



CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
13/097/CR08b/C9

**CONTRIBUTO DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME IN MERITO
ALL'INDAGINE CONOSCITIVA DELLA COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA
SULLE MISURE PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA OCCUPAZIONALE, CON
PARTICOLARE RIGUARDO ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

La condizione occupazionale dei giovani è da tempo al centro dell'attenzione e dell'impegno operativo delle Regioni e delle Province autonome. I dati evidenziano, infatti, già prima dell'irrompere della crisi un significativo grado di difficoltà dei giovani, pur in possesso di elevati livelli di istruzione, ad accedere al mercato del lavoro e, in particolare, a trovare un'occupazione stabile. Con la crisi economica questa difficoltà si è aggravata ulteriormente, con un tasso medio nazionale di disoccupazione giovanile (fascia 15 - 24 anni) pari al 35,3% nel 2012. Peraltro, la persistenza della crisi tende ad allungare significativamente i tempi di permanenza nello stato di disoccupazione, con un ampliamento sostanziale della quota di disoccupati di lunga durata, e quindi di più difficile ricollocazione.

Le Regioni hanno cercato di contenere gli effetti negativi di tale impatto attraverso la definizione di un complesso di politiche integrate sul versante della formazione e del lavoro che si sono intrecciate con il delicato quadro degli interventi rivolti ai lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali ovvero licenziati in conseguenza delle stesse, percettori o meno di strumenti di sostegno del reddito. In molti casi si è fatto ricorso a Piani straordinari per l'occupazione, volti a fronteggiare gli effetti occupazionali della crisi economica e nell'ottica di favorire l'occupazione giovanile partendo dall'assunto che le criticità e le difficoltà che incontrano i giovani ad entrare in modo qualificato nel mercato del lavoro richiedono un interventi straordinari.

Tale approccio, peraltro, si interseca con le raccomandazioni europee in materia di occupazione giovanile (YEI) e di attuazione della Garanzia Giovani, tema quest'ultimo di grande attualità sul quale è in corso un'approfondita riflessione e confronto interistituzionale tra le Regioni e le amministrazioni centrali.

Qui di seguito si riportano alcuni dei principali ambiti in cui si è sviluppata l'azione delle Regioni volta a prevenire e fronteggiare la disoccupazione giovanile. Al fine di una più chiara illustrazione, è stato predisposto un contributo unitario sintetico, suddiviso in brevi paragrafi e teso a ricondurre le politiche regionali in un unico contesto, cui segue un insieme di allegati analitici, che descrivono a titolo esemplificativo nel dettaglio alcuni dei numerosi interventi realizzati nelle realtà regionali.

1. Misure per l'occupabilità dei giovani: tirocini e *work experience*

Le Regioni e le Province autonome, in linea con gli orientamenti europei e con il quadro normativo nazionale, promuovono il ricorso allo strumento del tirocinio e sostengono l'attuazione di tirocini di qualità, come misura in grado sia di aumentare l'occupabilità dei giovani, sia di avere benefici riflessi anche per i soggetti ospitanti, soprattutto quando si tratta di affrontare disequilibri nelle competenze professionali, di ricorrere a conoscenze aggiornate e di agevolare future assunzioni. Peraltro, con riferimento alla disciplina dei tirocini formativi non curricolari, pur rientrando la materia nella competenza esclusiva regionale sul versante della formazione professionale, come confermato più volte dalla Corte costituzionale, si ricorda che le Regioni con spirito di leale collaborazione hanno approvato nel mese di gennaio 2013 con accordo di Conferenza Stato – Regioni le Linee Guida nazionali in materia - ai sensi della legge 92/2012 -che attualmente stanno recependo e implementando con propri provvedimenti.

In questo senso, sono state avviate numerose iniziative di sperimentazione e sostegno dei tirocini sia curricolari, come strumento esperienziale finalizzato a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un addestramento pratico direttamente sul luogo di lavoro, sia non curricolari, al fine di arricchire i percorsi di inserimento/reinserimento lavorativo dei soggetti coinvolti con un tirocinio in azienda finalizzato anche a favorire la permanenza degli stessi nella realtà della impresa.

Si segnala, inoltre, l'esperienza di accordi con le rappresentanze ordinistiche e le associazioni professionali, per promuovere tirocini curricolari retribuiti nei confronti dei giovani qualificati.

Sempre sul versante dei tirocini curricolari, le Regioni ed il Governo stanno dando attuazione alla modalità dell'alternanza tra studio e lavoro, con una valorizzazione dell'apprendimento in azienda (*Work Experience*), finalizzata a sviluppare le competenze in risposta ai bisogni del sistema produttivo regionale e ad innalzare i profili in uscita attraverso un'esperienza formativa altamente professionalizzante.

2. Apprendistato

Nel quadro delle azioni regionali in materia di occupazione giovanile, l'apprendistato si pone quale via privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, integrando situazioni di formazione e di lavoro quali elementi imprescindibili del contratto stesso.

In questo senso, sono state sviluppate azioni di promozione del contratto di apprendistato secondo le sue tre tipologie previste dal Testo Unico in materia (D.lgs. 167/2011): apprendistato per l'acquisizione della qualifica e del diploma; apprendistato professionalizzante e di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca.

Sul versante dell'apprendistato di primo livello, le Regioni, consapevoli dell'importanza di tale strumento, anche con riguardo al contrasto della dispersione scolastica e formativa, si sono adoperate per rendere tale strumento quanto più possibile efficace ed effettivo. Siglato l'Accordo in

Conferenza Stato Regioni, previsto dalla norma, nel marzo 2012, Regioni e P.A. nell'agosto del medesimo anno hanno sollecitato l'apertura di un confronto con il Ministero del Lavoro sulle criticità che rendono di fatto complessa l'attuazione di tale strumento, a partire dalla revisione dei profili di qualifica e diploma professionale, dalla opportuna introduzione di elementi di flessibilità nella retribuzione, dalla revisione della durata contrattuale, elementi che consentirebbero di rendere l'apprendistato di primo livello maggiormente appetibile per il tessuto imprenditoriale.

Sul versante dell'alto apprendistato, le Regioni, anche con il coinvolgimento delle forze sociali e del mondo dell'Università, richiamano un significativo impegno volto a promuovere il ricorso a tale istituto, per riuscire a mettere a disposizione strumenti per l'occupazione giovanile che mirino a favorire una migliore coerenza tra carriera scolastica e carriera lavorativa, ad incentivare percorsi lavorativi durante la carriera scolastica, a facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, migliorandone i "tempi" e i "modi", e ad aiutare le scuole e le università a diventare luoghi di "intermediazione" attiva con il mondo del lavoro.

Da ultimo, si ricorda che la legge 99/2013 ha previsto l'adozione di Linee Guida condivise tra lo Stato e le Regioni per una disciplina maggiormente uniforme sul territorio nazionale dell'apprendistato professionalizzante, sul quale sono in corso specifici approfondimenti per i quali le Regioni attendono l'attivazione del Tavolo da parte del Governo.

3. Altre misure a favore dei giovani per un primo inserimento lavorativo

Si richiamano, in una chiave di complementarietà con le misure sopra descritte, le iniziative a sostegno di coloro che intendono inserirsi nel mercato del lavoro, tra cui giovani neo-diplomati, giovani neo-qualificati e giovani appena usciti da percorsi di istruzione universitaria (neo-laureati). In alcune realtà regionali, a questo proposito, sono stati approvati piani integrati *ad hoc* e sono state avviate delle sperimentazioni (ad esempio, il patto di prima occupazione), che si caratterizzano come attività di accompagnamento all'inserimento lavorativo attraverso percorsi strutturati di formazione e esperienza lavorativa. In altri contesti si segnalano interventi rivolti a giovani laureati, con particolare riferimento a quelli che hanno conseguito il massimo dei voti (ad esempio, intervento rivolto ai giovani talenti), per garantire *voucher* utilizzabili per la frequenza di master e di altre iniziative di alta formazione.

Un'ulteriore linea di interventi riguarda l'attivazione di reti tra istituzioni scolastiche e formative e imprese, finalizzate ad accompagnare e orientare la transizione dalla scuola verso il primo impiego

4. L'Istruzione e formazione Professionale (IeFP)

Ulteriore misura messa in atto a contrasto della dispersione, in accordo con quanto segnalato dalla DG Istruzione e Cultura della Commissione europea, per tenere sotto il 10% la quota degli abbandoni, consiste negli sforzi profusi dalle Regioni per l'implementazione del sistema dell'istruzione e formazione professionalizzante, attuata attraverso percorsi in sussidiarietà o nei sistemi regionali integrati di formazione.

Il successo e lo sviluppo di questo canale formativo per l'inclusione educativa sono stati rapidi: da poche migliaia di iscritti, dei primi percorsi sperimentali, in 10 anni si è giunti a oltre 280 mila allievi.

A tutt'oggi, nonostante la positività dei dati sopra richiamati, si segnala il permanere di una criticità relativa al **costo standard unitario** ad anno per allievo iscritto nelle Istituzioni formative, che risulta essere **inferiore del 21% a quello delle Istituzioni scolastiche**, con punte in alcune regioni del 35% di minor costo. (cfr. ISFOL, *Percorsi di IeFP: e PA*).

Per quanto riguarda gli esiti di inserimento lavorativo, la IeFP promuove quella fascia intermedia di formazione professionalizzante così richiesta dal mercato, così come confermato dai dati di inserimento occupazionale, che registrano che l'87% di chi risulta occupato ha un lavoro dipendente (apprendistato 36%, tempo determinato 33% e a tempo indeterminato 25%), mentre solo il 5% ha un contratto di collaborazione e l'8% è autonomo.

5. Ruolo dei servizi per il lavoro

La situazione dei Servizi per il lavoro nel nostro paese è in questo momento una situazione di incertezza, connessa al confronto in atto sul futuro delle Province e l'eventuale riallocazione delle competenze ad esse assegnate, che presenta forti criticità anche dal punto di vista dei finanziamenti, in particolare per l'anno 2014, a fronte del pesantissimo ritardo della programmazione del FSE e degli altri fondi.

Le Regioni richiamano in ogni caso il significativo contributo dei servizi pubblici e privati per il lavoro per l'integrazione occupazionale dei giovani. La disoccupazione, infatti, si pone oggi più che mai come vera e propria emergenza sociale; in questo senso, pur scontando le rilevanti difficoltà poste dalla dimensione attuale del fenomeno e dalla oggettiva carenza di opportunità di impiego in questa fase, le Regioni riconoscono assolutamente necessario un intervento strutturato in materia da parte dei servizi per il lavoro.

Nell'ambito di un quadro variegato di offerta integrata di servizi di politica attiva, uno specifico filone di attività del sistema dei servizi è pertanto rappresentato dalla messa in atto di interventi specificamente rivolti a questo target di utenza. Tali interventi, seppur modulabili nei diversi contesti territoriali, prevedono in linea generale, accanto all'attività di incrocio domanda e offerta strettamente intesa, una sostanziale presa in carico della persona che si rivolge ai soggetti competenti (ai sensi dell'articolo 1, comma 1 lettera g) del D.Lgs. 181/2000) attraverso la stipula del patto di servizio e l'erogazione di un'ampia gamma di servizi che contemplano, ad esempio:

- l'accoglienza e informazione orientativa;
- l'orientamento di primo livello e la consulenza orientativa più approfondita;
- la proposta di misure di accompagnamento al lavoro, e/o di azioni per il proseguimento o il riavvio di un percorso di istruzione e istruzione e formazione professionale, e/o di misure di integrazione professionale (tirocinio, *work experience*)
- la proposta di percorsi di imprenditorialità e auto-impiego.

