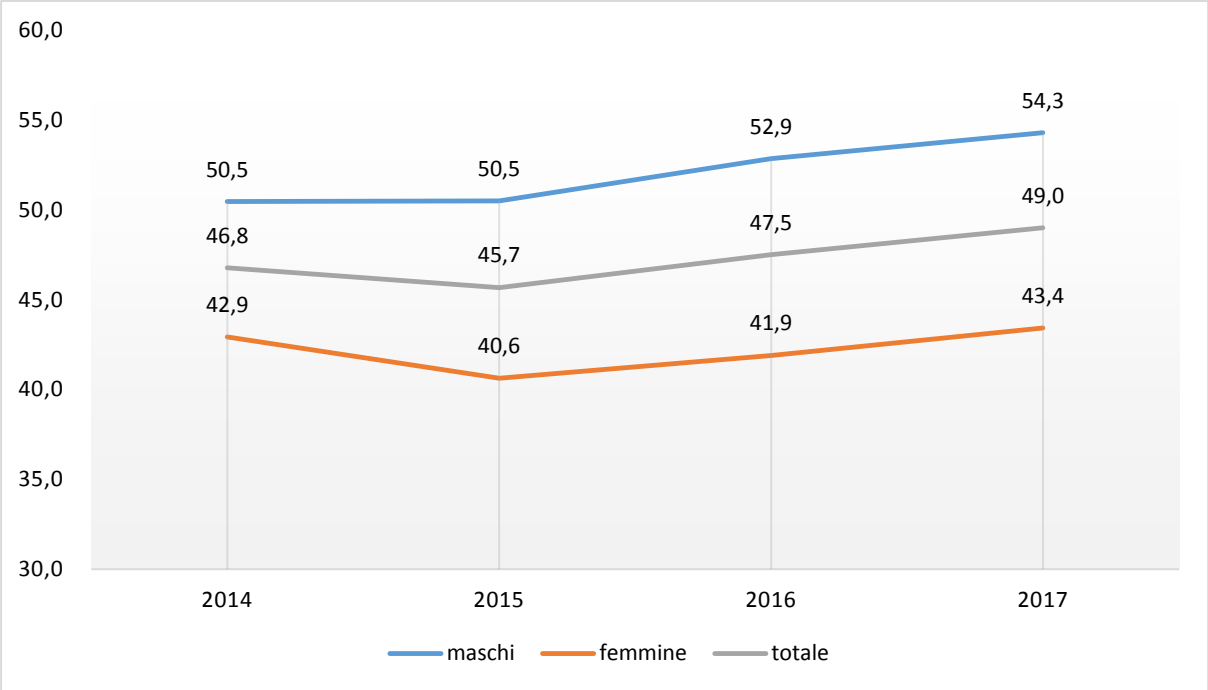
Fonte: DG-IFL - UO Accreditamento, controlli e comunicazione

2 I risultati della prima fase di Garanzia Giovani

2.1 Il contesto regionale della disoccupazione e dell'inattività aggiornato a tre anni dall'avvio di Garanzia Giovani

La crisi ha messo in luce la debolezza dei giovani nel mercato del lavoro regionale, che ha registrato delle ingenti perdite occupazionali, ingrossando le fila della generazione NEET, e ha peggiorato le opportunità occupazionali e professionali anche dei giovani altamente qualificati, sebbene meno che a livello nazionale.

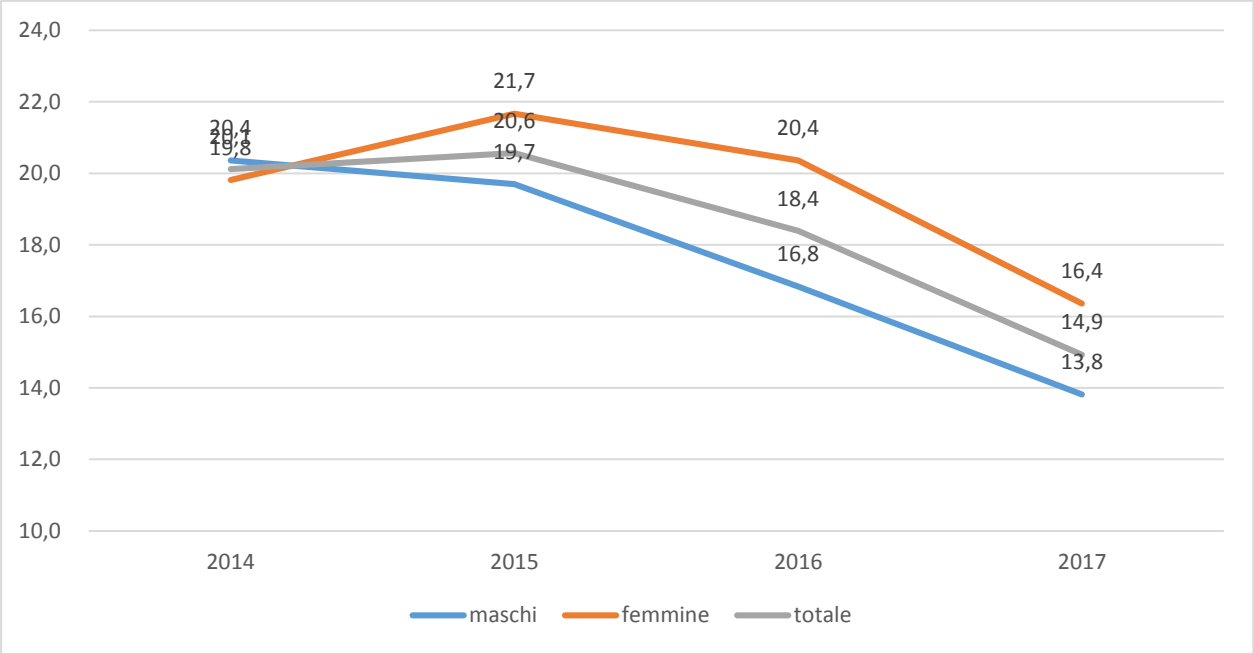
Il tasso di occupazione giovanile per la fascia 18-29 anni in Lombardia vede un aumento generale dal 2014(+2,2% dal 2014 al 2017), più marcato per la componente maschile.



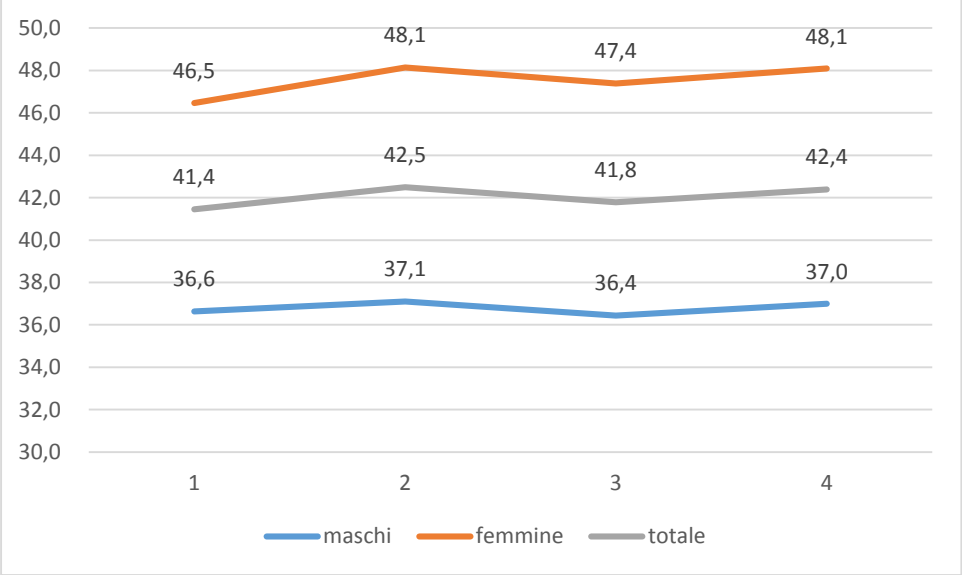
Crescita del tasso di occupazione della fascia 15-29 anni che si conferma attestandosi nel 2017 al 39,5%, 9,5 punti percentuali in più rispetto al dato nazionale.

Anche nel caso del tasso di disoccupazione giovanile per la stessa classe di età, 18-29 anni, si nota un andamento di sensibile miglioramento, seppur molto più accentuato per i maschi. Si noti inoltre che nel 2014 l'indicatore è allo stesso livello (circa 20%) per entrambi i sessi.

Un percentuale minore rispetto al dato nazionale che si assesta intorno al 26%.



Il tasso di inattività vede dal 2014 un aumento di 1 punto percentuale. Se poniamo l'attenzione sui generi è possibile notare come la percentuale di inattivi tra le donne sia cresciuta di 1,5 punti percentuali rispetto a quella maschile che si è assestata a un + 0,4%.



2.1.1 Il Fenomeno dei NEET in Lombardia

In Italia nel 2017 i giovani che non studiano, non lavorano né cercano lavoro (NEET) sono 2.189 mila, il 24,1% della popolazione fra 15 e 29 anni. I NEET in Lombardia nel 2017 sono 226mila (-30mila rispetto al 2014). Sul totale della popolazione fra i 15 e i 29 anni la percentuale è in calo dal 18,2% del 2014 al 15,9% del 2017.

Classe di età	15-29 anni

	2014	2015	2016	2017
Italia	*2.413*	*2.349*	*2.214*	*2.189*
Lombardia	256	262	239	226

Periodo	2014	2015	2016	2017
Territorio				
Italia	*26,2*	*25,7*	*24,3*	*24,1*
Lombardia	18,2	18,6	16,9	15,9

Di fronte alla palese condizione di maggiore vulnerabilità dei giovani rispetto alla popolazione adulta le politiche per l'occupazione giovanile devono tenere presente che i giovani non sono rappresentabili come una unica categoria omogenea, ma presentano percorsi individuali ed esigenze molto differenziati che cambiano in base alle caratteristiche personali, ma anche al contesto socio economico in cui si trovano ad agire. Nel caso della popolazione giovanile, la principale distinzione è quella fra i giovani scolarizzati e qualificati e i giovani con bassi livelli di istruzione o che hanno abbandonato la scuola.

2.2 Punti di forza e punti di debolezza dell'attuazione del primo triennio di Garanzia Giovani

2.2.1 Il modello di attuazione e i risultati di Garanzia Giovani - Fase I in Regione Lombardia

In Lombardia, a seguito dell'approvazione del Piano esecutivo regionale di attuazione di Garanzia Giovani (GG) (D.G.R. X/1889 del 30/05/2014), i giovani tra i 15 e 29 anni che non lavorano e non rientrano in un percorso di istruzione o formazione (i cosiddetti NEET) dal 1° maggio 2014 hanno potuto aderire a GG scegliendo un operatore accreditato, e dal 16 luglio 2014 hanno potuto accedere al Programma tramite i servizi di formazione e lavoro offerti nell'ambito di Dote Unica Lavoro (DUL). Regione Lombardia ha beneficiato di oltre 178 milioni di euro per attivare tutte le misure previste dal Piano GG, con l'obiettivo di coinvolgere complessivamente circa 52mila giovani e di garantire 13mila assunzioni e 22mila tirocini, a fronte di un target potenziale di 257mila giovani 15-29 anni disoccupati/NEET e di circa 70mila giovani annualmente in uscita dal sistema educativo e dall'università.