Si tratta chiaramente di un ambito di impegno che si inserisce nel quadro più ampio del funzionamento e della qualificazione dei servizi per il lavoro, secondo standard di qualità territorialmente definiti. In questo contesto, un elemento che accomuna le amministrazioni regionali è la costruzione di percorsi personalizzati di intervento, che da un lato presuppongono un'attivazione della persona nella ricerca di un'occupazione ovvero di un'opportunità di istruzione

e/o formazione e, dall'altro, sono tarati tanto sulle competenze e sulle disponibilità espresse nel patto di servizio, quanto sull'effettivo contesto socio produttivo di riferimento. Elemento chiave in questa logica è il patto di servizio iniziale sottoscritto tra l'utente e il servizio competente e la connessa pianificazione delle politiche attive all'interno di un piano di azione individuale, nel quale possono essere combinati e modulati i diversi interventi sulla base delle caratteristiche del destinatario.

Infine, pur se lo sforzo prevalente ha riguardato le politiche rivolte alle persone, di grande rilievo sono state anche le azioni volte a sviluppare e migliorare le infrastrutture di servizio del mercato del lavoro, per migliorare gli strumenti di intervento e sviluppare adeguati servizi per il lavoro pubblici e privati, mediante la messa a punto dei sistemi di accreditamento e l'implementazione dei sistemi informativi.

Nei giorni scorsi è stata presentata alla Struttura di Missione la proposta delle Regioni per l'attuazione della Garanzia Giovani.

6. Interventi per fronteggiare l'emergenza occupazionale

In un quadro generale caratterizzato, sin dal 2009, dagli scenari di crisi economico-finanziaria e socio-occupazionale, tutte le Regioni hanno dato priorità assoluta ai lavoratori in difficoltà occupazionale, sia in costanza di rapporto di lavoro (lavoratori in cassa integrazione) sia fuoriusciti dal contesto produttivo (lavoratori in mobilità). Nel far fronte a questo impegno, si è registrata un costante metodologia di concertazione sociale, che ha accomunato tutte le amministrazioni regionali nell'intento di dare risposte tempestive ed efficaci e coerenti con le dinamiche produttive territoriali.

In particolare, tale esperienza si è resa evidente sin dal febbraio 2009, con la prima intesa sancita in tema di "Misure anticrisi" che dava un quadro generale tanto degli ammortizzatori sociali in deroga quanto delle correlate politiche attive del lavoro, con il dichiarato scopo sia di ampliare e ricondurre ad equità, a legislazione invariata, il quadro delle protezioni sociali, sia di fornire gli strumenti volti a favorire il mantenimento dei posti di lavoro, il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori temporaneamente espulsi e la ripresa delle imprese.

Si rilevano tre principali linee di intervento:

- 1) interventi di Politica Attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori (beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga) del sistema produttivo colpiti dalla crisi economica;
- 2) interventi di inserimento/reinserimento lavorativo per i soggetti privi di protezioni (ammortizzatori sociali ordinari e in deroga);
- 3) interventi a supporto delle imprese per il rilancio dell'economia locale.

All'interno della platea dei destinatari di tali interventi, la presenza dei giovani risulta piuttosto consistente, considerando che gli interventi per gli apprendisti rientrano nella sfera degli ammortizzatori sociali in deroga e che i giovani sono maggiormente esposti a situazioni di debolezza professionale e di precarietà.

Ancora oggi notevoli risorse finanziarie sono necessarie per il sostegno al reddito dei lavoratori in crisi, considerando inoltre che la crisi è ancora fortemente in atto e che la legge 92/2012 prevede per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali il diritto ai servizi di politica attiva. Il tema è aperto ed è al centro del confronto con le amministrazioni centrali e con le parti sociali, anche in un'ottica auspicata dalle Regioni di estensione delle tutele a tutte le tipologie di lavoratori.

7. Incentivi per l'occupazione, promozione dell'imprenditoria, sperimentazione della staffetta generazionale

Un versante di attività delle Regioni finalizzato all'integrazione nel mercato del lavoro delle categorie di lavoratori più deboli, tra cui i giovani, soprattutto precari e coinvolti in forme contrattuali atipiche, è costituito dal riconoscimento di incentivi per l'assunzione o la stabilizzazione ovvero per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti di lavoro a termine. A tal fine, sono stati istituiti appositi fondi regionali.

Ulteriori incentivi sono rivolti alla creazione di impresa. In particolare, le Regioni si sono dotate di proprie norme per favorire l'occupazione attraverso l'imprenditoria giovanile, concedendo incentivi sia in conto capitale che in conto interesse, associati a servizi di assistenza e consulenza personalizzata in fase di start up dell'impresa. Inoltre, si registrano attività per lo sviluppo di imprese innovative, attraverso un approccio formativo basato su creatività e innovazione.

Una modalità attuale che si propone di favorire l'inserimento occupazionale dei giovani è rappresentata dalla cd. staffetta generazionale, sperimentata con successo negli ultimi anni in alcune realtà territoriali, anche di concerto con le forze sociali.

Infine, in chiave trasversale, si ricordano una serie di interventi che si caratterizzano come misure di welfare per i giovani e che prevedono, a titolo esemplificativo, un insieme di strumenti a supporto dell'inserimento occupazionale e/o della partecipazione ad attività formative o di studio (tra cui borse di studio e borse di alloggio per studenti universitari, voucher di alta formazione, voucher per l'acquisizione di servizi di cura, altre misure di welfare territoriale).

Su tutte le misure presentate le Regioni hanno ulteriori schede di monitoraggio qualitativo e quantitativo che potranno essere rese disponibili.

Roma, 26 settembre 2013

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLE MISURE PER FRONTEGGIARE
L'EMERGENZA OCCUPAZIONALE, CON PARTICOLARE RIGUARDO
ALLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE**

**AUDIZIONE XI COMMISSIONE CAMERA DEI RAPPRESENTANTI
DELLE REGIONI**

Schede regionali

- 1. REGIONE PIEMONTE**
- 2. REGIONE LOMBARDIA**
- 3. PROVINCIA AUTNOMA DI TRENTO**
- 4. REGIONE VENETO**
- 5. REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA**
- 6. REGIONE EMILIA-ROMAGNA**
- 7. REGIONE TOSCANA**
- 8. REGIONE UMBRIA**
- 9. REGIONE LAZIO**
- 10. REGIONE CAMPANIA**

1. REGIONE PIEMONTE

DGR 74-5911 del 3 giugno 2013 “Provvedimento di attuazione dei tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento e tirocini estivi. Attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dai tirocinanti”	
<i>Obiettivi</i>	Creare con il tirocinio un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante allo scopo di favorirne l’arricchimento del bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro ma, è un periodo di orientamento al lavoro e di formazione.
<i>Descrizione</i>	Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l’arricchimento del bagaglio di conoscenze, l’acquisizione di competenze professionali e l’inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro.
<i>Direzione regionale competente</i>	Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro
<i>Soggetto Promotore</i>	<ul style="list-style-type: none">a) le Province e i Centri per l’impiego;b) le università e gli istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, nonché le altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo, con riferimento ai propri studenti anche nei dodici mesi successivi al conseguimento dei titoli accademici;c) le istituzioni scolastiche, con riferimento ai propri studenti anche nei dodici mesi successivi al conseguimento del relativo titolo di studio;d) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione Piemonte;e) i soggetti pubblici e privati, accreditati dalla Regione Piemonte alla gestione dei servizi per il lavoro;f) i soggetti accreditati dalla Regione Piemonte per l’erogazione di servizi di formazione professionale e di orientamento;g) i soggetti autorizzati a livello nazionale ai sensi del Dlgs 276/03 Titolo II Capo I;h) le comunità terapeutico-riabilitative e le cooperative sociali, purché iscritte nei relativi elenchi regionali, nonché gli enti gestori istituzionali delle attività socio-assistenziali di cui all’articolo 9 della legge regionale 8 gennaio 2004, n. 1 (Norme per la realizzazione del sistema regionale integrato di

	<p>interventi e servizi sociali e riordino della legislazione di riferimento), come modificato dalla legge regionale 2 maggio 2006, n. 16, con riferimento ai soggetti che hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche nei ventiquattro mesi successivi alla conclusione del percorso;</p> <p>i) le aziende sanitarie locali, relativamente a quanti hanno seguito percorsi terapeutici, riabilitativi e di inserimento sociale, anche per un congruo periodo a questi successivo;</p> <p>j) i comuni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, nonché le associazioni e gli enti autorizzati all'esercizio di funzioni di intermediazione e delle connesse funzioni orientative, con riferimento a modalità, criteri e particolari categorie di utenti;</p> <p>k) gli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h) del Dlgs 276/03.</p> <p>Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel rispetto di quanto previsto dalle normative nazionali e regionali, promuove programmi/sperimentazioni che prevedono l'attivazione di tirocini anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti <i>in house</i>.</p>
<p><i>Soggetto ospitante</i></p>	<p>datore di lavoro pubblico o privato</p>
<p><i>Tipologie e destinatari dei tirocini</i></p>	<p>a) Tirocini formativi e di orientamento. Sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito uno dei seguenti titoli di studio entro e non oltre 12 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma di scuola secondaria di primo grado; - qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; - diploma di istruzione secondaria superiore; - laurea (triennale e magistrale) e titoli equipollenti; - master universitari di I e II livello; - dottorati di ricerca e titoli equipollenti. <p>b) Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro. Sono finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inoccupati, ivi compresi i soggetti di cui alla lettera a); - disoccupati(anche in mobilità o percettori di ASPI); - lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali;

	<p>c) Tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento rivolti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99; - persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 art.4 co.1 (Disciplina delle cooperative sociali), compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nei limiti stabiliti della vigente legislazione penitenziaria; - persone particolarmente svantaggiate ai sensi della DGR del Piemonte n. 54-8999 del 16 giugno 2008 e della DGR del Piemonte n. 91- 10410 del 22 dicembre 2008 (donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora). - richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.
<p><i>Indennità di partecipazione</i></p>	<p>Sulla base di quanto previsto dall'art 1, commi 34-36 della L. 92/2012 è corrisposta al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio. Si ritiene congrua un'indennità di partecipazione minima mensile di €300,00 lordi corrispondente all'impegno massimo di 20 ore settimanali. Tale importo aumenta proporzionalmente in relazione all'impegno del tirocinante fino a un massimo di 40 ore settimanali, in coerenza con gli obiettivi del progetto formativo, corrispondente a un'indennità di partecipazione minima mensile pari a €600,00 lordi. L'erogazione dell'indennità può essere garantita dal soggetto ospitante, promotore o – in accordo con soggetti terzi – attraverso finanziamento o cofinanziamento da altre fonti. E' in ogni caso facoltà dei soggetti coinvolti concordare indennità di valore superiore ai riferimenti sopra riportati.</p> <p>Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi o comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di partecipazione non viene corrisposta. Per questi lavoratori il soggetto ospitante è tenuto a riconoscere il rimborso delle spese sostenute per vitto (buoni pasto nella misura prevista dai contratti di riferimento, ovvero in assenza, nella misura minima esente da imposizione contributiva e fiscale) e trasporto su mezzo pubblico, a fronte della presentazione degli appositi giustificativi.</p>
<p><i>Durata</i></p>	<p>a) La durata dei tirocini formativi e di orientamento non può essere superiore a sei mesi proroghe comprese;</p> <p>b) La durata dei tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro non può essere superiore a sei mesi proroghe comprese;</p> <p>c) La durata dei tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro destinati a persone svantaggiate, a persone particolarmente svantaggiate non può essere superiore a 12 mesi proroghe comprese; nel caso delle persone disabili non può essere superiore a ventiquattro mesi proroghe comprese;</p>