Dal 2014 al 2017 il tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni è diminuito in Regione Lombardia di 5 punti percentuali attestandosi nel 2017 al 15,2% contro il 20,3% del 2014. Purtroppo è il tasso di inattività che rimane invariato attestandosi intorno al 53%, 5 punti in meno però rispetto alla percentuale nazionale del 58%.

L'attuazione della GG in Lombardia si contraddistingue per alcune specificità nel panorama nazionale: un meccanismo di adesione particolarmente tutelata; la considerazione non solo dello stock di disoccupati e NEET, ma anche del flusso costante di giovani che escono dai percorsi di studio e vogliono entrare nel mercato del lavoro; l'attuazione del programma attraverso il modello e i principi della DUL, basata su modalità di accesso alle politiche con servizi "universali", profilazione in fasce ad intensità di aiuto, percorsi e servizi personalizzati rispondenti agli effettivi fabbisogni della persona, interventi integrati e mirati al risultato occupazionale, e coesistenza di operatori pubblici e privati.
La ripartizione delle risorse finanziarie ha privilegiato i bonus occupazionali per le imprese (più di 52 milioni di euro), l'accompagnamento al lavoro (oltre 40 milioni), e i tirocini extracurricolari per sostenere l'inserimento lavorativo e le scelte professionali dei giovani (oltre 37 milioni, di cui 26,4 per il riconoscimento delle indennità di tirocinio).
Rispetto alla media nazionale, la Lombardia ha concentrato più risorse su bonus occupazionali (il 29,4% contro il 13,1%) e accompagnamento al lavoro (il 22,7% contro il 14%) e meno sulla formazione (l'8,1% contro il 21%). La quota di risorse allocate sui tirocini è invece sostanzialmente in linea con la media nazionale (il 20,9% contro il 21,4%). Nel confronto con la media nazionale, emerge il maggior orientamento della Lombardia verso le misure della Garanzia per i giovani che privilegiano il risultato occupazionale.

La Fase I del Programma Garanzia Giovani si è conclusa il 28 aprile 2017. Nel maggio 2017, con D.G.R. n. X/6547 del 04/05/2017, Regione Lombardia ha approvato la riprogrammazione del Piano di Attuazione regionale di Garanzia Giovani. La dotazione finanziaria complessiva sulla base di tale riprogrammazione è pari a circa 115 milioni di euro. La declinazione di tale dotazione per singola misura conferma che la quota maggiore di risorse, pari a 51 milioni (il 44,4%), è allocata sui progetti di accompagnamento al lavoro, seguita dai tirocini (38 milioni indennità incluse, il 33,1% del totale). Gli esiti occupazionali rappresentano l'aspetto di maggiore interesse del programma Garanzia Giovani. Anche se l'obiettivo del programma è quello di migliorare le opportunità occupazionale dei giovani presi in carico e non direttamente un lavoro, quest'ultimo rappresenta la principale aspettativa dei giovani che partecipano al programma.

Gli esiti rilevati sono positivi: sul totale dei 101.903 presi in carico, i giovani "attivati nel mercato del lavoro" sono stati 93.065 (il 92,%). Di questi, il 54 %(pari a 50.098) sono stati avviati al lavoro, mentre

i rimanenti (42.967) sono stati attivati con un tirocinio. Tra quanti sono stati avviati al lavoro, il 26 % (pari a 12.912 giovani) è stata inserito in apprendistato, il 24 % (12.004 giovani) con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e il restante 50 % (25.182 giovani) con un contratto a tempo determinato. Per il 40,9% di questi ultimi la durata del contratto è stata superiore ai 6 mesi.
Alla fine della I Fase di attuazione il numero di assunzioni e di tirocini attivati è stato molto più elevato rispetto agli obiettivi previsti all'inizio dell'attuazione di GG in Lombardia, che prevedevano circa 13mila assunzioni e 22mila tirocini.

La Lombardia registra il tasso di inserimento nel mercato del lavoro, dato dal rapporto dei giovani "attivati nel mercato del lavoro" sui presi in carico, più elevato (92% circa) non solo rispetto alla media nazionale, ma anche rispetto alle altre regioni "forti" d'Italia (Emilia Romagna, Piemonte, Veneto, Toscana). Il buon tasso di inserimento lavorativo della Lombardia è soprattutto dovuto ai tirocini che rappresentano quasi la metà (il 46%) degli inserimenti. Nel 44% dei casi si tratta tuttavia di tirocini che entro tre mesi si trasformano in rapporti di lavoro, contro una media nazionale del 50%. (3) Rapporto Eupolis 2017

2.2.2 Punti di forza e debolezza dell'attuazione del primo triennio di Garanzia Giovani

In Regione Lombardia il modello di Garanzia Giovani è stata mutuato da quello della Dote Unica Lavoro, creando in tal modo una sorta di continuità nel sistema di politiche attive del lavoro lombardo che ha permesso, una volta esaurite le risorse della prima fase della Garanzia Giovani, di poter indirizzare i giovani NEET destinatari del programma verso appunto la DUL. Il sistema consolidato della Dote infatti, ha permesso di poter far partire in tempi brevi la Fase I della Garanzia Giovani, potendo contare su un sistema strutturato in cui erano ben chiari gli attori coinvolti e le procedure da seguire.
La decisione di pubblicare due tipologie di avvisi indirizzati al flusso di quei giovani appena usciti dalle istituzioni formative e allo stock di coloro che non lavoravano e non studiavano,è stato un elemento positivo perché ha cercato di ampliare il raggio di azione del programma riuscendo a rendere partecipi il maggior numero di persone e a metterle a conoscenza della possibilità a loro disposizione. Due avvisi sempre aperti, con un vasto paniere di servizi integrati e personalizzati in base alle caratteristiche personali.
E' possibile annoverare tra i punti di forza di questa fase sicuramente la decisione di incentivare esperienze di tirocinio di maggior qualità, introducendo la possibilità di accedere all'indennità di

tirocinio da parte del datore di lavoro solo a fronte dell'attivazione di un tirocinio della durata minima di 120 giorni.

Dall'analisi del Programma però è possibile evidenziare alcuni punti di debolezza, dal punto di vista operativo, comunicativo e di attuazione.

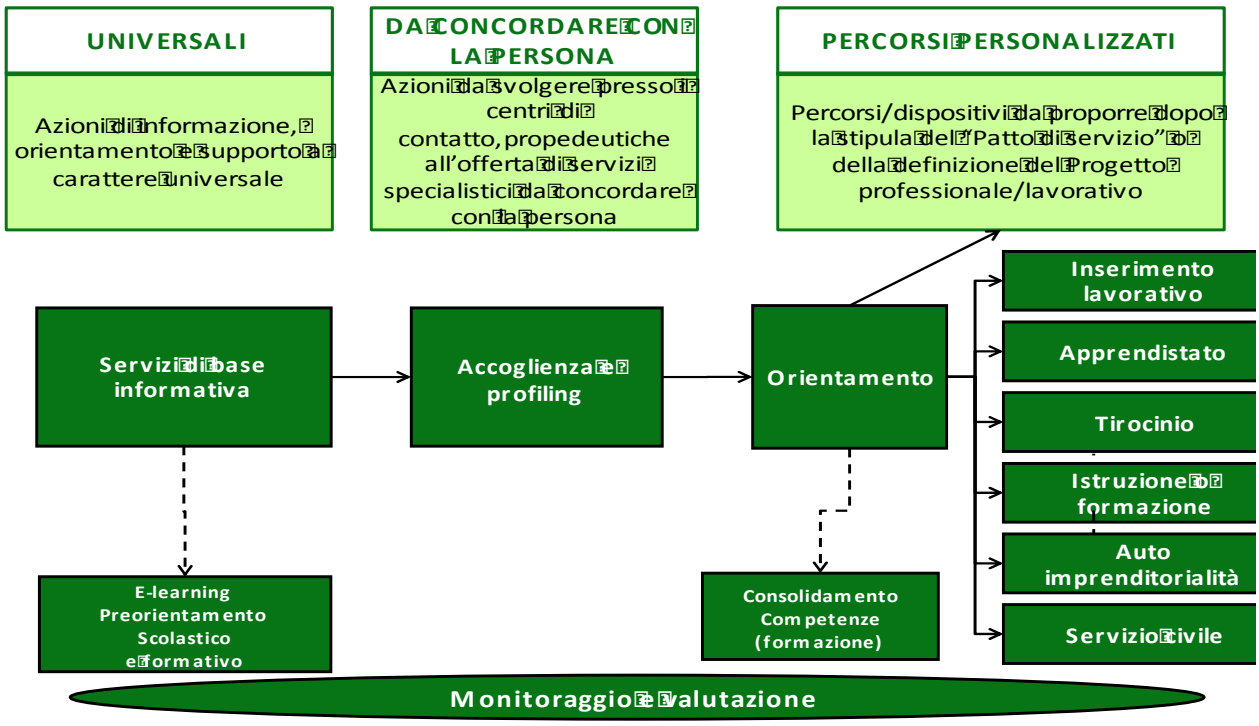
La misura 7.1 sull'autoimprenditorialità non ha raggiunto invece risultati incoraggianti perché ne sono stati esclusi gli operatori dei servizi del lavoro e della formazione, facendo rimanere il tutto in capo alle Camere di Commercio. Queste ultime si sono trovate ad affrontare un sistema nuovo, per cui hanno dovuto apprendere meccanismi, strumenti.

Anche dal punto di vista dei canali di comunicazione è possibile individuare dei punti di debolezza, a tal proposito è stato registrato un tasso di caduta del 30% di quei giovani che una volta iscritti al programma non procedevano agli step successivi.

3 La strategia regionale di attuazione della nuova garanzia giovani

3.1 La stregia di implementazione del Piano di attuazione regionale, in attuazione del Programma Iniziativa Occupazione Giovani

TAB. 1 IL MODELLO DELL'OFFERTA DI SERVIZI DELLA NUOVA GARANZIA GIOVANI IN LOMBARDIA



3.1.1 L'organizzazione pubblico-privata del mercato del lavoro

L'organizzazione del mercato del lavoro in Lombardia è regolata dalla L.r. 22/2006 "Il mercato del lavoro in Lombardia", come riformata di recente dalla L.r. 09/2018, che ha posto le basi per la costruzione del modello di politiche attive del lavoro regionale.

In particolare la L.r. 22/2006 individua quali princìpi fondamentali del mercato del lavoro lombardo:

- la centralità della persona, che può scegliere liberamente l'operatore e i servizi più funzionali al suo bisogno;
- il sistema "Dote", basato su un contributo individuale, che viene riconosciuto direttamente alla persona;
- il pari accreditamento di operatori pubblici e privati, a tutela del rispetto di standard di prestazione uniformi e della qualità dei servizi offerti;
- l'orientamento al risultato, che stimola gli operatori a realizzare elevate performance occupazionali per accedere ai finanziamenti pubblici;

In attuazione di questi princìpi è stato definito il modello di politiche attive del lavoro regionale, centrato sullo strumento della "Dote Unica Lavoro". Garanzia Giovani – Fase I, dunque, è stata implementata secondo l'impianto organizzativo e il meccanismo di funzionamento di DUL.

L'evoluzione del quadro legislativo nazionale pone nuovi elementi nel contesto di avvio della Fase II. Infatti, è intervenuto il D.lgs. 150/2015, che ha delineato un sistema nazionale di politiche attive del lavoro, definendo obiettivi e standard di prestazione uniformi sul territorio, un sistema di profilazione nazionale dei disoccupati che dichiarano la propria immediata disponibilità al lavoro, secondo un impianto analogo a quello sperimentato per la prima volta con la Garanzia Giovani – Fase I. Inoltre, ha individuato una rete nazionale di soggetti coinvolti nella realizzazione delle politiche attive del lavoro, ha assegnato ai Centri per l'impiego un ruolo centrale nell'erogazione dei servizi, riconoscendogli una serie di funzioni esclusive e ne ha rivisto la titolarità amministrativa, trasferendola dalle Province/Città Metropolitana alle Regioni. Inoltre ha dato avvio all'"Assegno di ricollocazione", quale primo strumento di politica attiva del lavoro nazionale.

In considerazione di questi cambiamenti, Regione Lombardia ha scelto di salvaguardare il principio di sussidiarietà verticale, quale tratto distintivo e irrinunciabile del modello di organizzazione del mercato del lavoro lombardo, attraverso l'approvazione della L.r. 9/2018 "Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 «Il mercato del lavoro in Lombardia»". La L.r. n. 9/2018 ha disciplinato la permanenza in capo alle Province e alla Città Metropolitana di Milano dei compiti

amministrativi di gestione dei Centri per l'impiego, mentre alla Regione sono state assegnate funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento del sistema.

In questa cornice sarà attuata la Fase II di Garanzia Giovani, ponendo attenzione ai nuovi elementi del contesto del mercato del lavoro regionale. Le caratteristiche qualificanti del modello di attuazione, in conformità a quanto previsto nel PON IOG, si identificano negli elementi distintivi di:

- ruolo paritario di operatori pubblici e privati, entrambi accreditati (i CPI sono accreditati di diritto, in attuazione della L.r. 9/2018);
- centralità del giovane, che può scegliere autonomamente l'operatore che lo accompagnerà nel percorso;
- proporzionalità dell'intensità di aiuto in funzione del grado di difficoltà di inserimento del destinatario nel mercato del lavoro, misurato secondo un sistema di profilazione articolato in quattro livelli di bisogno;
- personalizzazione del percorso, che viene concordato dal giovane con l'operatore che lo prende in carico, scegliendo tra le misure previste dal PAR quelle più adeguate a conseguire il risultato, di reinserimento in un percorso formativo, di assunzione o di avvio ad un tirocinio;
- focalizzazione sul risultato occupazionale: il servizio di "Accompagnamento al lavoro" della misura 3 è riconosciuto esclusivamente a fronte dell'attivazione di un contratto di lavoro di durata minima di 6 mesi e il rimborso dell'indennità di tirocinio relativo alla misura 5 "Tirocinio extracurriculare" potrà essere corrisposto esclusivamente a condizione della trasformazione del tirocinio in un contratto di lavoro;
- utilizzo di costi standard: i servizi sono remunerati sulla base dei parametri di costo definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016. Questo comporta un vantaggio significativo in termini di semplificazione amministrativa;
- accountability e trasparenza: misurazione dei risultati per il miglioramento continuo. Monitoraggi pubblicati settimanalmente con indicazione degli inserimenti lavorativi e dei contratti attivati.

Il modello operativo

I giovani nella fascia d'età dai 15 ai 29 anni accedono alle politiche di regione Lombardia attraverso il Programma Garanzia Giovani, quale canale primario di accompagnamento al lavoro dei giovani.

Profilazione e assegnazione delle fasce

Il modello operativo di Garanzia Giovani si basa sulla possibilità per i giovani di accedere a percorsi personalizzati in relazione alle proprie caratteristiche.

Inoltre, il sistema a fasce di aiuto poggia sulla volontà di attivare percorsi che rispondano alle caratteristiche della persona sulla base di una "diversa intensità di aiuto".

Il sistema si basa in particolare su due elementi fondamentali:

1. una profilazione sulla base di criteri oggettivi e quantitativi;
2. una differenziazione su base individuale, con un'offerta di servizi la cui modulazione varia a seconda del bisogno della persona.

La procedura operativa di adesione al Programma ha inizio tramite la registrazione del giovane, che può essere effettuata sul portale nazionale o regionale. In fase di registrazione il giovane sceglie il CPI/Soggetto Attuatore (di seguito denominato "Operatore") che lo accompagnerà nel percorso.

L'operatore verifica i requisiti della persona e ne supporta la profilazione nel sistema informativo. Sulla base delle caratteristiche del destinatario, il sistema informativo definisce in automatico l'appartenenza ad una delle fasce di intensità d'aiuto secondo i criteri definiti a livello nazionale. Dopo la profilazione, la persona individua con l'operatore il percorso sulla base delle proprie esigenze, stipulando un Patto di Servizio, denominato Piano di Intervento Personalizzato (PIP).

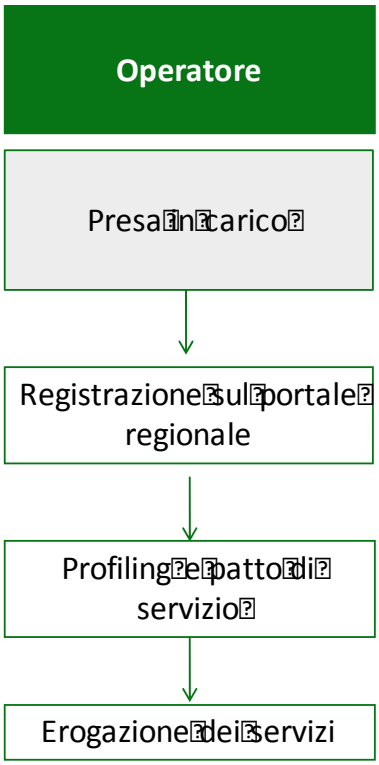
L'attivazione di un tirocinio extracurriculare, l'inserimento lavorativo, anche in apprendistato e in mobilità territoriale, l'autoimprenditorialità, il servizio civile che sono definiti nel PIP, costituiscono "il risultato" del programma Garanzia Giovani.

La presa in carico viene effettuata dagli operatori accreditati ai servizi lavoro al sistema regionale. L'offerta di lavoro, formazione o tirocinio deve essere proposta entro 30 giorni dalla presa in carico. In caso non venga proposta alcuna offerta di lavoro, formazione o tirocinio entro i 30 giorni è prevista la possibilità di prorogare il percorso in Garanzia Giovani.

Con appositi provvedimenti la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro provvederà a definire le modalità, i tempi e le procedure con cui i destinatari di Garanzia Giovani, che non raggiungono il risultato previsto, possono accedere anche ad altre politiche regionali.

Infine per favorire la piena occupazione dei giovani e le diverse opportunità di inserimento lavorativo, viene promosso un canale diretto per le aziende, facilitando quindi le occasioni di match fra domanda ed offerta.

Pertanto il modello operativo di attivazione è riassumibile come segue:



3.2 La complementarieta' del piano Garanzia Giovani con il POR e con altri programmi regionali

L'orientamento perseguito da Regione Lombardia, come già nella prima fase della Garanzia, è quello di attuare sinergia e addizionalità di risorse e di servizi a sostegno dell'occupabilità e dell'occupazione dei giovani lombardi.

Durante l'attuazione della Fase I, infatti, Garanzia Giovani ha rappresentato lo strumento prioritario di politica attiva del lavoro dei disoccupati under30: ai giovani dai 15 ai 29 anni, infatti, è stato precluso l'accesso a Dote Unica Lavoro, se non in secondo momento, dopo aver svolto un primo percorso di politica attiva in Garanzia Giovani. Successivamente alla conclusione della Fase I, per continuare a garantire servizi di supporto all'inserimento lavorativo ai più giovani,

DUL è stata aperta a tutti gli under30, inclusi coloro che accedevano per la prima volta ad una politica attiva (D.D.U.O. n. 152/2016).

Servizio	Politiche ordinarie attive sul territorio regionale				
	Politiche attive del lavoro		Politiche formative		
	DUL	AdR	Apprendistato	Politiche di IeFP	Politiche di istruzione
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	✓	✓			
1-B Accesso alla Garanzia	✓	✓			
1-C Orientamento specialistico o di II livello	✓	✓			
1-D Intercettazione e attivazione di giovani NEET svantaggiati					
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	✓	✓			
2-B Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi			✓	✓	✓
2-C Assunzione e formazione	✓				
3. Accompagnamento al lavoro	✓	✓			
4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale			✓		
4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca			✓		
5 Tirocinio extracurriculare	✓	✓			
6 Servizio civile					
7.1 Sostegno autoimprenditorialità	✓				
8. Mobilità professionale transnazionale e territoriale					
9 Bonus occupazionale (misura gestita a livello nazionale da INPS)					

3.3 Le strategie di outreach dei destinatari

Intermediazione delle istituzioni scolastiche e formative per rafforzare i rapporti con il tessuto produttivo. Utilizzo più marcato dei Comitati Tecnici Scientifici con l'attiva presenza delle imprese per implementare il rapporto di l'alternanza scuola-lavoro.

Sperimentazione della misura 1 D tramite i Comuni e i Servizi per l'impiego e i servizi sociali, con il coinvolgimento anche delle Associazioni Sindacali.
Potenziamento della rete degli uffici di placement delle Università e delle associazioni datoriali, nonché degli sportelli del circuito camerale.

3.4 Le strategie di coinvolgimento del partenariato

Il potenziamento dell'efficacia della nuova Garanzia Giovani passa per il rafforzamento del raccordo fra i diversi attori economici e sociali, allo scopo di condividere percorsi di informazione, sensibilizzazione e verifica rispetto alle linee di politica attiva intraprese.

Il coinvolgimento dei principali attori economici consentirà di attivare una rete di sostegno attivo all'implementazione di Garanzia Giovani, in considerazione anche dei numerosi incentivi all'assunzione e di indennità per apprendisti e tirocinanti a beneficio delle imprese aderenti.

Regione Lombardia al fine di potenziare l'efficacia del Programma Garanzia Giovani, ha sempre favorito, in sede di "Commissione regionale per le politiche del lavoro e della formazione" (CRPLF), e incentivato il confronto tra i diversi attori con funzioni di proposta e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche attive del lavoro, dell'istruzione e della formazione, mantenendo il costante aggiornamento ed il dibattito sulle soluzioni attuative di Garanzia, anche rispetto ai lavori svolti a livello nazionale.