<p><i>Limiti numerici</i></p>	<p>I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti, in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato superiore a sei mesi, in proporzione al periodo contrattuale di riferimento, assunti con contratto stagionale di durata non inferiore a tre mesi, nonché soci e/o familiari coadiuvanti inseriti nell'impresa, nei limiti di seguito indicati:</p> <p>a) datori di lavoro senza dipendenti, ivi compresi gli imprenditori e i liberi professionisti, operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico, un tirocinante;</p> <p>b) le unità operative con non più di cinque dipendenti, un tirocinante;</p> <p>c) le unità operative con un numero di dipendenti compreso tra sei e venti, non più di due tirocinanti contemporaneamente;</p> <p>d) le unità operative con ventuno o più dipendenti, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.</p> <p>Sono esclusi dai limiti sopra riportati i tirocini a favore dei disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nei limiti stabiliti della vigente legislazione penitenziaria, persone particolarmente svantaggiate ai sensi della DGR del Piemonte n. 54-8999 del 16 giugno 2008 e della DGR del Piemonte n. 91- 10410 del 22 dicembre 2008 (donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora), nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.</p> <p>Nel caso in cui il datore di lavoro senza dipendenti subordinati ospiti un tirocinante, deve seguirlo in modo costante durante l'orario nel quale il tirocinio viene svolto.</p>
<p><i>Modalità di attivazione</i></p>	<p>I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori e i soggetti ospitanti pubblici e privati sulla base delle disposizioni e dei modelli regionali approvati con apposito provvedimento. Alla convenzione, che può comprendere più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo per ogni tirocinio, sottoscritto dai tre soggetti coinvolti nell'esperienza di tirocinio (soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante).</p>
<p><i>Comunicazioni obbligatorie</i></p>	<p>Le comunicazioni obbligatorie on line dei rapporti di lavoro e dei tirocini ai sensi del DM. 30 ottobre 2007 esonerano gli enti promotori dall'invio di copia cartacea della convenzione e del progetto formativo all'Agenzia Piemonte Lavoro per conto della Regione Piemonte;</p> <p>La Regione si impegna a rendere accessibili le informazioni sulle convenzioni e i progetti di tirocinio anche alle competenti Direzioni</p>

	<p>Territoriali del Lavoro e alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero in mancanza alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e a renderle disponibili per il tramite del proprio sistema informativo.</p> <p>La comunicazione telematica di attivazione dei tirocini, nel caso di accordo tra soggetto promotore e soggetto ospitante, può essere inviata anche dal soggetto promotore.</p> <p>I soggetti promotori sono tenuti a conservare la copia originale della convenzione e dei progetti formativi ed eventualmente esibirli su richiesta agli enti istituzionali presenti sul territorio.</p>
--	---

SCHEDA: Interventi di inserimento/reinserimento lavorativo per persone disoccupate

Obiettivi	<p>La disoccupazione in Piemonte ha mostrato un progressivo e consistente incremento a partire dall'ultimo trimestre 2008, cioè in corrispondenza dell'avvio della prima crisi finanziaria, registrando una preoccupante accelerazione a cavallo fra il 2012 e il 2013,</p> <p>La persistenza della crisi tende, inoltre, ad allungare significativamente i tempi di permanenza nello stato di disoccupazione, con un ampliamento sostanziale della quota di disoccupati di lunga durata, e quindi di più difficile ricollocazione: per dimensionare sommariamente il fenomeno, si pensi che l'incidenza delle persone senza lavoro da più di 12 mesi passa dal 47% del totale del 2008 al 63% del 2012.</p> <p>La disoccupazione si pone quindi come vera e propria emergenza sociale, e, pur scontando le rilevanti difficoltà poste dalla dimensione che ha assunto il fenomeno e dalla oggettiva carenza di opportunità di impiego in questa fase, un intervento strutturato in materia da parte dei Servizi per l'Impiego si rende assolutamente necessario.</p> <p>l'obiettivo è di favorire l'inserimento/re-inserimento lavorativo di persone disoccupate, in particolare persone disoccupate da meno di 24 mesi, rafforzandone l'occupabilità attraverso l'attivazione di percorsi integrati che prevedono servizi al lavoro e servizi formativi.</p> <p>Nel periodo di attuazione degli interventi s'intende conseguire i seguenti risultati:</p> <ul style="list-style-type: none">- almeno 3.200 lavoratori presi in carico nell'ambito del progetto;- di cui almeno 800 (25%) vengono collocati/ricollocati per assunzione con contratto di lavoro subordinato o di somministrazione, a tempo determinato o indeterminato, ivi compreso l'apprendistato.
Descrizione	<p>I Servizi/Azioni ammissibili si articolano in:</p> <p>Servizi standard al Lavoro</p> <ul style="list-style-type: none">- orientamento e consulenza orientativa (obbligatoria l'erogazione di almeno 10 ore per ciascun disoccupato preso in carico al fine di elaborare il Dossier delle Evidenze)- accompagnamento al lavoro per servizi di attivazione e ricerca opportunità e tutoraggio tirocini o accompagnamento in itinere negli inserimenti lavorativi; <p>Servizi formativi</p> <p>Possono avere una durata fino a 80 ore e sono "capitalizzabili" in quanto finalizzati al conseguimento di conoscenze/abilità e/o competenze e/o qualifiche standard "certificabili"¹ (se in possesso di adeguati crediti formativi) in riferimento al repertorio regionale degli standard formativi.</p> <p>E' previsto il riconoscimento ai disoccupati non percettori di ammortizzatori sociali di un'indennità del valore massimo di € 600 modulabili in funzione di:</p> <ul style="list-style-type: none">- effettiva partecipazione alle attività;- indennità di tirocinio nel caso di convenzioni per periodi non inferiori al mese, secondo quanto stabilito dalla D.G.R. 3 giugno 2013 74-5911.
Direzione regionale	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.

¹ D.lgs. 13 16/1/2013

competente	
Soggetto gestore	Province piemontesi e Agenzia Piemonte Lavoro
Soggetto attuatore	<p>Al fine di assicurare la massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, la gestione dei servizi di ciascun Progetto Integrato è affidata ad un'unica Associazione Temporanea.</p> <p>Ciascuna AT deve essere composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno un Operatore accreditato per l'erogazione dei servizi al lavoro - almeno un'Agenzia accreditata alla Formazione Professionale; <p>I Cpl non possono far parte delle AT.</p> <p>Le AT devono assicurare l'erogazione dell'intera gamma di servizi di politica attiva del lavoro. In particolare deve essere garantita un'offerta formativa e di servizi per l'incontro domanda-offerta quanto più ampia e articolata possibile, in riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.</p>
Destinatari	Persone disoccupate da non più di 24 mesi con esclusione dei disoccupati già coinvolti in altre misure di politica attiva della Regione Piemonte
Fonte di finanziamento	POR-FSE 2007/2013 - Obiettivo 2 - Asse II – Occupabilità
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 10.000.000,00.
Periodo	2013 -2015
Natura del finanziamento	<p>Finanziamento progetto integrato:</p> <p>Servizi al lavoro + Servizi formativi</p> <p>Indennità di partecipazione</p>
Intensità del finanziamento e/o massimali	Il valore medio del finanziamento per i Servizi riferiti a ciascuna persona disoccupata presa in carico è di € 2.500 cui si sommano € 600 se viene attivato un tirocinio o un contratto di lavoro breve

SCHEDA: interventi di riqualificazione e reinserimento lavorativo di persone occupate a rischio del posto di lavoro	
Obiettivi	<p>A conclusione del periodo di validità degli Accordi Stato – Regioni in tema di contrasto alla crisi, iniziato nel Febbraio 2009, e considerati i dati relativi alle domande di cassa integrazione ancora preoccupanti per il territorio, la Regione Piemonte ha ritenuto urgente programmare una misura in grado di dare continuità alle misure anticrisi avviate a partire da gennaio 2010 e concluse ad aprile 2013.</p> <p>L’offerta di prestazioni e servizi finanziati con il presente Atto recupera l’esperienza dei tre anni appena trascorsi in materia di misure anticrisi che hanno visto la partecipazione di numerosi soggetti in forma di Associazioni temporanee finalizzate a garantire percorsi integrati di formazione professionale e accompagnamento al lavoro, quale risposta ad effettivi fabbisogni del territorio e dei singoli lavoratori partecipanti.</p> <p>L’obiettivo degli interventi è di rafforzare le competenze e la capacità occupazionale dei soggetti a rischio di perdita del posto di lavoro, con particolare attenzione ai profili deboli sul mercato di lavoro.</p> <p>La strategia adottata è basata sulla riqualificazione e il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici tramite la realizzazione di interventi di politica attiva integrati che prevedono azioni di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo coerenti e misurati sul fabbisogno dell’utente e con una preventiva individuazione dei principali fabbisogni dei mercati del lavoro locali.</p> <p>Con le azioni descritte al successivo Paragrafo 2, si prevede di raggiungere i seguenti risultati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 6000 lavoratori/lavoratrici presi in carico nell’ambito della Direttiva; 2. il 50% dei/delle lavoratori/lavoratrici frequenta e conclude un modulo formativo; 3. il 15% dei lavoratori e delle lavoratrici presi in carico trova un impiego.
Descrizione	<p>I Servizi/Azioni ammissibili si articolano in:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Servizi standard al lavoro; b) Servizi formativi di durata fino a 120 ore; <p>Servizi standard al Lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - orientamento e consulenza orientativa (obbligatoria l’erogazione di almeno 10 ore per ciascun lavoratore preso in carico al fine di elaborare il Dossier delle Evidenze) - accompagnamento al lavoro per servizi di attivazione e ricerca opportunità - incrocio domanda/offerta <p>Servizi formativi</p> <p>Possono avere una durata fino a 120 ore e sono “capitalizzabili” in quanto finalizzati al conseguimento di conoscenze/abilità e/o competenze e/o qualifiche standard “certificabili”² (se in possesso di adeguati crediti formativi) in riferimento al repertorio regionale degli standard formativi.</p>
Direzione regionale competente	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.
Soggetto gestore	Province piemontesi
Soggetto attuatore	Al fine di assicurare la massima efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa, la gestione dei servizi di ciascun Progetto Integrato è affidata ad un'unica Associazione Temporanea.

² D.lgs. 13 16/1/2013

	<p>Ciascuna AT deve essere composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno un Operatore accreditato per l'erogazione dei servizi al lavoro - almeno un'Agenzia accreditata alla Formazione Professionale; <p>I Cpl non possono far parte delle AT.</p> <p>Le AT devono assicurare l'erogazione dell'intera gamma di servizi di politica attiva del lavoro. In particolare deve essere garantita un'offerta formativa e di servizi per l'incontro domanda-offerta quanto più ampia e articolata possibile, in riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.</p>
Destinatari	<p>lavoratori/lavoratrici percettori di AA.SS. in CIGS e CIGD, con priorità per coloro che sono prossimi alla conclusione dell'ammortizzatore – ovvero già entrati nell'ultimo semestre di fruizione della cassa integrazione - per le seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria); <p>cessazione di attività</p>
Fonte di finanziamento	POR-FSE 2007/2013 - Obiettivo 2 - Asse I – Adattabilità
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 15.000.000,00.
Periodo	2013 -2015
Natura del finanziamento	<p>Finanziamento progetto integrato:</p> <p>Servizi al lavoro + Servizi formativi</p>
Intensità del finanziamento e/o massimali	Il valore medio del finanziamento per i Servizi riferiti a ciascun lavoratore preso in carico è di € 2.500

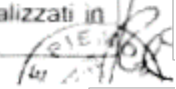
SCHEDA LINEA 1.a
SERVIZI DI RICOLLOCAZIONE RIVOLTI A LAVORATORI/TRICI COLPITI/E DALLA CRISI