La Commissione Regionale per le politiche del lavoro e della formazione – CRPLF costituita dalle principali associazioni sindacali e datoriali dovrà rappresentare la sede permanente di questo confronto e dell'aggiornamento delle soluzioni attuative della garanzia Giovani.

Le organizzazioni datoriali e quelle sindacali che siedono nella Commissione Regionale, grazie alle proprie reti di articolazioni territoriali, sono chiamate infatti ad avere un ruolo attivo nell'iniziativa, al fine di divenire punti di informazione qualificata sul territorio nei confronti delle aziende, favorire l'attivazione dell'offerta di tirocini e promuovere il ricorso all'apprendistato nell'ottica della valorizzazione del capitale umano e dello sviluppo di talenti che possono contribuire a far crescere le imprese.

3.5 L'allocazione delle risorse finanziarie e target per misura

TAB 2 ALLOCAZIONE DEELE RISORSE PER SERVIZI

SCHEDE DESCRITTIVE DELLE MISURE YEI	RISORSE

1-A Accoglienza e informazioni sul programma	0
1-B Accoglienza, presa in carico, orientamento	*1.300.000,00*
1-C Orientamento specialistico o di II livello	*4.900.000,00*
1-D Accoglienza, presa in carico, orientamento Intercettazione e attivazione di giovani NEET svantaggiati	*1.700.000,00*
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	*7.758.685,00*
2-C Assunzione e Formazione	*2.500.000,00*
3 Accompagnamento al lavoro	*42.000.000,00*
4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma	*2.500.000,00*
4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca	*4.500.000,00*
5 Tirocinio extra-curriculare	*5.500.000,00*
6 Servizio civile	*3.500.000,00*
7.1 Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità: attività di accompagnamento all'avvio di impresa e supporto allo start up di impresa	*500.000,00*
8. Mobilità professionale transnazionale e territoriale	*500.000,00*
TOTALE	***€ 77.158.685,00***

4 Le nuove schede di misura

4.1 Beneficiari attesi

Nome della riforma/iniziativa	YEI	N. di beneficiari previsti	Costo per beneficiario
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	0	52.000	
1-B Accoglienza, presa in carico, orientamento	€ 1.300.000,00	19.117	€ 68,00
1-C Orientamento specialistico o di II livello	€ 4.900.000,00	69.013	€ 71,00
1-D Intercettazione e attivazione di giovani NEET svantaggiati	€ 1.700.000,00	25.000	€ 68,00
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	€ 7.758.685,00	9.674	€ 802,00
2-B Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi*	0	0	0
2-C Assunzione e formazione	€ 2.500.000,00	625	€ 4.000,00
3 Accompagnamento al lavoro	€ 42.000.000,00	28.000	€ 1.500,00
4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	€ 2.500.000,00	625	€ 4.000,00
4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca	€ 4.500.000,00	750	€ 6.000,00
5 Tirocinio extra-curriculare	€ 5.500.000,00	3.437	€1.600
6 Servizio civile	€ 3.500.000,00	654	€ 5.351,60
7. Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità*	€ 500.000,00	416	€ 1.200,00
8 Mobilità professionale transnazionale e territoriale	€ 500.000,00	178	€ 2.800,00
Totale	**€ 77.158.685,00**	**52.000**	

4.2 Azioni previste, target e risultati attesi

SCHEDA 1-A
Accoglienza, presa in carico, orientamento
Accoglienza e informazioni sul programma

Obiettivo/finalità

Facilitare e sostenere l'utente nell'acquisizione di informazioni, anche in auto consultazione, utili a valutare la partecipazione al Programma IOG e a orientarsi rispetto ai servizi disponibili. Il servizio ha carattere universale.

Azioni previste

- Informazione sul Programma IOG, sui requisiti per l'accesso, sui servizi e le misure disponibili;
- Informazioni sulla rete dei servizi competenti;
- Informazione sulle modalità di accesso e di fruizione, nell'ambito della rete territoriale del lavoro e della formazione;
- Informazioni sugli adempimenti amministrativi legati alla Registrazione presso i servizi competenti;
- Rilevazione e registrazione nel sistema informativo delle caratteristiche personali, formative professionali, che sancisce l'accesso formale del giovane al Programma.

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

Fino a 2h.

Parametro di costo

Nessuna riconoscibilità economica sul Programma IOG.

Output

Giovane informato sulle opportunità e i servizi previsti dal Programma IOG in ambito regionale.

Principali attori coinvolti

Centri per l'Impiego e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito regionale. Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Altri attori del sistema regionale: le Istituzioni Scolastiche e le Università, autorizzate ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 276/2003 , nonché le Istituzioni Formative e gli Istituti Tecnici Superiori anche in assenza di accreditamento ai servizi per il lavoro, in conformità alla clausola di cui all'allegato 1 della D.G.R. n° IX/2412 del 26/10/2011.

Risultati attesi

- Vedere recepita la propria domanda e compreso il proprio bisogno;
- Essere aiutato a definire meglio il proprio problema e ad individuare un percorso per affrontarlo, utilizzando al meglio le risorse e i servizi disponibili;
- Essere rinviato ad un operatore ai servizi al lavoro o ad altri servizi specialistici, in modo mirato e rispondente al proprio bisogno, in tutti i casi in cui non sia possibile trovare internamente risposte qualificate;
- Ottenere informazioni sui servizi per il lavoro offerti dalla rete di operatori accreditati per i servizi al lavoro;
- Essere preso in carico dalla struttura e aver garantito il rinvio al colloquio specialistico per approfondire la conoscenza delle condizioni personali, professionali e formative del destinatario;
- Ottenere prime informazioni sulla domanda di lavoro e sull'offerta di formazione disponibile.

SCHEDA 1-B
Accoglienza, presa in carico, orientamento
Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa)

Obiettivo/finalità

Sostenere l'utente nella costruzione di un percorso individuale di fruizione dei servizi finalizzati a garantire, entro 4 mesi, una proposta di proseguime nto degli studi, di formazione, di tirocinio o di lavoro. Il percorso individuale dovrà essere coerente rispetto alle caratteristiche personali, formative e professionali (*profiling*) dell'utente e condiviso con l'esplicitazione delle reciproche responsabilità (Patto di servizio). Il servizio co mpetente, al termine del colloquio individuale, potrà proporre il percorso di inserimento più idoneo sulla base del sistema di *profiling*.

La profilazione diventa elemento centrale anche al fine di graduare opportunamente i vari interventi proposti, evitando fenomeni di *creaming*. Si prevedono 4 classi di maggiore o minore distanza dal mercato del lavoro, identificata mediante apposita metodologia basata anche sull'analisi statistica.

Il servizio è rivolto a tutti i giovani target della *Youth Guarantee* (a carattere universale) ed è propedeutico all'accesso agli eventuali servizi successivi e alle misure.

Azioni previste

- Compilazione/aggiornamento e rilascio della scheda anagrafico-professionale;
- Informazione orientativa sul mercato del lavoro territoriale, con particolare attenzione ai settori trainanti e ai profili richiesti dal mercato del lavoro e ai titoli di studio più funzionali;
- Valutazione della tipologia di bisogno espresso dal giovane e, quando definito nelle sue componenti, individuazione del *profiling* del giovane;
- Individuazione del percorso e delle misure attivabili, in relazione alle caratteristiche socioprofessionali rilevate e alle opportunità offerte dalla *Youth Guarantee*;
- Stipula del Patto di servizio (Patto di servizio) e registrazione delle attività/misure/servizi progettati ed erogati;
- Rimando eventuale ad altri operatori abilitati ad erogare i servizi successivi e a gestire le misure specialistiche;
- Assistenza tecnico-operativa per lo sviluppo di competenze quali ad esempio parlare in pubblico, sostenere un colloquio individuale; invio del curriculum ecc..

Target

Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

Min 60 min - max 120 minuti.

Parametro di costo

UCS: 34 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Output

- Patto di servizio
- *Profiling*

Principali attori coinvolti

Centri per l'Impiego e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito regionale. Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Altri attori del sistema regionale: le Istituzioni Scolastiche e le Università, autorizzate ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 276/2003 , nonché le Istituzioni Formative e gli Istituti Tecnici Superiori anche in assenza di accreditamento ai servizi per il lavoro, in conformità alla clausola di cui all'allegato 1 della D.G.R. n° IX/2412 del 26/10/2011.

Risultati attesi

- Trasparenza e consapevolezza del proprio progetto professionale e/o formativo;
- Condivisione e coinvolgimento attivo nella gestione delle diverse fasi per percorso individualizzato.

SCHEDA 1-C
Accoglienza, presa in carico, orientamento
Orientamento specialistico o di II livello

Obiettivo/finalità

Il processo orientativo è finalizzato ad esplorare in maniera approfondita l'esperienza di vita del soggetto per sollecitarne maturazione, pro attività e autonomia nella ricerca attiva del lavoro. In generale l'orientamento di secondo livello si colloca in una prospettiva olistica dello sviluppo umano che integra il problema specifico della sfera formativa e lavorativa nel ciclo di vita della persona. Questa azione risponde al bisogno di riflettere sulla propria esperienza per progettare cambiamenti e/o sviluppi futuri e richiede:

- Una motivazione personale a mettersi in gioco in modo aperto e critico;
- La disponibilità ad attivare un processo che non può essere strutturato in tempi rigidi e predefiniti;
- La presenza di condizioni oggettive favorevoli (per esempio, il fatto di non avere esigenze economiche impellenti da risolvere attraverso l'inserimento lavorativo di qualsiasi tipo).

L'orientamento di II livello è rivolto soprattutto a giovani più distanti dal mercato del lavoro, con necessità di costruire una progettualità professionale collocata in una prospettiva temporale non necessariamente immediata e si avvale di una serie di approcci metodologici diversi, a seconda del contesto, la fase di vita ecc.

Azioni previste

Un processo orientativo di II livello si articola essenzialmente in tre fasi:

I fase: Analisi dei bisogni del giovane e formulazione e definizione degli obiettivi da raggiungere;

II fase: Ricostruzione della storia personale con particolare riferimento all'approfondimento della storia formativa e lavorativa del giovane;

III fase: Messa a punto di un progetto personale che deve fondarsi sulla valorizzazione delle risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, ecc.) in una prospettiva sia di ricostruzione del pregresso ma anche di valutazione delle risorse di contesto (famigliari, ambientali ecc.) e specificazione del ruolo che possono svolgere a sostegno della specifica problematica/transizione del giovane.

A sostegno del processo possono essere utilizzati una serie di strumenti. Tra i principali:

- **Colloqui individuali**. Rappresentano lo strumento fondamentale di un'azione di orientamento di II livello e vanno condotti da un professionista esperto nel rispetto del

setting, inteso non solo come luogo e spazio adatti, ma anche in relazione agli obiettivi condivisi.

- **Laboratori di gruppo.** I laboratori - per gruppi non superiori a tre persone - possono prevedere una conduzione o una co-conduzione in funzione delle esigenze dell'utenza e dell'équipe.
- **Griglie e schede strutturate.** Tali strumenti vengono utilizzati sia nell'ambito del colloquio sia nei laboratori.
- **Questionari e strumenti di analisi validati e standardizzati**. Si configurano come strumenti di supporto nella conduzione dei colloqui, qualora il consulente ne ritenga opportuno l'utilizzo al fine di ottenere informazioni più puntuali. Si fa presente tuttavia che in genere gli strumenti standardizzati disponibili sul mercato possono essere utilizzati esclusivamente dagli operatori, nelle strutture che dispongono di professionalità adeguate, in ottemperanza a quanto raccomandato dai codici deontologici e dalle associazioni internazionali.
- A**ttività back office.** Max 2 ore eventuali. Ad es. esempio preparazione documentazione per laboratori di gruppo/certificazione delle competenze;
- **Certificazione delle competenze** (per un massimo di 8 ore);
- **Attività di orientamento specialistico relative alla misura Servizio Civile** come definito dal DD 227/II/2015 del 2 luglio 2015, sono ammissibili attività di orientamento specialistico nell'ambito delle attività previste dalla scheda 1-C (sia per le attività di front office che di back office) con opportuno tracciamento delle spese sostenute ed entro i limiti di durata e dei parametri di costo indicati nella scheda 1-C.

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

Fino a 4 h, elevabili ad 8 h per determinati target, a favore di soggetti deboli, NEET disoccupati da oltre 12 mesi ai sensi del art.19 del D.Lgs 150/2015 e s.m.i.

Ulteriori 8 ore sono erogabili per la validazione/certificazione delle competenze.

Parametro di costo

UCS: 35,50 euro/h, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Output

I principali risultati sono essenzialmente riconducibili sia nell'ambito formativo e di sviluppo personale professionale sia nell'ambito relativo all'attivazione del giovane nel mercato del lavoro (occupabilità del soggetto). I risultati sono relativi a:

- Ricostruzione e valorizzazione delle esperienza di vita e di lavoro;
- Formalizzazione delle competenze acquisite e la loro rielaborazione consapevole in termini di spendibilità in altri contesti;
- Rafforzamento e lo sviluppo della identità personale e lavorativa attraverso un processo di attribuzione di significato alla propria esperienza di vita professionale e personale;
- Costruzione di un progetto professionale e personale coerente con i valori e le scelte di vita del beneficiario e in sintonia con l'ambiente socio-lavorativo di riferimento. Al progetto può aggiungersi un piano di azione che consenta al beneficiario di definire le tappe e le modalità da mettere in atto nel breve e medio termine per realizzare quanto è stato definito.

Principali attori coinvolti

Centri per l'Impiego e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito regionale. Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Altri attori del sistema regionale: le Istituzioni Scolastiche e le Università, autorizzate ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 276/2003 , nonché le Istituzioni Formative e gli Istituti Tecnici Superiori anche in assenza di accreditamento ai servizi per il lavoro, in conformità alla clausola di cui all'allegato 1 della D.G.R. n° IX/2412 del 26/10/2011.

Risultati attesi

- Maggiore autonomia ed attitudine all'autovalutazione, all'attivazione ed alla scelta autonoma;
- Sviluppo di quadri di riferimento socio-culturali e registri emotivi adeguati al processo di cambiamento;
- Chiarezza in merito ad un progetto di sviluppo professionale (Dossier del bilancio di competenze a cura del destinatario e Relazione riassuntiva a cura dell'operatore) coerente con le proprie caratteristiche e spendibile nel contesto di riferimento.
- Miglioramento delle attitudini e competenze per fronteggiare le difficoltà connesse a situazioni di transizione lavorativa-professionale;
- Rafforzamento della consapevolezza della propria storia personale, professionale e formativa attraverso un potenziamento delle abilità di comprensione e valutazione del

proprio percorso;

- Identificazione degli interessi professionali ed extra professionali al fine di definire una prima ipotesi di progetto formativo e professionale.

SCHEDA 1-D
Accoglienza, presa in carico, orientamento
Intercettazione e attivazione di giovani NEET svantaggiati

Obiettivo/finalità

Una delle difficoltà principali del Programma Garanzia Giovani è quella di intercettare i Neet più scoraggiati provenienti da ambienti sociali caratterizzati da alti livelli di povertà che hanno condizionato la loro capacità di entrare e restare all'interno di percorsi di formazione/istruzione, di fare esperienze di lavoro e di informarsi sulle possibilità offerte dal programma stesso.

Un potenziale bacino di utenza con le caratteristiche delineate è rappresentato dai soggetti beneficiari del Reddito di Inclusione (REI) misura di contrasto alla povertà, intesa come estensione, rafforzamento e consolidamento della sperimentazione del SIA, che sarà attiva a partire da gennaio 2018.

Beneficiari di questi interventi sono i nuclei familiari che versano in condizioni di particolare bisogno e che hanno al loro interno figli minorenni e/o con disabilità, che hanno aderito ad un progetto di attivazione sociale e lavorativa personalizzato, redatto di concerto con i servizi sociali territoriali e con gli SPI.

Obiettivo della misura è quello di intercettare i Neet presenti all'interno di detti nuclei familiari al fine di informarli sulle opportunità offerte dal programma Garanzia Giovani e motivarli ad aderire allo stesso per definire un Patto di azione individuale, contenente una o più misure anche integrate tra di loro.

L'intercettazione di questi Neet, ai sensi dell'art.1 comma 802 e 803 della Legge di bilancio, sarà realizzata in collaborazione con INPS che gestirà la Banca dati REI, parte integrante del "Nuovo Sistema Informativo dei servizi sociali" (NSISS), insieme alle reti territoriali per la protezione e l'inclusione sociale.

Per una tale tipologia di utenza si prevede il coinvolgimento di una *equipe* multidisciplinare composta da operatori sociali e altri operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali. Di tale *equipe*

faranno parte anche i 600 nuovi operatori coinvolti nel progetto di rafforzamento delle capacità dei SPI incaricati dell'erogazione delle misure di accoglienza.

Azioni previste

- Intercettazione dei giovani NEET svantaggiati attraverso le informazioni rese disponibili da INPS tramite la consultazione della banca dati REI.
- Comunicazione degli elenchi dei nominativi dei giovani Neet individuati ai SPI.
- Attività volte a stabilire una relazione di aiuto con il giovane finalizzata a informarlo e motivarlo all'adesione al programma realizzata dai 600 operatori specializzati sulle misure di contrasto alla povertà (misura 1A).
- Colloqui individuali finalizzati alla sottoscrizione del patto di servizio (Misura 1B).

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

Min 60 min - max 120 min.

Output

- Iscrizione al programma
- Presa in carico per la creazione di un Piano di azione personalizzato in cui sia già inserita l'indicazione delle misure GG più coerenti con il profilo anche combinate tra di loro.

COSTI

I costi saranno relativi alla sola scheda 1B

Principali attori coinvolti

Comuni e Ambiti Sociali; Servizi Sociali; SPI; Equipe multidimensionale; Inps; Rete della protezione e dell'inclusione sociale (MdLPS); Organismi del Terzo Settore.

Risultati attesi

SCHEDA 2-A
Formazione
Formazione mirata all'inserimento lavorativo

Obiettivo/finalità

Fornire le conoscenze e le competenze necessari e a facilitare l'inserimento lavorativo sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del giovane, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento e di fabbisogno delle imprese, attraverso percorsi formativi professionalizzanti specialistici, anche di alta formazione rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale. Agevolare la riqualificazione per giovani NEET con un titolo di studio debole o con caratteristiche personali di fragilità o che hanno abbandonato percorsi universitari.

Azioni previste

Partecipazione a corsi di formazione collettivi o formazione individuale/individualizzata

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

La durata massima del percorso formativo sarà determinata con successivo provvedimento attuativo della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A) x UCS

ora/allievo: € 0,80

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

E' previsto un tetto massimo di 4.000 euro per giovane.

Con riferimento alla formazione di gruppo per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente, così come specificato dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016. A titolo di esempio non esaustivo si segnalano:

- per la fascia A, dirigenti d'azienda o imprenditori impegnati in attività del settore/materia di appartenenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo o categoria di riferimento; esperti senior e professionisti impegnati in attività di docenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo/materia oggetto della docenza;

- per la fascia B, professionisti o esperti con esperienza almeno triennale di docenza e/o di conduzione/gestione di progetti nel settore/materia oggetto della docenza; ricercatori junior con esperienza almeno triennale di docenza e/o conduzione/gestione di progetti nel settore di interesse;
- per la fascia C, assistenti tecnici (laureati o diplomati) con competenza ed esperienza professionale nel settore; professionisti od esperti junior impegnati in attività proprie del settore/materia oggetto della docenza.

Fino al 70% della sovvenzione è riconoscibile sulla base delle ore di formazione erogate, il restante importo è riconoscibile sulla base delle ore di formazione erogate, purché venga rispettata la condizionalità che prevede la successiva collocazione del giovane nel posto di lavoro (entro 120 giorni dalla fine del corso). Tale condizionalità risponde all'esigenza di produrre un beneficio diretto sui giovani NEET, elemento chiave dell'intero Programma IOG.

Per il contratto di lavoro conseguente compete l'incentivo di cui alla scheda 9 bis, ove previsto. E' possibile attivare anche lo strumento del voucher per l'accesso alla misura.

Output

Formazione non generalista;

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato;

Validazione/certificazione delle competenze acquisite.

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi.

Risultati attesi

- Attestazione di fine corso
- Eventuale attestato di competenze

SCHEDA 2-C
Formazione
Assunzione e formazione

Obiettivo/finalità

Obiettivo della misura è sostenere e agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani in possesso solo parziale delle competenze per lo svolgimento della mansione e quindi supportare i giovani nel completamento del proprio profilo professionale. Successivamente all'attivazione di un contratto di lavoro - diverso dall'apprendistato – il giovane può essere inserito in un percorso formativo (breve) utile ad acquisire le competenze mancanti. Pertanto, la misura è fina lizzata ad adeguare le competenze dei destinatari ai fabbisogni professionali delle imprese attraverso l'inserimento in percorsi formativi post assunzione da attivarsi entro 120 giorni dalla data di avvio del rapporto di lavoro risultante dalla CO di attivazione del rapporto stesso o precedenti l'avvio dell'attività lavorativa purché sia formalizzata l'assunzione. Pr ima dell'avvio della misura andrà formalizzata l'esigenza di colmare un gap formativo, la sua tipologia e l'ambito formativo coinvolto, il tutto correlato alla mansione e i fabbisogni aziendali. L'attività formativa dovrà concludersi entro 1 anno dall'assunzione.

Azioni previste

Partecipazione ad attività formative collettive, individuali o individualizzate (fino a max 3 persone).