Obiettivi	L'azione ha come scopo il reinserimento al lavoro di soggetti provenienti dai settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche presso imprese non in crisi dei medesimi settori o di altri, attraverso la collaborazione strutturata tra servizi pubblici e soggetti accreditati per i servizi al lavoro ai sensi della normativa vigente.
Descrizione	<p>L'azione finanzia misure integrate di politica attiva del lavoro rivolte a lavoratori/trici, composte da percorsi personalizzati mirati all'inserimento lavorativo e indennità di partecipazione al progetto;</p> <p>In osservanza degli standard e della disciplina regionale dovranno essere erogati i seguenti servizi al lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accoglienza, primo filtro e presa in carico della persona; - orientamento; - accompagnamento al lavoro; - incontro domanda / offerta di lavoro. <p>I percorsi dovranno prevedere la connessione, laddove rilevata la necessità, con attività formative finalizzate all'adeguamento dei profili professionali, cofinanziate nell'ambito di altre misure della programmazione regionale/provinciale, attraverso fondi paritetici interprofessionali o mediante altre fonti di finanziamento attivate dai soggetti attuatori.</p>
Direzione regionale competente	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.
Soggetto gestore	Province piemontesi.
Soggetto attuatore	Soggetti accreditati dalla Regione Piemonte per i servizi al lavoro ai sensi della normativa vigente.
Destinatari	Lavoratori/trice disoccupati/e espulsi dai settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche.
Settori ammissibili	Settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche.
Fonte di finanziamento	L'azione è finanziata da fondi statali di cui alla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 31/01/2011.
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 12.000.000
Periodo	2012 – 2014.
Natura del finanziamento	<ul style="list-style-type: none"> - Finanziamento dei servizi di politica attiva del lavoro; - Finanziamento di attività/costi complementari necessari alla finalizzazione occupazionale dei percorsi, variabili in funzione della tipologia contrattuale; - Indennità di partecipazione ai percorsi per i/e lavoratori/trice coinvolti/e.
Intensità del finanziamento e/o massimali	- Il valore massimo complessivo del finanziamento per servizi, indennità e riconoscimento di costi legati all'inserimento lavorativo, riferito a ciascun lavoratore/trice è pari a € 6.000

102

SCHEDA LINEA 1.b
PERCORSI FORMATIVI PER IL LAVORO

Obiettivi	L'azione ha come scopo il potenziamento delle competenze di lavoratori/trici colpiti dalla crisi occupazionale mediante la promozione di azioni formative e attività complementari necessarie alla finalizzazione occupazionale, in linea con le esigenze del mercato del lavoro, al fine di promuovere la competitività del sistema socio-economico piemontese.
Descrizione	L'azione prevede la concessione di contributi per la realizzazione di: <ul style="list-style-type: none"> - attività formative della durata massima di 500 ore e attività complementari rivolte a lavoratori/trici privi/e di un posto di lavoro, provenienti da imprese dei settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche, rispetto alle quali una o più imprese piemontesi abbiano manifestato un interesse specifico all'assunzione; - attività formative della durata massima di 500 ore e attività complementari rivolte a disoccupati e inoccupati, rispetto alla quali imprese appartenenti ai settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche abbiano manifestato un interesse specifico all'assunzione.
Direzione regionale competente	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.
Soggetto gestore	Agenzia Piemonte Lavoro ai sensi della L.R. 34/2008, per conto della Regione Piemonte.
Soggetto attuatore	<ul style="list-style-type: none"> - Agenzie formative di cui all'art. 11, comma 1, lettere a), b) e c) della L.R. 63/1995; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> - ATS composte da Agenzie formative di cui all'art. 11, comma 1, lettere a), b) e c) della L.R. 63/1995 e Agenzie per il lavoro autorizzate.
Destinatari	Lavoratori/trici privi/e di un posto di lavoro.
Settori ammissibili	Settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche.
Fonte di finanziamento	L'azione è finanziata da fondi statali di cui alla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 31/01/2011.
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 4.000.000.
Periodo	2012- 2014.
Natura del finanziamento	<ul style="list-style-type: none"> - Finanziamento delle attività formative erogate dal soggetto attuatore, - Finanziamento di attività/costi complementari necessari alla finalizzazione occupazionale dei percorsi.
Intensità del finanziamento e/o massimali	<p>L'ammontare del finanziamento è determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per una quota pari al 25% di quanto previsto come costo dell'attività formativa, sulla base della verifica dell'effettivo svolgimento della stessa; - per una quota pari al 75% di quanto previsto come costo dell'attività formativa sommato al finanziamento di attività/costi complementari necessari alla finalizzazione occupazionale dei percorsi, in rapporto all'esito occupazionale delle attività formative erogate (numero di formati successivamente assunti). <p>Il valore massimo del contributo è pari a 10.000 euro per lavoratore/trice formato/a e assunto/a con contratti di tipo subordinato a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato o determinato per almeno 12 mesi, ed è commisurato alla durata della formazione svolta, fatti salvi eventuali limiti previsti dalla normativa comunitaria applicata. Nel caso di assunzione con contratto di apprendistato i relativi piani formativi individuali dovranno essere realizzati in continuità con il percorso svolto nel presente programma.</p>



SCHEDA LINEA 2.a
SERVIZI DI CONSULENZA PER LA DEFINIZIONE DI PIANI DI SVILUPPO E RILANCIO

Obiettivi	La proposta è finalizzata a creare un set di iniziative in grado di rendere effettivamente disponibili strumenti utili a rispondere, gestire e risolvere in maniera positiva situazioni di criticità operativa, finanziaria e gestionale di imprese attive sul territorio piemontese.
Descrizione	L'azione prevede il finanziamento di: servizi di consulenza specialistica per la definizione di piani industriali, di sviluppo e rilancio e servizi di accompagnamento per l'implementazione degli stessi richiesti dalle imprese in possesso dei requisiti previsti.
Direzione regionale competente	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.
Soggetto gestore	Finpiemonte S.p.A.
Soggetto attuatore	imprese, o loro consorzi e professionisti iscritti ad ordini professionali in grado di garantire consulenza ed assistenza alle imprese per la gestione di situazioni di pre-crisi o crisi aziendali .
Destinatari	Imprese appartenenti ai settori sotto indicati, singole con almeno 50 dipendenti o associate, indipendentemente dalla dimensione delle stesse, purché la somma dei dipendenti sia pari o superiore a 50.
Settori ammissibili	Settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche.
Fonte di finanziamento	L'azione è finanziata da fondi statali di cui alla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 31/01/2011.
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 4.500.000
Periodo	2012 – 2014.
Natura del finanziamento	Contributi a fondo perduto per l'acquisto, da parte delle imprese destinatarie dell'intervento, dei servizi di cui all'attività, concessi in <i>de minimis</i> ai sensi del Regolamento (CE) n. 1998/2006
Intensità del finanziamento e/o massimali	Per le spese di consulenza e affiancamento per la realizzazione delle attività e per le consulenze specialistiche è previsto un contributo massimo per impresa pari a € 90.000,00; Per il ricorso temporaneo a competenze manageriali o a condivisioni manageriali è previsto un contributo massimo per impresa pari a € 65.000,00.

**SCHEDA LINEA 2.b
INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

Obiettivi	L'azione regionale ha come scopo il sostegno all'occupazione mediante la promozione di attività formative finalizzate all'assunzione di lavoratori.
Descrizione	L'azione prevede la concessione di contributi a fondo perduto per l'assunzione con contratti di tipo subordinato a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, o determinato per almeno 12 mesi di lavoratori/trici disoccupati/e o inoccupati/e da almeno 6 mesi, che devono essere stati/e precedentemente formati dall'impresa richiedente mediante percorsi di massimo 500 ore da svolgersi secondo le specifiche stabilite.
Direzione regionale competente	Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.
Soggetto gestore	Agenzia Piemonte Lavoro ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 34/2008, per conto della Regione Piemonte.
Soggetto attuatore	Imprese singole o associate e consorzi di impresa, operanti nei settori indicati come ammissibili, localizzate/i in Piemonte, che dispongano di strutture materiali ed organizzative, di attrezzature e capacità professionali idonee alla realizzazione degli interventi formativi programmati, ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. d) e comma 4, della L.R. 63/1995.
Destinatari	Lavoratori/trici disoccupati/e o inoccupati/e da almeno 6 mesi..
Settori ammissibili	Settori tessile, dell'ICT applicato e delle lavorazioni meccaniche.
Fonte di finanziamento	L'azione è finanziata da fondi statali di cui alla Convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 31/01/2011.
Risorse disponibili	La dotazione finanziaria è pari a € 5.000.000.
Periodo	2012- 2014.
Natura del finanziamento	Contributi a fondo perduto per l'assunzione di lavoratori/trici aventi i requisiti previsti, concessi in <i>de minimis</i> ai sensi del Regolamento (CE) n. 1998/2006, oppure, ove ne sussistano le condizioni, sulla base del Regolamento (CE) n. 800/2008.
Intensità del finanziamento e/o massimali	Il valore massimo del contributo è pari a 10.000 euro per lavoratore/trice formato/a e assunto/a ed è commisurato alla durata della preventiva formazione svolta e alla tipologia del rapporto di lavoro, fatti salvi eventuali limiti previsti dalla normativa comunitaria applicata.

2. REGIONE LOMBARDIA

1. Premessa: la crisi e la situazione della disoccupazione giovanile

Da ormai quattro anni stiamo attraversando una fase economicamente difficile. La crisi ha toccato da vicino molte famiglie, piccoli imprenditori, artigiani, lavoratori di realtà industriali importanti, colpite in un modo improvviso e violento oltre ogni aspettativa. In alcuni Paesi - penso alla Grecia, alla Spagna - i contraccolpi sociali sono stati pesantissimi.

La nostra priorità, in questi anni, come sistemi regionali, è stata quella di contrastare gli effetti della recessione sulla situazione occupazionale. Grazie a uno sforzo straordinario, che ha visto il concorso di Governo, Regioni e Parti Sociali siamo riusciti, più di altri Paesi, a contenere l'aumento della disoccupazione e la perdita di posti di lavoro.

Abbiamo tutelato i lavoratori colpiti dalla crisi, ampliando e rendendo più flessibile lo strumento della cassa integrazione, estendendo il sistema degli ammortizzatori sociali a tutte le tipologie di lavoro, incluse quelle atipiche e temporanee, ricomprendendo altresì settori in precedenza esclusi come il terziario, i servizi, le professioni.

Non possiamo però limitarci a contenere gli effetti della crisi. Il nostro sforzo come Paese deve essere quello di guardare al futuro, attivarci per la ripresa, mettere in atto le azioni necessario per concretizzare le opportunità di cambiamento.

Mai come in questa particolare situazione parlare delle prospettive per i nostri giovani risulta essere decisivo per individuare la strada giusta per permettere al nostro Paese di tornare a crescere.

I giovani incontrano difficoltà crescenti nel trovare una collocazione professionale adeguata alle loro ambizioni e devono spesso affrontare precarietà e remunerazioni basse.

Vi è per altro

Eppure ogni anno i numeri dimostrano che migliaia di posizioni lavorative rimangono vacanti. Le imprese del territorio cercano professionisti specializzati che non riescono a trovare.

Il sistema Excelsior ci dice che ogni anno una quota rilevante delle assunzioni programmate dalle imprese risultano di difficile, se non impossibile, reperimento: nel 2012 sono state quasi 100 mila.

Le figure professionali per le quali sono segnalate le maggiori difficoltà sono soprattutto quelle scientifiche e ad elevata specializzazione, ma si registrano carenze significative anche per le figure operaie specializzate.

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**

L'obiettivo infatti è quello di **favorire la transizione scuola lavoro**, che è un processo complesso, dipendente sia dal livello e dal tipo di percorso scolastico frequentato, sia dalle condizioni generali del mercato del lavoro.

In tal senso la Raccomandazione del Consiglio Europeo "Garanzia Giovani" ed il relativo programma può rappresentare un'occasione per l'ammodernamento dei sistemi educativi e per il lavoro del nostro Paese, risultando di primaria importanza l'avvicinamento del sistema educativo e del sistema produttivo.

Rispetto ai coetanei di altri Paesi i nostri giovani incontrano il lavoro in età troppo avanzata, con conoscenze e competenze poco spendibili anche per l'assenza di un vero contatto con il mondo del lavoro durante il percorso di studi, a causa del permanere di un pregiudizio che vuole che chi studia non lavori e che chi lavora non possa studiare.

L'autoreferenzialità del sistema educativo, in questo senso, incide negativamente sulle prospettive occupazionali dei giovani. È questa la principale ragione di un frequente intrappolamento ai margini del mercato del lavoro, con occupazioni e professionalità di bassa

qualità, non di rado senza alcuna coerenza tra carriera scolastica e carriera lavorativa.