Sarà possibile prevedere meccanismi attuativi che consentano di inserire il giovane NEET in percorsi formativi collettivi promossi dalle Regioni e dalla PA di Trento nell'ambito del POR. A salvaguardia del Programma Operativo Regionale, si richiede di prestare estrema attenzione a evitare il doppio finanziamento dell'attività. A tale fine si segnala la necessità di responsabilizzare i soggetti beneficiari. L'onere dei controlli sarà a carico delle Regioni e della PA di Trento.

La misura è soggetta al rispetto delle norme regolamentari in tema di aiuti di stato (Regime di esenzione ex Reg. UE 651/14 o "de minimis").

La misura dovrà essere inserita all'interno di un percorso, in combinazione con altre misure.

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

La durata massima del percorso formativo sarà determinata con successivo provvedimento attuativo della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro.

Parametri di costo

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è il seguente: UCS pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Per la formazione di gruppo si ricorrerà ai parametri di costo per la formazione di gruppo previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016. E' previsto un tetto massimo di 4.000 euro per giovane.

E' possibile attivare anche lo strumento del voucher per l'accesso alla misura.

Output

Formazione non generalista e coerente con la mansione e i fabbisogni aziendali, esclusa la formazione a distanza.

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione.

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi.

Imprese in possesso dei requisiti previsti dalla normativa regionale.

Risultati attesi

SCHEDA 3
Accompagnamento al lavoro

Obiettivo/finalità

Progettare e attivare le misure di inserimento lavorativo, sostenendo il giovane nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso:

- *scouting* delle opportunità,
- definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring;*
- *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del giovane.

Azioni previste

- *scouting* delle opportunità occupazionali; x promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei giovani presso il sistema imprenditoriale;

- pre-selezione; x accesso alle misure individuate; x accompagnamento del giovane nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- accompagnamento del giovane nella prima fase di inserimento; x assistenza al sistema della Domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della Domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato (ad esempio tra contratto di apprendistato e tempo determinato).

Target

- Giovani NEET 15-29 anni.

Durata

6 mesi

Il periodo si intende sospeso se il giovane è indirizzato ad un percorso di formazione gestito a livello regionale).

Il periodo si intende altresì sospeso in caso di contratti stipulati durante l'erogazione del servizio ma di durata inferiore ai 6 mesi, per il periodo di vigenza del contratto medesimo. Se al termine del contratto di durata inferiore a 6 mesi questo non viene prorogato/trasformato in contratto a tempo indeterminato, il servizio di accompagnamento riprende a decorrere dalla data di interruzione della sospensione fino a concorrenza dei 6 mesi previsti.

Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo la tabella che segue, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

In funzione della categoria di profilazione del giovane, gli importi relativi saranno erogati in maniera

	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Tempo indeterminato e Appren distato I e III livello	1.500	2.000	2.500	3.000
Apprendistato II livello, Tempo determinato superiore o uguale a 12 mesi	1.000	1.300	1.600	2.000
Tempo determinato superiore o uguale a 6 mesi	600	800	1.000	1.200

differenziata e con conseguente diversa intensità, eventualmente anche a tranches.

Output

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

Centri per l'Impiego e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito regionale. Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Altri attori del sistema regionale: le Istituzioni Scolastiche e le Università, autorizzate ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 276/2003 , nonché le Istituzioni Formative e gli Istituti Tecnici Superiori anche in assenza di accreditamento ai servizi per il lavoro, in conformità alla clausola di cui all'allegato 1 della D.G.R. n° IX/2412 del 26/10/2011.

Risultati attesi

- Contratto di lavoro

SCHEDA 4-A
APPRENDISTATO
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA

Obiettivo/finalità

Ridurre la dispersione scolastica dei più giovani attraverso il conseguimento di un titolo di studio o qualifica con il contratto di apprendistato di I livello consentendo di coniugare esperienza di lavoro all'interno del percorso di studio e istruzione, sviluppando competenze richieste dal mercato del lavoro e rimuovendo i principali ostacoli che rendono poco appetibile l'attivazione del suddetto contratto.

L'Obiettivo è raggiunto attraverso:

- Il sostegno alle Istituzioni Formative dei costi di progettazione del Piano Formativo Individuale e dei costi di formazione e tutoraggio formativo, finalizzati al conseguimento dei titoli di cui all'art. 43 del D.Lgs. 81/15
- Il sostegno dei costi di formazione interna definiti nel piano formativo individuale e finalizzati al conseguimento dei titoli di cui all'art. 43 del D.Lgs. 81/15

Azioni previste

- Personalizzazione dell'offerta formativa e progettazione del Piano Formativo Individuale in coerenza con i fabbisogni di professionalità delle imprese
- Tutoraggio formativo individuale funzionale a favorire il raccordo tra competenze acquisite nell'ambito del percorso di studi con le competenze/abilità acquisite nel corso delle attività lavorative
- Progettazione del Piano Formativo Individuale ed erogazione della formazione da svolgersi all'interno dell'impresa in accordo con Organismi di Formazione e/o presso gli Istituti
- Professionali di Stato x Partecipazione alla formazione interna nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e del DL del 12 ottobre 2015

Target

- Giovani NEET 15-25 anni, che sono assunti con un contratto di apprendistato ex art. 43 del D.Lgs. 81/15

Durata

La durata del contratto di apprendistato è variabile in relazione al percorso di studi intrapreso.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A) x UCS

ora/allievo: € 0,80

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016. Con riferimento alla formazione di gruppo, per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente, così come specificato dal Regolamento Delegato UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

A titolo di esempio non esaustivo si segnalano:

- per la fascia A, dirigenti d'azienda o imprenditori impegnati in attività del settore/materia di appartenenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo o categoria di riferimento; esperti senior e professionisti impegnati in attività di docenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo/materia oggetto della docenza;
- per la fascia B, professionisti o esperti con esperienza almeno triennale di docenza e/o di conduzione/gestione di progetti nel settore/materia oggetto della docenza; ricercatori

junior con esperienza almeno triennale di docenza e/o conduzione/gestione di progetti nel settore di interesse;

- per la fascia C, assistenti tecnici (laureati o diplomati) con competenza ed esperienza professionale nel settore; professionisti od esperti junior impegnati in attività proprie del settore/materia oggetto della docenza.

Il contributo massimo fino a 4.000 euro annui è riconosciuto:

a. Alle istituzioni formative per la formazione esterna comprensivi dei costi della personalizzazione dell'offerta formativa, di progettazione del piano formativo e del costi del tutoraggio formativo.
b. Ai datori di lavoro per i quali il contributo è erogabile, se non diversamente previsto dalla normativa regionale, sulla base delle ore della formazione interna erogata e del tutoraggio aziendale. In tal caso, l'incentivo è riconosciuto ai sensi del Reg. (UE) 1407/2013, nei limiti previsti per gli aiuti di importanza minore (cd. *de minimis*).
c. Sia alle istituzioni formative per la formazione esterna comprensivi dei costi della personalizzazione dell'offerta formativa, di progettazione del piano formativo e del costi del tutoraggio formativo, sia ai datori di lavoro erogabili, se non diversamente previsto dalla normativa regionale, al 100% sulla base delle ore della formazione interna erogata e del tutoraggio aziendale. In tal caso, l'incentivo è riconosciuto ai sensi del Reg. (UE) 1407/2013, nei limiti previsti per gli aiuti di importanza minore (cd. *de minimis*).

In ogni caso il contributo totale non potrà superare l'importo di € 4.000 annui per apprendista.

Per quanto concerne i contributi ai datori di lavoro relativi al tutoraggio aziendale si chiarisce che gli stessi non sono cumulabili con analoghi contributi per la medesima attività rivolta allo stesso destinatario.

Output

Matching Impresa-giovane (contratto sottoscritto)

Timesheet tutoraggio

Conseguimento del titolo di studio/qualifica

Formazione

Validazione/certificazione delle competenze acquisite

Principali attori coinvolti

Istituzioni Formative

Datori di lavoro che assumono giovani in apprendistato di I livello.

Risultati attesi

- Conseguimento di un titolo di studio/qualifica attraverso un contratto di apprendistato stipulato ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 81/15

SCHEDA 4-C
APPRENDISTATO
APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Obiettivo/finalità

Garantire ai giovani tra i 17 e i 29 assunti con questa tipologia di contratto, una formazione coerente con le istanze delle imprese, conseguendo un titolo di studio in alta formazione o svolgendo attività di ricerca, attraverso il riconoscimento alle Università, Istituto Tecnici Superiori (ITS), istituzioni formative e enti di ricerca dei costi della personalizzazione dell'offerta formativa e alle imprese della formazione interna.

L'Obiettivo è raggiunto attraverso il sostegno dei costi di formazione definiti nel piano formativo individuale e finalizzati al conseguimento dei titoli di cui all'art. 45 del D.Lgs. 81/15.

Azioni previste

- Progettazione del Piano Formativo Individuale ed erogazione della formazione da svolgersi all'interno dell'impresa in accordo con soggetti universitari, fondazioni ITS, etc.
- Iscrizione ai percorsi di alta formazione (voucher)
- Partecipazione alla formazione interna nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e del Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 x Progettazione ed erogazione di attività formativa individuale, addizionale al percorso di studio intrapreso dal giovane e tutoraggio
- Favorire la collaborazione tra imprese, istituzioni formative, ITS ed Università per stimolare il conseguimento dei titoli di istruzione e formazione professionale come previsti dal D.Lgs 81/2015
- Tramite la collaborazione con Università/ITS/istituzioni formative/ enti di ricerca, le imprese possono attivare un contratto di Apprendistato di ricerca anche non finalizzato al conseguimento di un titolo di studio.

Target

- Giovani NEET 18-29 anni, che sono assunti con un contratto di apprendistato ex art. 45 del D.Lgs. 81/15

Durata

La durata del contratto di apprendistato è variabile in relazione al percorso di studi intrapreso.

Parametri di costo

Costi definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 per formazione di gruppo:

UCS ora/corso: € 73,13 (fascia C) o € 117 (fascia B) o € 146,25 (fascia A) x

UCS ora/allievo: € 0,80

Il parametro di costo per le attività formative individuali o individualizzate erogate è pari a € 40/h, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Con riferimento alla formazione di gruppo, per la definizione delle fasce di costo fa fede il curriculum del personale docente, così come specificato dal Regolamento Delegato UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

A titolo di esempio non esaustivo si segnalano:

- per la fascia A, dirigenti d'azienda o imprenditori impegnati in attività del settore/materia di appartenenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo o categoria di riferimento; esperti senior e professionisti impegnati in attività di docenza, con esperienza professionale almeno quinquennale nel profilo/materia oggetto della docenza;
- per la fascia B, professionisti o esperti con esperienza almeno triennale di docenza e/o di conduzione/gestione di progetti nel settore/materia oggetto della docenza; ricercatori junior con esperienza almeno triennale di docenza e/o conduzione/gestione di progetti nel settore di interesse;
- per la fascia C, assistenti tecnici (laureati o diplomati) con competenza ed esperienza professionale nel settore; professionisti od esperti junior impegnati in attività proprie del settore/materia oggetto della docenza.

E' possibile attivare anche lo strumento del voucher per l'accesso alla misura.

E' indicata una soglia massima di 6.000 euro annui per beneficiario, erogabili secondo i parametri di costo sopra indicati e le modalità di seguito descritte:

a. Alle istituzioni formative per la formazione esterna comprensivi dei costi di iscrizione al percorso di alta formazione, di personalizzazione dell'offerta formativa, di progettazione del piano formativo e del costi del tutoraggio formativo.

b. Ai datori di lavoro per i quali il contributo è erogabile, se non diversamente previsto dalla normativa regionale, sulla base delle ore della formazione interna erogata e del tutoraggio aziendale. In tal caso, l'incentivo è riconosciuto ai sensi del Reg. (UE) 1407/2013, nei limiti previsti per gli aiuti di importanza minore (cd. *de minimis*).
c. Sia alle istituzioni formative per la formazione esterna comprensivi dei costi dell'iscrizione al percorso di alta formazione, personalizzazione dell'offerta formativa, progettazione del piano formativo e dei costi del tutoraggio formativo, sia ai datori di lavoro erogabili, se non diversamente previsto dalla normativa regionale, al 100% sulla base delle ore della formazione interna erogata e del tutoraggio aziendale. In tal caso, l'incentivo è riconosciuto ai sensi del Reg. (UE) 1407/2013, nei limiti previsti per gli aiuti di importanza minore (cd. *de minimis*).

In ogni caso il contributo totale non potrà superare l'importo di € 6.000 annui per apprendista.

Per quanto concerne i contributi ai datori di lavoro relativi al tutoraggio aziendale si chiarisce che gli stessi non sono cumulabili con analoghi contributi per la medesima attività rivolta allo stesso destinatario.

Output

Attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015, per il conseguimento del titolo di studio di Alta formazione o per una attività di ricerca.

Alta formazione

Validazione/certificazione delle competenze acquisite.

Principali attori coinvolti

Imprese che assumono giovani in apprendistato di alta formazione e ricerca.

Istituzioni formative, Università, ITS o enti di ricerca.

Risultati attesi

- Conseguimento di un titolo di studio/qualifica attraverso un contratto di apprendistato stipulato ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/15

SCHEDA 5
Tirocini (ivi compresa premialità per successiva occupazione)
Tirocinio extra-curriculare

Obiettivo/finalità

Agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. Favorire l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati e/o inoccupati.

Azioni previste

Promozione del tirocinio.

Assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo legato all'attivazione dei percorsi di tirocinio.

Riconoscimento dell'indennità al giovane che partecipa a un percorso di tirocinio.

Validazione/certificazione delle competenze acquisite.

Promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani che concludono con successo il percorso.

Target

Giovani NEET 15-29 anni

Durata

Tirocini: fino a 6 mesi.

Tirocinio per i disabili e persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91: 12 mesi.

Parametri di costo

Tirocini Regionali

All'ente promotore è corrisposta una remunerazione a costi standard a risultato a partire dal trentesimo giorno dalla fine del tirocinio secondo la tabella che segue, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016:

	IN BASE AL PROFILING DEL GIOVANE E DELLE DIFFERENZE TERRITORIALI			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Remunerazione a risultato	200	300	400	500

Il servizio competente potrà avere accesso alle remunerazioni della scheda 3 “accompagnamento al lavoro” anche nel caso in cui un tirocinio si trasformi in un contratto di lavoro con durata superiore a 6 mesi entro 30 giorni dalla fine del tirocinio con lo stesso soggetto presso il quale ha svolto il tirocinio o in un altro. Tale remunerazione è sostitutiva di quella prevista per la promozione del tirocinio.

La soglia massima dell’indennità mensile a carico del PON IOG è pari a € 300, oppure a 500€ per i tirocini svolti da soggetti disabili e da persone svantaggiate (come definite al paragrafo 1 lett. E) delle LG Tirocini di cui all’Accordo Stato-Regioni del 25.5.2017). La quantificazione dell'indennità di partecipazione per il periodo di tirocinio sarà fissata nei singoli dispositivi regionali/provinciali anche in relazione a quanto disciplinato dalle relative normative. Le Regioni/PA potranno incrementare l'importo relativo all'indennità di tirocinio con risorse proprie ovvero ponendo a carico dei soggetti ospitanti quota parte dell'indennità.

****

Nel caso in cui il tirocinio si trasformi in un contratto di lavoro subordinato compete l’incentivo occupazione giovani di cui alla scheda 9 bis, ove previsto.

Output

Inserimento del giovane in un percorso formativo on the job e attestazione/certificazione delle competenze acquisite.

Attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in somministrazione o in apprendistato.

Principali attori coinvolti

- Soggetti promotori, come individuati dalle Linee guida in materia di tirocini di cui all’accordo Stato-Regioni del 2017. Per la fase transitoria, fino al recepimento, rimangono i soggetti promotori autorizzati o accreditati secondo le normative regionali.
- Soggetti pubblici o privati presso i quali viene realizzato il tirocinio, in coerenza con la normativa regionale e le Linee Guida sui Tirocini.

Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Risultati attesi

- Realizzazione del tirocinio

SCHEDA 6
Servizio civile

Obiettivo/finalità

Fornire ai giovani fino a 28 anni una serie di conoscenze sui settori d'intervento del servizio civile nazionale e regionale (assistenza alle persone; protezione civile, ambiente, beni culturali, educazione e promozione culturale) e competenze trasversali (lavoro in team, dinamiche di gruppo, *problem solving*, brainstorming) che aumentino l'autostima e facilitino l'ingresso sul mercato del lavoro dei soggetti interessati.

Azioni previste

Partecipazione alla realizzazione di progetti di servizio civile, completi di formazione generale. Il soggetto è seguito nelle sue attività da un tutor e da altre figure che ne facilitano l'ingresso nel programma.

Target

Giovani NEET 18-29 anni

Durata

12 mesi

Parametro di costo

(433,8*12) + (90+46+10) = 5.351,60 euro su base annua per ogni volontario. Di cui:

x 433,80 euro a titolo di assegno al volontario x 90,00 euro a titolo di rimborso per i costi di formazione x 46,00 euro per la copertura assicurativa x 10,00 euro a titolo di eventuale rimborso di viaggio

Si specifica che l'importo di 90 euro, relativo al contributo per la frequenza del giovane ai corsi di formazione generale, rappresenta un costo forfettario, riconosciuto sulla base della verifica del registro presenze attestante l'avvenuta erogazione delle 30 ore di formazione minima richiesta.

Per i costi relativi al Servizio Civile Regionale si rimanda alle specifiche normative regionali.

Nel caso in cui il giovane stipuli un contratto di lavoro subordinato, al datore di lavoro compete l'incentivo occupazione giovani di cui alla scheda 9 bis, ove previsto.

Output

Maggiore autostima, maggiori conoscenze e maggiori competenze acquisite durante il servizio. Validazione/certificazione delle competenze acquisite.

Principali attori coinvolti

Soggetti pubblici e privati iscritti all'albo nazionale del Servizio Civile Regionale.

Risultati attesi

Realizzazione del servizio civile

SCHEDA 7.1

Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità: attività di accompagnamento all'avvio di impresa e supporto allo start up di impresa

Obiettivo/finalità

Sostenere l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, promosse da giovani (NEET), anche attraverso la concessione di finanziamenti agevolati a tasso zero.

Lo scopo è offrire servizi integrati e mirati e promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali (da individuarsi già alla presentazione della domanda) ovvero progetti che favoriscano l'individuazione e la crescita di prospettive occupazionali legate all'autoimprenditorialità e/o autoimpiego.

La Misura 7.1 si intende complementare alla Misura 7.2, assolvendo allo scopo unitario di fornire sostegno (formativo per la Misura 7.1, finanziario per la Misura 7.2) per la creazione di impresa o l'avvio di attività autonoma.

Azioni previste

Sono previste due modalità di attuazione della presente Scheda.

Modalità di attuazione A)

La Regione/P.A. può prevedere azioni mirate e personalizzate (ovvero erogate in forma individualizzata o personalizzata su un numero massimo di 3 allievi) di accompagnamento allo *start up* di impresa, come ad esempio:

- percorsi specialistici mirati e consulenza specialistica (*coaching*, *counseling*, assistenza finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale);
- formazione per il *business plan* (definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, acquisizione conoscenze/competenze, studi di fattibilità e ricerche di mercato, azioni di *marketing* territoriale e piani di comunicazione, etc…);

- assistenza personalizzata per la stesura del *business plan,* con affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità;
- servizi a sostegno della costituzione di impresa (informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di partner tecnologici e produttivi, supporto in materia di proprietà intellettuale, etc.).

In questa fase le Regioni/P.A., anche utilizzando modelli e strumenti già sperimentati positivamente, possono prevedere:

- l'erogazione di *voucher* formativi (spendibili presso enti accreditati o altri soggetti aventi le necessarie competenze ed esperienze);
- la pubblicazione di bandi a sportello (definendo un ordine di priorità nella valutazione delle domande), avvisi pubblici per l'erogazione dei servizi di accompagnamento, etc;
- l'erogazione di servizi da parte di strutture *in house* alle Amministrazioni Regionali, con esperienza in azioni di animazione territoriale e imprenditoriale.

La presente scheda contiene un'elencazione solo esemplificativa delle azioni che ciascuna Regione può programmare per dare attuazione alla Misura 7.1.

Modalità di attuazione B) *a livello nazionale mutuabile a livello regionale*

Al fine di garantire una copertura quanto più capillare possibile delle attività di formazione e accompagnamento all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità, l'AdG ha la titolarità del progetto nazionale *Crescere Imprenditori*, attuato da Unioncamere, complementare rispetto alle attività promosse dalle Regioni/P.A. e non in sovrapposizione con le stesse.

Unioncamere, tramite le sue articolazioni territoriali, eroga dei percorsi di formazione mirata e personalizzata, anche in base alle caratteristiche dei territori nei quali sarà erogata ed ai fabbisogni rilevati dalle Camere di Commercio pertinenti.

Le attività svolte saranno l'accompagnamento allo *start up* di impresa, come ad esempio formazione su competenze trasversali e acquisizione di *soft skills,* attività di *coaching* e *counseling* finalizzate allo sviluppo di un'idea imprenditoriale, formazione settoriale per la definizione di dettaglio dell'idea imprenditoriale, formazione per l'acquisizione di conoscenze/competenze di gestione aziendale, nozioni di *budgeting* e *management*, impostazione di studi di fattibilità, ricerche di mercato, azioni di marketing territoriale, *product placement* e piani di comunicazione, informazioni su adempimenti burocratici e amministrativi – anche rispetto agli enti previdenziali, supporto per la ricerca di eventuali partner tecnologici, etc.

L'articolazione delle attività prevede due fasi distinte del percorso:

- una prima parte di formazione in aula finalizzata al miglioramento e accrescimento delle conoscenze e competenze imprenditoriali degli allievi;
- una seconda parte di accompagnamento personalizzato per ciascun allievo, finalizzata alla definizione dell'idea imprenditoriale e redazione del *business plan*.