Bisogna dunque ripartire da alcuni punti prioritari:

- introdurre un efficace sistema di orientamento che riduca le situazioni di *overeducation* e di *mismatch*;
- facilitare la transizione dalla scuola al lavoro dando un ruolo attivo alle istituzioni scolastiche e formative;
- rilanciare l'istruzione tecnica e l'istruzione e formazione professionale, centrate su una interlocuzione sistematica tra teoria e pratica, tra studio e lavoro, tra competenze generali e professionali;
- potenziare l'apprendistato formativo in tutte le sue forme, fino a quelle superiori, attribuendo a questo istituto il peso che merita e, soprattutto, il prestigio di cui dovrebbe essere socialmente e culturalmente, oltre che professionalmente, circondato;
- attivare una rete di servizi al lavoro efficace, che si raccordi con le istituzioni scolastiche e formative, per supportare la ricerca del lavoro.

2.1. Mismatch, Overeducation e Orientamento

Un segnale di difficoltà crescente per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro è l'aumento dei cosiddetti Neet ("Not in Education, Employment or Training"), giovani che non lavorano, o intendono lavorare, né sono coinvolti in attività di studio o formazione.

Il rapporto 2012 della Banca d'Italia sulla situazione economica ci mostra come in Italia nel periodo di crisi la quota dei Neet sul totale dei laureati tra i 25 e i 34 anni è stata mediamente del 20,3%, una cifra molto elevata, a causa soprattutto della situazione del mezzogiorno, mentre il nord Italia è più in linea alla media europea.

Se però non ci accontentiamo di un dato generale ed entriamo più nel dettaglio andando ad analizzare il tipo di laurea posseduta vediamo come **l'incidenza dei Neet sia maggiore (circa il 16%) tra i possessori di una laurea nelle discipline umanistiche (quali lettere, storia, filosofia e lingue) e in scienze sociali (che comprendono giurisprudenza, economia e**

sociologia), mentre si dimezza per ingegneria e scienze mediche.

Il tipo di laurea risulta un elemento estremamente significativo anche per analizzare quante persone svolgono un lavoro sottoinquadro, che richiede competenze inferiori a quelle acquisite mediante il percorso di studi (*overeducation*), o quanti laureati svolgono mansioni che non appartengono all'ambito della laurea conseguita (*mismatch*).

Tra il 2008 e il 2011 il 25 per cento dei giovani occupati laureati è risultato sottoinquadro, mentre il tasso di *mismatch* per i giovani laureati è stato pari al 32,1 per cento; ancora una volta è stato massimo (il 64,8%) tra gli occupati in possesso di una laurea umanistica.

Ritroviamo ancora, sotto diverse forme, quelle dinamiche di insoddisfazione dei fabbisogni professionali delle aziende che non trovano le competenze di cui hanno bisogno.

Tutto ciò dimostra come sia **quanto mai necessario introdurre in modo sistematico l'utilizzo di informazioni orientative per la corretta scelta del percorso scolastico superiore ed universitario anche in vista del proprio futuro occupazionale**. Prima della scelta tutti gli studenti e le loro famiglie dovrebbero essere messe nelle condizioni di sapere qual è la situazione del mercato del lavoro, quali le possibilità di inserimento lavorativo nei diversi settori al termine del percorso formativo.

Generare e offrire una costante informazione sull'andamento del mercato del lavoro e la previsione di sbocchi occupazionali dei percorsi di studi deve diventare un dovere primario da parte delle scuole e degli enti di governo. In ciò evidentemente va superato il tradizionale approccio orientativo della scuola italiana rivolto esclusivamente al sistema formativo, per aprirlo invece ad un **orientamento rivolto alle condizioni del mondo del lavoro**.

2.2. Servizi diffusi di incontro domanda e offerta di lavoro anche nelle scuole

In secondo luogo, oltre al possesso di titoli di studio poco spendibili, la seconda causa del *mismatch* è riconosciuta nell'asimmetria informativa nella fase di accesso al primo impiego, cioè nella carenza di informazioni sulle opportunità di lavoro maggiormente corrispondenti al

percorso di studi effettuato. Infatti, in assenza di una rete istituzionale efficace per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, i giovani si affidano alle reti sociali, di parentela e conoscenza, che da un lato risultano insufficienti ad individuare le migliori opportunità di lavoro, dall'altro lato non aiutano la mobilità sociale, poiché le reti sociali tendono ad individuare opportunità di lavoro solamente nel proprio ristretto ambito di relazioni.

Per questo si deve provvedere ad offrire servizi diffusi ed istituzionali di incontro domanda offerta di lavoro nel momento di passaggio dalla scuola al lavoro.

In tal senso si tratta innanzitutto di coinvolgere il sistema educativo nel realizzare un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Nei Paesi europei dove è minore la distanza tra tasso di disoccupazione generale e disoccupazione giovanile – Germania, Olanda, Austria, Danimarca – vi è un rapporto stretto tra sistema scolastico e sistema economico.

Innanzitutto vi sono servizi di incontro domanda e offerta di lavoro che si rapportano con le aziende e con i servizi pubblici e privati per il lavoro. Ma più in generale l'incontro con il mondo del lavoro è dinamico e continuo e vede la collaborazione tra scuole e imprese nel corso del percorso educativo, ma anche fin dalla progettazione degli interventi, con analisi di previsione nel medio periodo delle competenze necessarie alle imprese.

Priorità anche per l'attuazione della Garanzia Giovani, è l'attivazione di reti orizzontali e verticali tra istituzioni scolastiche e formative e imprese, finalizzate a:

- accompagnare e orientare l'uscita dalla scuola verso il primo impiego
- valorizzare l'apprendimento in assetto lavorativo e la didattica per competenze
- condividere risorse umane, laboratori, analisi di fabbisogni e progettualità
- collegare istruzione, formazione e lavoro per l'apprendimento permanente

In questa direzione è andata la programmazione di diversi interventi realizzati dalle Regioni, in stretto raccordo con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione:

a) Poli tecnico Professionali

I Poli tecnico professionali sono accordi strutturati tra imprese, scuole, enti di formazione, enti di ricerca, finalizzati a creare un ambiente di apprendimento in contesti applicativi e di lavoro.

Tali accordi favoriscono l'esperienza di formazione in alternanza, a partire dal contratto di apprendistato, qualificandone il contenuto formativo, con particolare riferimento al primo e terzo livello.

I Poli tecnico professionali sono inoltre finalizzati a condividere risorse umane, laboratori, analisi di fabbisogni e progettualità per sviluppare competenze più in linea con i concreti bisogni aziendali.

b) Programma Fixo

Già l'articolo 29 della legge 111/2011 aveva consentito lo svolgimento delle attività di intermediazione agli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari.

L'unica condizione per fare ciò era rendere pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio.

Diverse Regioni, in collaborazione con Italia Lavoro, hanno attivato il programma Fixo per rilanciare e sostenere questo compito delle istituzioni scolastiche e formative.

Molti istituti tecnici e professionali hanno già rapporti stretti con il tessuto economico territoriale, hanno sviluppato i Comitati Tecnico Scientifici con l'attiva presenza delle imprese, hanno un consolidato rapporto con le imprese per l'alternanza scuola lavoro e per la transizione scuola-lavoro.

Con il programma Fixo si è voluto estendere sempre più queste esperienze perché diventino strutturali in tutte le scuole.

Il Programma Fixo:

- ha supportato con un finanziamento diretto la nascita dei servizi di accompagnamento al lavoro tra le istituzioni scolastiche in rete;

- ha sollecitato una relazione sinergica con la rete dei servizi al lavoro, che possono accompagnare con professionalità questo processo;
- in alcune realtà ha correlato tale intervento con le politiche generali al lavoro, ad esempio mettendo a disposizione un finanziamento ulteriore per l'attivazione di buoni tirocini per l'inserimento lavorativo ed un incentivo alle aziende per la trasformazione dei tirocini in rapporti di lavoro.

2.3 L'Istruzione e formazione Tecnica Superiore: ITS e IFTS

Da tutte le analisi internazionali, a partire dalla pubblicazione OCSE "Education at Glance", emerge che **l'arretratezza italiana sul fronte dell'educazione tecnica è il livello terziario.**

In particolare pesa l'assenza di una significativa e stabile offerta formativa terziaria di tipo professionalizzante.

Tale arretratezza è la causa anche del numero ancora fortemente insufficiente di giovani con un titolo di livello terziario.

L'Italia è il fanalino di coda dell'Europa con solo il 20% della popolazione 30-34 anni con un titolo di studio di livello terziario, e tutti di tipo accademico, mentre la media dei paesi UE raggiunge il 35% grazie in particolare al contributo di un 11% di giovani con titolo di studio terziario di tipo non accademico.

Lo sviluppo della formazione di livello terziario non accademica è ormai per l'Italia non più eludibile.

E' evidente che la riforma dell'università nella ristrutturazione tra triennale e specialistica non è riuscita a connotare le lauree triennali come immediatamente professionalizzanti, con ordinamenti didattici più flessibili e calibrati rispetto alle esigenze delle aziende.

Tanto è vero che ancora oggi le lauree triennali non rientrano nelle statistiche delle lauree professionalizzanti.

Il confronto internazionale continua ad evidenziare un gap preoccupante tra noi ed il resto dei paesi avanzati rispetto al numero dei giovani con titolo di studio di livello terziario.

Solo tre anni fa si è attivato anche in Italia questo canale dell'istruzione tecnica superiore con le **fondazioni per l'Istruzione Tecnica Superiore (ITS)**, che si sono affiancate ai precedenti percorsi IFTS. E' un sistema che guarda ai modelli europei ed è estremamente promettente per i livelli qualitativi espressi ed il grado di collaborazione tra istituzioni educative ed imprese. Negli ITS la partecipazione delle imprese è strutturale, poiché esse fanno parte istituzionalmente della fondazione che eroga i percorsi e sono chiamate a contribuire attivamente sia nella progettazione formativa sia nella realizzazione delle attività con la messa a disposizione di laboratori e di professionalità specifiche.

Un modello già presente da anni in Europa, ma che in Italia rappresenta una novità.

Certo è che l'investimento statale (13 milioni annui) risulta ancora estremamente limitato per poter coinvolgere il numero elevato numero di giovani necessario per colmare il gap con il resto dei Paesi Ocse.

Ciò nonostante le Regioni hanno investito risorse significative in questi anni, e prevedibilmente i POR della prossima programmazione comunitaria 2014-2020 vedranno ulteriori investimenti in tale sistema.

2.4 Apprendistato

Oltre all'Istruzione e Formazione Professionale ed agli Istituti Tecnici Superiori, dove il raccordo con il tessuto produttivo è componente intrinseca, serve più in generale rafforzare il legame tra percorsi di studio e mondo del lavoro, sviluppando quelle filiere professionalizzanti che si basano su di una positiva cultura del lavoro.

Fino ad oggi il contratto di apprendistato non è riuscito ad andare oltre il 17% dei contratti utilizzati dai lavoratori fra i 15 e i 29 anni.

Questo è un peccato, perché l'apprendistato è un contratto di qualità, per il suo carattere formativo e con caratteristiche di continuità.

E' ora di riconoscere che i medesimi obiettivi dei percorsi di studio possono essere raggiunti attraverso una combinazione di formazione teorica e di esperienza di lavoro.

Si tratta, in buona sostanza, di superare il pregiudizio secondo cui il lavoro non sia formativo, ma al contrario riconoscerne la valenza educativa e formativa.

L'apprendistato è innanzitutto un fatto culturale: è solo dialogando con le imprese, le scuole e le università che potremo rendere più flessibili i percorsi di studio, valorizzare l'esperienza in azienda, sostenere le aziende che credono nella formazione dei lavoratori quale primo strumento di competitività.

Vi sono però **due condizioni** per poter immaginare di rendere l'apprendistato, soprattutto quello per l'acquisizione di un titolo di studio, un vero e proprio sistema con numeri significativi:

- la prima condizione è di **porre al centro di tali contratti l'offerta formativa delle istituzioni scolastiche e formative, come avviene nei Paesi di lingua tedesca;**
- la seconda condizione è la **diminuzione del suo costo**. In Germania ed in Francia l'apprendista inizia con un salario pari a circa il 30% di un lavoratore qualificato, mentre in Italia con i due livelli di sottoinquadramento possiamo stimarlo tra il 70 e l'80%. Soprattutto laddove l'impegno in formazione da parte dell'azienda è maggiore, nell'apprendistato di primo e terzo livello in alternanza con l'istruzione e l'università, lo scambio tra formazione e salario deve essere più deciso.

2.5 Tirocini curricolari ed extracurricolari

Come dimostra anche l'esperienza di altri paesi europei, **i tirocini curricolari ed extracurricolari rappresentano un formidabile strumento per avvicinare scuola, università e impresa**, per ridurre il *mismatch* tra competenze promosse nei percorsi formativi e richieste dall'evoluzione del mercato del lavoro, per aumentare non solo l'occupabilità delle persone, ma anche e soprattutto l'occupazione delle persone, per rendere più efficace il *placement* dei sistemi formativi e, infine, per falsificare la tesi secondo la quale studio e lavoro sarebbero esperienze tra loro incompatibili.

Per quanto riguarda in particolare il tirocinio extracurricolare bisogna prestare attenzione perché rappresenti una reale opportunità di orientamento o di inserimento lavorativo e non invece una concorrenza sleale nei confronti dell'apprendistato.

Che il tirocinio extracurricolare sia un'opportunità è dimostrato dal fatto che in molte regioni è divenuta la principale modalità di primo contatto con il mondo del lavoro ed ottiene elevati tassi di trasformazione in contratto di lavoro.

La nuova regolamentazione ha contribuito ad evitare gli abusi, ad esempio dichiarando esplicitamente il divieto di utilizzo dei tirocinanti per sostituire lavoratori, o mettendo un limite alla ripetibilità del tirocinio.

Per favorirne l'esito positivo, **una delle significative politiche di incentivazione è rappresentata dall'assegnazione di un contributo alle imprese per la trasformazione del tirocinio in contratto di lavoro.**

2.6 Il ruolo delle Università

Mentre per il mondo scolastico l'attività di placement ed intermediazione è una novità che stiamo accompagnando con il progetto Fixo e con altre azioni di incontro con le imprese, per le università le attività di incontro domanda e offerta non sono una novità.

Nonostante la regolamentazione dell'intermediazione per le Università, come per le scuole, risalga al Decreto Legislativo 276/2003, tradizionalmente le aziende si rivolgevano alle Università e queste fornivano i nominativi degli studenti laureati.

Inoltre le Università si rapportano con continuità con il sistema economico per l'attivazione dei tirocini curricolari.

Le Università, ormai in modo diffuso, si sono dotate di uffici di *placement* che si attivano fin dal corso di studi per offrire opportunità di tirocini curricolari.

Le esperienze maturate ci mostrano come l'efficacia del *placement* universitario non sia limitata ai servizi di intermediazione offerti, ma nasca precedentemente, sull'istituzione di corsi di laurea e sulla progettazione formativa coerente con i fabbisogni reali delle

imprese.

In tal senso il rapporto tra Università ed aziende dovrebbe consentire al sistema universitario stesso di rilevare, maggiormente rispetto a quanto avviene oggi, i fabbisogni tendenziali di competenze del sistema produttivo ed orientare anche la propria attività formativa conseguentemente.

Altro elemento per un *placement* efficace è la possibilità per gli studenti di effettuare esperienze nel mondo del lavoro già durante il percorso di studi.

E' invece ancora poco considerata dal sistema universitario l'opportunità del raggiungimento del titolo di studio attraverso l'alto apprendistato, anche per la necessaria flessibilità organizzativa richiesta.

2.7 L'Istruzione e formazione Professionale (IeFP)

Secondo la DG Istruzione e Cultura della Commissione europea, per tenere sotto il 10% la quota degli abbandoni bisognerà che **almeno uno studente su due scelga la VET**, ossia l'istruzione e formazione professionalizzante.

Promuovendo la IeFP, lo Stato Italiano e le Regioni hanno intrapreso con decisione proprio questa strada: una scelta determinata dalla presenza del fenomeno della dispersione dei *drop out* fin dai primi anni delle secondarie superiori, ma anche dalla piaga dell'inattività e della disoccupazione giovanile.

Il successo e lo sviluppo di questa "via" per l'inclusione educativa sono stati rapidi: da poche centinaia di iscritti, raccolti nei primi percorsi sperimentali in 10 anni, si è giunti a oltre 250 mila allievi.

Questo sistema ha contribuito a **ridurre in modo significativo la dispersione scolastica** soprattutto in quelle regioni dove è più diffuso (si veda MIUR - Ufficio di Statistica, *Focus "La dispersione scolastica"*, giugno 2013).

L'attrattiva esercitata, anche tra i ragazzi figli di entrambi i genitori immigrati (21,4%), è dovuta al fatto che si propone un **modello didattico flessibile** che sollecita i giovani all'uso di intelligenze e stili alternativi, con un robusto **approccio per competenze** e un'osmosi con l'impresa.

Si rileva per altro come il **costo standard unitario** ad anno per allievo iscritto nelle Istituzioni formative è **inferiore del 21% a quello delle Istituzioni scolastiche** (Istituti di Istruzione professionale di Stato), con punte in alcune regioni del 35% di minor costo. (cfr. ISFOL, *Percorsi di leFP: un'analisi comparata dei costi di Regioni e PA*).

Per quanto riguarda gli esiti di inserimento lavorativo, la leFP promuove quella fascia intermedia di formazione professionalizzante così richiesta dal mercato.

E' ormai accertato che i percorsi di leFP contribuiscono a mediare un primo contatto con il lavoro, motivando i ragazzi a rimanere nei circuiti di apprendimento.

Questo apprezzamento è confermato da un'indagine Ires dove si rileva un successo di inserimento lavorativo di sei giovani su dieci: essi, una volta ottenuta la qualifica professionale, si inseriscono presto nel mondo del lavoro o continuano a studiare.

Altro aspetto da considerare è l'evidenza che pochissimi siano i giovani qualificati sottoinquadri, a differenza di quanto accade per diplomati e laureati dei percorsi dell'istruzione. L'87% di chi risulta occupato ha un lavoro dipendente (apprendistato 36%, tempo determinato 33% e a tempo indeterminato 25%), mentre solo il 5% ha un contratto di collaborazione e l'8% è autonomo.

2.8 Servizi per il lavoro

Uno degli aspetti cruciali è **l'investimento nei servizi per il lavoro** - come si è detto strettamente connessi al sistema educativo - considerando i servizi di informazione, orientamento e supporto alla ricerca del lavoro. **L'Italia è particolarmente debole su questo fronte** mentre è sostanzialmente in linea con la media europea sulle spese per le politiche passive.

La marginalità dei servizi al lavoro si riflette sull'effettivo utilizzo dei servizi pubblici e privati per l'impiego da parte delle persone disoccupate. L'Italia si colloca tra gli ultimi posti in Europa per quanto riguarda l'utilizzo dei servizi per il lavoro come canale di ricerca. Nel nostro Paese prevalgono nettamente i canali informali per la realizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro: rete amicale, parentale e di conoscenze, oppure attraverso l'autocandidatura.

In tale prospettiva, per non perdere l'occasione di una vera discontinuità dei servizi al lavoro, **bisogna garantire un aumento dell'efficacia dei servizi ed una estensione della loro attività alla generalità dei giovani, in stretto raccordo con le istituzioni scolastiche, formative ed universitarie.**

Termino con una considerazione sulla maggiore trasparenza del mercato del lavoro, necessaria per migliorare il *matching* tra domanda ed offerta e ridurre i costi di ricerca del lavoro.

Per poter svolgere con efficacia orientamento professionale, una riqualificazione che non sia generica ma si fondi sulle effettive opportunità occupazionali, e per una migliore riuscita della ricollocazione, **è necessario che si sviluppi un sistema di *labour market intelligence* che consenta di avere a disposizione le informazioni sui posti vacanti e sulle tendenze dei fabbisogni professionali.**

Abbiamo in primo luogo da mettere a frutto il grande patrimonio informativo esistente, dalle Comunicazioni obbligatorie ai dati Inps ed inail, dalle ricerche strutturate sulle prospettive di assunzione ai dati Istat sui fabbisogni professionali tendenziali.

Un ruolo importante lo ricoprono anche le informazioni delle agenzie private di *recruitment*, intermediazione e somministrazione.

Anche i portali pubblici di incontro diretto tra domanda e offerta di lavoro, quali borsalavoro e cliclavoro, andrebbero ripensati andando oltre l'idea di un incontro diretto domanda ed offerta, che non ha funzionato, perseguendo al contrario lo sviluppo di un moderno mercato del lavoro che si avvale di una rete di soggetti intermediari e si orienta verso l'utilizzo di tali portali per avere una maggior trasparenza dei flussi e dei fabbisogni per professionalità e per territorio.

Ad integrazione del documento regionale si evidenziano esperienze specifiche di Regione Lombardia e relative proposte:

1. Potenziare il sistema dell'istruzione e formazione professionale regionale, assegnando poste fisse di bilancio nazionale

Promuovendo la leFP, la Regione Lombardia ha intrapreso con decisione la strada dell'incremento delle opportunità per i giovani e la riduzione della disoccupazione giovanile.

Il successo (specialmente tra i ragazzi a rischio) e lo sviluppo di questa "via" per l'inclusione educativa sono stati rapidi: da poche centinaia di iscritti, raccolti nei primi 35 percorsi sperimentali dell'a.f. 2002/3, in 10 anni, si è giunti a 52.000 allievi distribuiti in 2.500 percorsi (oltre 20.000 iscritti in 900 percorsi solo al 1° anno) nell'anno passato.

Ormai ben il 18% degli studenti in uscita dalla scuola secondaria di primo grado si iscrive alla leFP.

Elevata è la soddisfazione degli utenti (gradimento medio di 8,6 ed elevata l'efficacia in termini di transizione al lavoro (oltre il 60% di occupazione a cui si aggiunge un ulteriore 12% di prosecuzione degli studi) come documentato da Isfol (cfr. Isfol, *Gli esiti formativi e occupazionali dei percorsi triennali*, 2011).

Si tratta di un investimento oculato perché l'investimento della Regione ha portato ad intervenire in modo diretto, e prontamente, nel meccanismo dei finanziamenti.

Si è utilizzato un sistema di "doti" adeguato a controllare la spesa per rispondere al principio costituzionale del "buon andamento", ma anche per promuovere quella trasparenza che motiva la richiesta da parte della Commissione europea di "standard di costi unitari" rispetto ai più autoreferenziali costi storici.

In particolare evidenziamo che il costo standard unitario ad anno per allievo iscritto nelle Istituzioni formative lombarde è di 4.500 euro, inferiore del 35% a quello esposto dalle Istituzioni scolastiche (Istituti di Istruzione professionale di Stato). In sintesi, la leFP delle Istituzioni formative lombarde costa di meno rispetto agli equivalenti percorsi negli Istituti

professionali statali e costa di meno rispetto ai percorsi delle Istituzioni formative della media delle Regioni.

Per questo appare paradossale come il finanziamento statale resti fermo da anni.

Le Regioni per la leFP ricevono un contributo statale di 189 milioni nazionali, pari a € 1.623 a studente iscritto alle istituzioni formative. Il resto del costo è a carico delle Regioni (46,7%) o del FSE (25%). Per Regione Lombardia il costo è di oltre 180 M€ di cui solo 50 M€ derivano da trasferimenti statali.

Per salvaguardare questo sistema non si può mantenerlo in carico ai bilanci regionali. Vi deve essere un trasferimento finanziario dallo Stato alle Regioni in quota capitaria, per ogni studente iscritto nelle istituzioni formative, almeno per garantire i primi due anni che assolvono l'obbligo di istruzione.

2. Investire sull'apprendistato formativo, rendendo praticabile l'ipotesi di costruire un sistema che eroghi i titoli di studio in apprendistato dai 15 ai 29 anni;

Bisogna distinguere tra l'apprendistato professionalizzante (cosiddetto secondo livello) e quello per l'acquisizione di un titolo di studio (primo e terzo livello).