Tale modalità di attuazione può essere mutuata a livello locale dalle Regioni/P.A., avvalendosi o meno del contributo di Unioncamere.

Target

Giovani NEET 15-29 anni

Durata

La durata è variabile a seconda della diversa tipologia di servizi da erogare.

Nel caso di modalità di attuazione A), la durata prevista è di 60 ore; nel caso di modalità di attuazione B), la durata prevista è di 80 ore così suddivise: 60 ore per la prima parte di formazione in aula o a distanza *(live streaming* interattivo); 20 ore per la seconda parte di accompagnamento personalizzato finalizzato alla redazione del *business plan*.

Ciascuna Regione/P.A. è inoltre libera di prevedere un termine dall'avvio delle attività di cui alla Misura 7.1 entro il quale debba essere presentato il piano di impresa per accedere alle agevolazioni.

Parametro di costo

Gli importi saranno riconoscibili con diversi standard di costo a seconda della tipologia di formazione/accompagnamento erogata al giovane.

Modalità di attuazione A)

Si fa riferimento al parametro di costo relativo alla formazione e all'accompagnamento in forma individuale o individualizzata definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 (tipo di operazione 8).

Modalità di attuazione B)

In ragione della strutturazione dei percorsi di formazione ed accompagnamento, e considerati i contenuti della formazione, i parametri di costo saranno differenti a seconda della modalità di formazione erogata.

Per la parte di percorso erogata con formazione di gruppo in aula o a distanza *(live streaming* interattivo) si fa riferimento ai parametri definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 (tipo di operazione 3).

Per la parte di formazione e accompagnamento in forma individuale o individualizzata (gruppi di max 3 persone) si fa riferimento al parametro di costo definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016 (tipo di operazione 8).

In entrambi i casi l'importo sarà riconosciuto secondo la seguente modalità:

x Il 70% a processo, in base alle effettive ore di formazione/accompagnamento svolte;

x la restante parte, fino al 100%, sempre a processo, ma sottoposta alla condizionalità della realizzazione degli *output* previsti

Output

Gli *output* relativi alla parte di remunerazione a processo - per le modalità A e B - sono quelli definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Con riferimento alla parte di remunerazione a processo sottoposta a condizionalità per la modalità B, dovranno essere prodotti i seguenti documenti:

- business plan, per il quale potrà essere prestato affiancamento specifico in relazione alla tipologia di attività;
- *documento di accompagnamento;*

Si specifica che, per la modalità A, il documento di accompagnamento è necessario per conseguire il punteggio aggiuntivo previsto in fase di istruttoria della domanda di finanziamento a valere sul Fondo *SELFIEmployment*.

Principali attori coinvolti

Soggetti accreditati o autorizzati dalle Regioni all'erogazione dei servizi formativi, Servizi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità attivati presso i CPI; altri soggetti accreditati presso la Regione/P.A. per i servizi al lavoro, Regioni ed Enti locali – in particolare i SUAP (Sportelli Unici per le Attività Produttive); enti e strutture *in house* regionali/provinciali; Unioncamere e Camere di Commercio; INVITALIA; Ente nazionale per il microcredito; Associazioni rappresentanti dei professionisti e delle loro casse di previdenza; Associazioni datoriali; soggetti pubblici e privati che eroghino servizi di consulenza; Enti Bilaterali; Università, enti di formazione di secondo livello, , Centri di ricerca, e tutti gli altri soggetti in possesso di specifico *know how* etc.

Risultati attesi

- Scheda di analisi personalizzata

- Relazione sulle attività svolte

SCHEDA 8
Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità: attività di accompagnamento all'avvio di impresa e supporto allo start up di impresa

Obiettivo/finalità

Promozione della mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE.

È centrale il ruolo dei Servizi competenti, anche attraverso la rete Eures, per aspetti come l'informazione, la ricerca dei posti di lavoro, le assunzioni – sia nei confronti dei giovani alla ricerca di sbocchi professionali che delle imprese interessate ad assumere personale di altri paesi europei.

Azioni previste

Promozione della mobilità da parte dei Servizi per il Lavoro competenti, per aspetti come:

• l'informazione;

• la ricerca dei posti di lavoro;

• le assunzioni.

I progetti di mobilità professionale interregionale potranno prevedere l'offerta di opportunità di lavoro – vacancy in una delle Regioni/Provincie autonome coinvolte nella Garanzia Giovani o all'estero.

Target

Giovani NEET 15-29 anni.

Parametro di costo

Mobilità professionale interregionale

Indennità per la mobilità territoriale: parametrata sulla base dei costi previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Rimborso per l'attività di matching domanda-offerta e accompagnamento al lavoro (come da scheda 3 – "Accompagnamento al Lavoro"). La misura è rimborsata in base al conseguimento del risultato, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Mobilità professionale transnazionale

Rimborso del viaggio per il colloquio: parametrata sulla base dei costi previsti dal Regolamento

Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Indennità per la mobilità territoriale una tantum: parametrata sulla base dei costi previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Rimborso per l'attività di matching domanda-offerta e accompagnamento al lavoro, anche attraverso la rete di cooperazione Eures (come da scheda 3 – "Accompagnamento al Lavoro"). La misura è rimborsata in base al conseguimento del risultato, così come definito dal Regolamento Delegato (UE) 2017/90 della Commissione del 31 ottobre 2016.

Rimborso per i costi di formazione generale come previsto dalla scheda 6bis. Si specifica che l'importo relativo al contributo per la frequenza del giovane ai corsi di formazione generale rappresenta un costo forfettario, riconosciuto sulla base della verifica del registro presenze attestante l'avvenuta erogazione delle 30 ore di formazione minima richiesta

In aggiunta si prevede l'erogazione di un corso di formazione linguistica di gruppo per un massimo di 40 ore. Per la formazione di gruppo, si ricorrerà ai parametri di costo previsti dal Regolamento.

Output

Supporto e attivazione di un rapporto di lavoro in mobilità territoriale.

Principali attori coinvolti

ANPAL previa intesa con le Regioni, Regioni/P.A., CPI, Eures e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito regionale.

Il servizio può essere erogato anche in regime di sussidiarietà, previa intesa con la/e Regione/i e P.A. interessata/e.

Risultati attesi

- Contratto di lavoro, in mobilità territoriale.

5 Strategie di informazione e comunicazione della nuova Garanzia Giovani

Sulla base delle linee del piano di comunicazione definito a livello nazionale, Regione Lombardia promuoverà iniziative complementari di comunicazione ed informazione su tutto il territorio per:

- innalzare il livello di consapevolezza dei cittadini rispetto ai benefici e risultati attesi dal Programma;
- afforzare il senso di condivisione e di partecipazione di tutti gli stakeholder;
- garantire trasparenza, efficienza e imparzialità nell'accesso alle possibilità offerte da Garanzia Giovani.

Le azioni di comunicazione, oltre alle pagine web e ai siti regionali, potranno essere realizzate anche attraverso campagne pubblicitarie, di informazione e manifestazioni, quali fiere, convegni e seminari.

Le azioni di comunicazione saranno rivolte, in particolare, a:

- i giovani, destinatari diretti dei servizi di Garanzia Giovani,
- gli operatori del mercato del lavoro e del sistema di istruzione e formazione,
- le istituzioni scolastiche e le Università,
- le imprese.

In particolare il **piano di comunicazione regionale** si svilupperà con:

Promozione siti istituzionali: le iniziative verranno promosse tramite il sito della Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro, il Portale della programmazione comunitaria ed il sistema Portali di Regione Lombardia.

Informazione dei cittadini: verranno promossi momenti informativi/formativi per i dipendenti regionali degli URP e call center.

Supporto agli operatori accreditati: resta la piattaforma "Cruscotto lavoro" in cui sono collocati non solo gli atti ed ogni comunicazione afferente la politica specifica, comprese le iniziative promozionali, bensì l'affiancamento nella risoluzione delle problematiche amministrative ed informatiche nella gestione (ticketing).

Incontri Territoriali: animazioni territoriali anche nelle Sedi territoriali regionali (STER) per promuovere il progetto, in raccordo con Italia Lavoro.

5.1 Strumenti

Portale nazionale: raccordo con il MLPS per la promozione della politica come attuata in Regione Lombardia.

Sistema Portali di Regione Lombardia: utilizzo del sito di Direzione e condivisione sui siti delle Direzioni Generali interessate; creazione di un canale specifico con tutte le informazioni relative al progetto; collegamenti con il Portale nazionale oltre che con Borsalavoro Lombardia, quale piattaforma di servizio.

Pagina facebook e twitter di Regione Lombardia con eventuale # dedicato, nonché pubblicazione su **youtube** di filmati, in raccordo con la Presidenza.

Cruscotto lavoro: supporto agli enti accreditati per la realizzazione della politica.

Materiale informativo digitale (leaflet/locandine) da veicolare sui siti, sul Cruscotto lavoro e nei diversi contesti ed ambienti.

Evento promozionale di Regione Lombardia da realizzare in una sede istituzionale.

6 Metodologia e strumenti di monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani

Regione Lombardia assicura un sistema di monitoraggio dell'attuazione regionale di Garanzia Giovani funzionale sia ad adempiere agli obblighi di monitoraggio sia a disporre di informazioni utili alla valutazione complessiva dell'iniziativa.

Tale sistema di monitoraggio si appoggia su una piattaforma informatica costituita sia dal sistema informativo di gestione dell'iniziativa (Siage), che registra le informazioni di natura fisica, finanziaria e procedurale relative alle operazioni, sia dal database delle Comunicazioni Obbligatorie, funzionale a tracciare i risultati occupazionali.

Regione Lombardia effettua la trasmissione periodica dei dati fisici, finanziari e procedurali al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, coerentemente con il sistema di indicatori definito a livello nazionale, fornisce monitoraggi periodici sullo stato di avanzamento delle attività e le informazioni funzionali alla valutazione dell'iniziativa.

Inoltre, Regione Lombardia, a partire dai dati disponibili e dalle informazioni relative alle risorse erogate da INPS a valere sulla dotazione regionale, valuta l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi resi e delle misure attuate, riservandosi di svolgere anche appositi sondaggi a livello regionale.

Verrà definito uno specifico set di indicatori di tipo qualitativo per la valutazione dell'impatto delle misure sul contrasto al fenomeno NEET (in coerenza con la Raccomandazione europea sulla Youth Guarantee) e sui livelli di inclusione socio-lavorativa dei giovani NEET destinatari delle misure.

I rapporti di monitoraggio e valutazione saranno trasmessi periodicamente al MLPS e costituiranno una base di analisi dei fenomeni, utili a fornire indicazioni sulla strutturazione permanente della Garanzia.

Regione Lombardia è dotata di un sistema di controlli volto a verificare sia il mantenimento dei requisiti dei soggetti deputati alla realizzazione della Garanzia Giovani sia la corretta attuazione delle misure, coerentemente con le disposizioni comunitarie e nazionali.