In realtà l'apprendistato professionalizzante non è classificabile come vero apprendistato, alla tedesca, perché la componente formativa è minima. Si tratta in questo caso di un contratto temporaneo, flessibile, utilizzato dalle aziende perché abbatte il costo del lavoro.

Per diverso è l'apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio, per cui Regione Lombardia ha decisamente investito, consentendo di acquisire attraverso l'apprendistato una qualifica o diploma professionale, titoli di livello terziario (lauree, master, dottorati) e da quest'anno anche diplomi ITS e di scuola secondaria superiore.

I numeri di queste iniziative sono ancora marginali, soprattutto in rapporto alla Germania dove oltre il 40% degli studenti di secondo ciclo raggiunge il diploma di scuola secondaria superiore in questo modo.

Si tratta in tutta evidenza di un percorso di alternanza scuola lavoro, dove quindi non ci si deve stupire se il salario è decisamente ridotto. Mentre un apprendista italiano ha un salario pari a circa il 70 per cento di un lavoratore qualificato, in Austria e Germania si scende al 30 per cento.

Questo non è sfruttamento, perché stiamo parlando di formazione, di ragazzi che vanno due giorni a scuola e tre a lavoro, per sviluppare competenze teoriche e pratiche.

Non si può pensare che tale strumento possa decollare in Italia con gli attuali costi. Perché un'azienda dovrebbe investire su un giovane, con un percorso formativo così intenso, pagandolo in ultima istanza più di un lavoratore qualificato?

In secondo luogo i percorsi di studio secondari e universitari devono assumere quella forma di flessibilità necessaria a modellarsi su tali percorsi di alternanza ed imparare ad avere fiducia del sistema imprenditoriale.

Finché le istituzioni scolastiche e formative continueranno ad essere strutturate per classi omogenee e per percorsi rigidi, senza flessibilità oraria e didattica, non avranno grande capacità di rispondere a percorsi individuali, come necessariamente sono quelli di apprendistato.

Finché, inoltre, scuole e università non riconosceranno la valenza formativa del lavoro, non saranno disposte a riconoscere l'impresa come soggetto che può progettare in modo congiunto un percorso formativo, contribuirvi attivamente e certificare l'apprendimento. In tal senso serve un percorso da un lato culturale e dall'altro ordinamentale.

3. Mettere a sistema, come si è iniziato a fare, l'alternanza scuola lavoro come metodologia didattica che contempla al proprio interno l'alternanza formativa tra teoria e pratica, tra attività scolastiche e sociali, tra scuola e impresa/lavoro

Come si è più volte evidenziato i migliori risultati di transizione scuola lavoro si ottengono quando i giovani hanno iniziato l'esperienza in azienda già durante il percorso formativo.

Anche il migliore rapporto tra istituzione formativa e impresa è qualcosa che si costruisce nel tempo. Non si tratta infatti per le istituzioni formative di fare mero placement in concorrenza con le agenzie per il lavoro, ma di attivare un incontro dinamico per il quale scuole e università progettano i percorsi formativi in funzione delle esigenze del mercato del lavoro, non tanto in maniera immediata, ma proiettandosi nei bisogni futuri, anticipando le esigenze in termini di competenze e profili professionali.

In tal senso serve dare un quadro certo per l'alternanza scuola lavoro, semplificare gli adempimenti burocratici, riconoscere nelle scuole docenti responsabili dei rapporti con le aziende e delle progettazioni dell'alternanza scuola lavoro.

Alcuni interventi programmati in questo ultimo periodo vanno in questa direzione: dai Poli tecnico professionali al programma Fixo, all'istituzione degli ITS dove le aziende sono strutturalmente presenti.

3. PROVINCIA AUTONOMA di TRENTO



SINTESI degli INTERVENTI di POLITICA ATTIVA DEDICATI ai GIOVANI

Il [testo integrale degli interventi](#) a cui si riferiscono i codici indicati nelle tabelle sottostanti, può essere scaricato dal sito istituzionale dell'Agenzia del lavoro.

Il dettaglio relativo ai bandi menzionati, può invece essere reperito al seguente indirizzo:

<http://perilmiofuturogiovani.tn.it/misure/sezione/fondo-giovani>
[../Impostazioni locali/Temp/Interventi x giovani Provincia di Trento.doc](#)

Una descrizione degli interventi dedicati ai giovani può essere inoltre consultata nell' [apposita sezione](#) del sito.

Laddove non specificatamente indicato, il requisito generale di accesso agli interventi dedicati ai giovani è l'età inferiore ai 36 anni.

INFORMAZIONE ed ORIENTAMENTO

Requisiti	Intervento	Che cos'è
domicilio in provincia di Trento stato di disoccupazione	Intervento 1.B.1: Colloquio orientativo	è un colloquio che ha l'obiettivo di fare il punto sulla situazione professionale del giovane e dare le prime informazioni per la ricerca di un lavoro
	Intervento 2.2 Preselezione	è un colloquio finalizzato ad inserire il curriculum del giovane nella banca dati per l' incontro tra domanda e offerta di lavoro
	Intervento 1.B.2: Consulenza di orientamento professionale	è un percorso di approfondimento finalizzato ad elaborare una strategia personalizzata per la ricerca di un lavoro
domicilio in provincia di Trento stato di disoccupazione	Intervento 1.B.5: Servizio Eures	è un colloquio personalizzato di orientamento ed informazione sulle opportunità di lavoro nei paesi dell'Unione Europea
domicilio in provincia di Trento esperienza lavorativa stato di disoccupazione	Intervento 1.B.3: Bilancio di competenze	è un percorso che consente di: fare una valutazione delle competenze professionali che il giovane ha acquisito e di definire un progetto personalizzato di crescita professionale

TIROCINI e PROGETTI in AZIENDA

requisiti	Intervento	Che cos'è
domicilio in provincia di Trento stato di disoccupazione	Intervento 1D1: tirocini orientativi, della durata max di 2 mesi	E' un'esperienza lavorativa per orientare il giovane, mettere alla prova le sue scelte professionali e far acquisire un'esperienza pratica mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. E' prevista una borsa di tirocinio pari ad € 70 settimanali.
domicilio in provincia di Trento studenti che abbiano assolto l' obbligo scolastico	Intervento 1D1 lett d): tirocini estivi, della durata max di 12 settimane	E' un'esperienza lavorativa per favorire l'orientamento e l'avvicinamento del giovane studente al mondo del lavoro e del volontariato nel periodo delle vacanze estive

<p>domicilio e residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni laurea o dottorato di ricerca da non più di 3 anni</p>	<p>Bando 2a – Inserimento nel mercato del lavoro attraverso progetti di ricerca</p>	<p>E' un finanziamento, nella forma di una borsa di studio o di un prestito agevolato, che consente al giovane di realizzare un progetto di ricerca della durata di 4 – 12 mesi presso un'organizzazione in Italia o all'estero</p>
<p>domicilio e residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni; qualifica, diploma o laurea</p>	<p>Bando 4c -Percorsi di alta specializzazione professionale: <i>corso formativo aziendale individualizzato</i></p>	<p>E' un finanziamento, nella forma di una borsa di studio o di un prestito agevolato, che consente di realizzare un percorso di specializzazione teorico/operativo della durata massima di 12 mesi, presso un'azienda per acquisire abilità e conoscenze proprie di una determinata professione.</p>
	<p>Bando 4c -Percorsi di alta specializzazione professionale: <i> tirocinio formativo</i></p>	<p>E' un finanziamento, nella forma di un prestito agevolato, che sostiene economicamente il giovane nella realizzazione di un tirocinio professionalizzante, da svolgere in Italia o all'estero per un periodo massimo di 6 mesi</p>

OPPORTUNITA' di FORMAZIONE ATTRAVERSO il LAVORO

requisiti	Intervento	Descrizione
<p>stato di disoccupazione in fase di assunzione o assunzione da non più di 6 mesi</p>	<p>Interventi 3.7 – 3.8: interventi formativi individuali o collettivi di inserimento su domanda aziendale</p>	<p>E' un finanziamento di progetti di formazione individuale o collettiva (almeno tre partecipanti) della durata min 80, max 480 ore, che il datore di lavoro può predisporre per preparare professionalmente il/i neo assunto/i o la/e persona/e in fase di assunzione, al nuovo lavoro.</p>
<p>occupazione o in fase di assunzione; diploma, laurea, dottorato di ricerca, laureando o dottorando</p>	<p>Intervento 4.4: premi di specializzazione e di aggiornamento</p>	<p>E' un finanziamento di progetti di formazione per aumentare la professionalità che il datore di lavoro può predisporre per incrementare la professionalità del giovane attraverso percorsi di innovazione e di internazionalizzazione. I corsi hanno una durata di almeno 120 ore e possono essere svolti in Italia o all'estero.</p>
<p>Età compresa tra i 15 e i 24 anni assenza di titolo di studio assunzione con rapporto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale</p>	<p>Intervento 4.7: Interventi formativi e incentivi per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</p>	<p>E' un percorso formativo triennale (per l'acquisizione della qualifica) o quadriennale (per l'acquisizione del diploma professionale) di 420 ore all'anno da realizzare durante il periodo di apprendistato, per acquisire una qualifica o un diploma professionale. E' previsto un finanziamento della formazione aziendale di € 1.500 annui per la durata del contratto. Se al termine del percorso di apprendistato il giovane consegue il titolo di studio, è previsto un premio in denaro. A favore del datore che conferma il giovane a tempo indeterminato è previsto un incentivo biennale pari ad € 6.000.</p>
<p>Età compresa tra i 17 e i 29 anni assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante</p>	<p>Intervento 4.8: Interventi formativi per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e incentivi</p>	<p>E' un percorso formativo di almeno 120 ore annue per acquisire la preparazione tecnica propria di un mestiere o di una specifica figura professionale, coniugando lavoro e formazione. A favore del datore di lavoro che assume, con tale contratto, il primo apprendista, un apprendista aggiuntivo rispetto a quelli già in forza, o un giovane che abbia avuto un precedente rapporto di apprendistato interrotto senza responsabilità propria, è previsto un incentivo biennale all'assunzione pari ad € 2.000</p>
<p>Età compresa tra i 17 e i 29 anni titolo di studio assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione</p>	<p>Intervento 4.10: Interventi formativi per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione</p>	<p>E' un percorso di formazione che permette al giovane di conseguire attraverso il lavoro un diploma, una laurea, un <i>master</i> o un dottorato di ricerca. A favore del datore di lavoro è previsto un incentivo all'assunzione pari ad € 4.000</p>
<p>Età compresa tra i 18 e i 29 anni assunzione con contratto di inserimento</p>	<p>Intervento 4.14: Interventi formativi per contratto d'inserimento</p>	<p>E' un percorso di formazione per aumentare le competenze professionali del giovane assunto con contratto di inserimento</p>
<p>Età compresa tra i 29 ed i 32 anni disoccupazione da almeno 12 mesi e assunzione con contratto di inserimento</p>		

residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni qualifica, diploma o laurea	Bando 4c -Percorsi di alta specializzazione professionale: Corso formativo	E' un finanziamento, nella forma di borsa di studio o prestito agevolato, che sostiene economicamente il giovane durante la frequenza di un percorso di specializzazione ad una nuova una professione. Il corso può avere durata massima di 4 anni da svolgersi in Italia o all'estero.
---	---	---

PROGETTI per lo SVILUPPO della PROFESSIONALITA'		
Ulteriori requisiti	Intervento	Descrizione
residenza e domicilio in provincia di Trento età compresa tra i 18 e i 29 anni anzianità di disoccupazione da più di 6 mesi	Intervento 22: Piani individuali di inserimento lavorativo	E' un insieme integrato di servizi aventi l'obiettivo di aiutare il giovane a trovare un lavoro; è previsto un servizio di consulenza di orientamento, la partecipazione ad un corso di formazione e un'esperienza di lavoro di almeno 4 mesi con contratto di somministrazione.
residenza in provincia di Trento genitore o lavoratore precario/atipico anzianità di disoccupazione da almeno 3 mesi		
residenza in provincia di Trento stato di disoccupazione genere femminile titolo di studio poco richiesto dal mercato del lavoro	Intervento 13: Progetti di inserimento occupazionale per giovani donne	E' un insieme integrato di servizi aventi l'obiettivo di favorire l'occupazione di giovani donne con titolo di studio debole, attraverso servizi di orientamento e di consulenza professionale, tirocini e corsi di formazione. E' previsto anche un contributo biennale al datore di lavoro che assume le giovani donne al termine del progetto: pari ad € 8.000 per contratti a tempo indeterminato; € 4.000 per contratti a tempo determinato di almeno 2 anni.

INTERVENTI a SOSTEGNO del LAVORO AUTONOMO

Ulteriori requisiti	Intervento	Descrizione
<p>Residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni età compresa tra i 18 e i 29 anni anzianità di disoccupazione superiore a 6 mesi</p>	<p>Intervento 8 - Autoimpiego: supporto economico all'avvio di attività imprenditoriale - categoria e1</p>	<p>E' un contributo economico a sostegno della nascita di micro e piccole imprese. Il contributo è di € 5.500 ed è corrisposto dopo 6 mesi dalla data di inizio dell'attività.</p>
<p>Residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni età inferiore ai 30 anni lavoratore precario /atipico</p>	<p>Intervento 8 - Autoimpiego: supporto economico all'avvio di attività imprenditoriale - categoria g4</p>	<p>E' un contributo economico a sostegno della nascita di micro e piccole imprese. Il contributo è di € 4.000 per i maschi e di € 5.000 per le femmine ed è corrisposto dopo 6 mesi dalla data di inizio dell'attività.</p>
<p>Residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni età pari o superiore ai 30 anni lavoratore precario /atipico</p>	<p>Intervento 8 - Autoimpiego: supporto economico all'avvio di attività imprenditoriale - categoria g5</p>	<p>E' contributo economico a sostegno della nascita di micro e piccole imprese. Il contributo è di € 5.000 per i maschi e di € 6.000 per le femmine ed è corrisposto dopo 6 mesi dalla data di inizio dell'attività.</p>
<p>Residenza in provincia di Trento da almeno 3 anni età pari ad almeno 18 anni stato di disoccupazione o inoccupazione idea imprenditoriale da realizzare</p>	<p>Intervento 9: Sostegno allo sviluppo di un'idea imprenditoriale</p>	<p>E' un intervento a sostegno della nascita di nuove piccole imprese, che prevede un percorso di orientamento e di formazione di 4 settimane, la concessione di un contributo fino a € 38.000 (in parte a fondo perduto, in parte con prestito agevolato) e un servizio di assistenza personalizzata (assistenza tecnica e coaching) in fase di avvio dell'impresa.</p>

STAFFETTA GENERAZIONALE

Requisiti	Intervento	Descrizione
<p>Lavoratori dipendenti da datori di lavoro aventi sede in provincia di Trento coinvolti in patti generazionali età superiore ai 50 anni raggiungimento del requisito minimo pensionistico in un periodo compreso tra i 12 e i 36 mesi</p>	<p>Intervento 9 ter: Incremento dell'occupazione mediante patti generazionali</p>	<p>Sostegno economico erogato al lavoratore coinvolto in patti generazionali nella misura pari alla quota di contribuzione volontaria ed al 50 % della perdita retributiva fino ad un max di € 7.000 annui e per una durata di 36 mesi.</p> <p>Il contributo è erogato nel caso di assunzione a tempo indeterminato, anche in apprendistato, di giovani di età tra i 18 e i 35 anni compiuti.</p>

REDDITO DI QUALIFICAZIONE

Requisiti	Intervento	Descrizione
<p>Lavoratori alle dipendenze, da almeno 6 mesi, dello stesso datore di lavoro privato e prestante l'attività lavorativa in provincia di Trento</p>	<p>Intervento 24 ter: reddito di qualificazione</p>	<p>Sostegno economico erogato ai lavoratori che, per poter acquisire un titolo di studio (del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione o del diploma di laurea), concordano con il proprio datore di lavoro la sospensione non retribuita o la riduzione dell'attività lavorativa per almeno il 50 % dell'orario di lavoro.</p> <p>Il sostegno erogato è pari ad €. 600,00 mensili e viene ridotto proporzionalmente in caso di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.</p>

L'intervento 5 "incentivi all'assunzione di lavoratori" del Documento degli interventi, prevede un'ampia gamma di incentivi per promuovere l'assunzione di soggetti considerati deboli sul mercato del lavoro, a cui possono accedere anche i giovani aventi gli ulteriori requisiti richiesti. Alcuni incentivi (vedi anche tabella opportunità di formazione attraverso il lavoro) sono invece specificatamente rivolti ai giovani.

4. REGIONE VENETO

INDAGINE CONOSCITIVA DELLA COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

CONTRIBUTO DELLA REGIONE DEL VENETO del 19 Settembre 2013

Contenuti

1. LA TENUTA DEL SISTEMA OCCUPAZIONALE VENETO E LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE	40
2. LE MISURE PER FRONTEGGIARE LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE E FAVORIRE L'OCCUPABILITA' DEI GIOVANI	43
2.1 Il "workfare" per i giovani	43
2.2 Le "Work Experience" e i tirocini di inserimento	45
2.3 Apprendistato e alto apprendistato	49
2.4 Gli accordi con le associazioni di categoria a sostegno dell'occupazione giovanile	50
2.5 La "prevenzione" della disoccupazione giovanile:	52
3. LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO	55
3.1 Il quadro delle protezioni sociali previste dalla Regione del Veneto	55
3.2 Le Politiche Attive	56
3.3 Politiche attive per l'integrazione sociale	56
3.4 La Rete dei Servizi per il Lavoro e il potenziamento dei Servizi pubblici per l'impiego	57
3.5 Certificare le competenze	60
4. SOSTENERE L'OCCUPAZIONE ATTRAVERSO IL SUPPORTO ALLE IMPRESE	61
4.1 La valorizzazione del capitale umano quale leva per il rilancio	61
4.2 LINEA 3 - Piani Integrati a supporto delle imprese venete	62
4.3 Rilanciare l'impresa veneta – Progetti di innovazione e sviluppo	63
4.4 Promozione della cultura della sicurezza	64
Appendice - Rassegna degli interventi di workfare del quadriennio 2009-2012	65

Al fine di contribuire alla stesura della relazione che la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome presenterà alla Commissione IX della Camera dei Deputati nell'ambito della predetta indagine conoscitiva, si ritiene utile presentare un'aggiornata rassegna delle politiche regionali in tema di occupazione sviluppate nel 2013 e negli anni precedenti, fornendo, là ove disponibili, anche dati utili ad apprezzare l'impatto di tali politiche.

1. LA TENUTA DEL SISTEMA OCCUPAZIONALE VENETO E LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

L'indicatore occupazionale, con un tasso di occupazione 20-64 anni pari al 69,3% (69,8% nel 2007) individua una relativa capacità di tenuta del sistema occupazionale veneto. La tenuta occupazionale ha permesso di limitare i fenomeni di povertà ed esclusione sociale in Veneto: nel 2011 la popolazione a rischio povertà o esclusione sociale è il 15,9% a fronte di una media nazionale del 28,4% ed europea del 24,2%.

Tale risultato è stato sostenuto dal cospicuo ricorso agli ammortizzatori sociali e dall'azione integrata della cassa integrazione in deroga e delle politiche attive erogate dal POR FSE. Ulteriore elemento da considerare in merito alla tenuta del Mercato del Lavoro Veneto è dato dalla crescita dell'occupazione dei lavoratori maturi - il tasso di occupazione 55-64 anni sale, infatti, dal 31% del 2007 al 42,8% del 2012 - legata anche agli effetti della recente riforma pensionistica Fornero.

Nonostante la stabilità del tasso di occupazione si evidenziano numerosi segnali di sofferenza occupazionale. Nell'ultimo anno le ore concesse per la cassa integrazione guadagni sono cresciute in Veneto del 18%, mentre gli ingressi in mobilità sono aumentati del 4,7% rispetto al 2011.

Un target particolarmente colpito dalla crisi economica è rappresentato dai **giovani**.

Nel panorama nazionale, il Veneto si caratterizzava storicamente per una bassa disoccupazione giovanile, favorita da una elevata domanda di lavoro. Nel 2007 il tasso di disoccupazione giovanile veneto era dell'8,4% rispetto a una media nazionale del 20,3%. L'effetto della crisi si è però velocemente manifestato sulla componente giovane della popolazione: nel giro di cinque anni la disoccupazione giovanile in Veneto è quasi triplicata raggiungendo il 23,7%. L'analisi provinciale evidenzia in particolare come nelle Province di Belluno, Rovigo e Venezia il tasso di disoccupazione giovanile abbia già superato il 30% rilevando quindi una domanda potenziale di interventi a favore dei giovani molto elevata in questi territori.

Tassi di disoccupazione giovanili (15-24 anni) per territorio ed annualità

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Verona	5,3	8,8	17,0	15,8	21,7	19,7
Vicenza	8,8	7,7	17,5	20,5	16,7	21,6
Belluno	5,9	10,0	18,3	11,4	19,1	30,2
Treviso	9,0	12,9	9,5	20,3	19,7	22,3
Venezia	9,6	12,9	20,7	28,1	29,9	33,6
Padova	11,0	10,4	8,1	12,9	13,3	20,7
Rovigo	5,3	16,8	12,5	19,6	26,4	31,2
Veneto	8,4	10,7	14,4	19,1	19,9	23,7
Nord-Est	9,6	10,7	15,7	19,1	19,7	24,1
Italia	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3

Fonte: Istat Rcfl

Il disagio crescente delle nuove generazioni nel territorio veneto è testimoniato anche dalla crescita del fenomeno dei NEET: nel 2012 la quota NEET fra la popolazione 15-24 anni del Veneto sale al 16,1%, rispetto all'11% del 2009. L'analisi sulla popolazione NEET ha evidenziato un insieme

molto eterogeneo di giovani. Il 42% dei NEET veneti d'età compresa fra i 15 e i 29 anni è in realtà indisponibile al lavoro: si tratta di giovani con impegni di cura familiari (donne straniere), con problemi di salute e giovani comunque intenzionati a riprendere gli studi. Il 58% dei NEET è invece disponibile a lavorare: il 20,5% non cerca attivamente lavoro, mentre il 37,5% mette in campo azioni concrete di ricerca del lavoro. All'interno dei NEET in cerca di lavoro prevalgono i giovani senza esperienza di lavoro (19%) rispetto ai disoccupati con precedenti esperienze (18%). Rispetto al 2009 si evidenzia un rovesciamento, in quanto la componente in cerca di prima occupazione era limitata all'11%, segnale di una maggiore difficoltà per il primo inserimento nel mercato del lavoro.

L'analisi dei titoli di studio dei NEET ha evidenziato come l'investimento in istruzione e formazione paghi ancora per la limitazione del rischio di ricadere nella condizione NEET; tuttavia si segnalano difficoltà crescenti anche all'interno della popolazione qualificata (diplomati e laureati).

Le politiche per limitare il fenomeno legato alla disoccupazione e all'inoccupazione giovanile debbono quindi porsi sia una *funzione preventiva* (politiche di lungo periodo legate all'istruzione, al rafforzamento del capitale umano e delle competenze delle nuove generazioni) che una *funzione curativa* (strumenti volti a favorire il tasso di attività e l'ingresso occupazionale dei giovani).

In tal senso, in linea con le indicazioni europee che individuano nell'aumento dell'offerta di **tirocini** e **apprendistato** di qualità come possibile correttivo per superare la problematica della difficile transizione dalla scuola al lavoro (Pacchetto occupazione giovanile – COM(2013)144; Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro – COM(2012)727; Quadro di qualità per i tirocini (COM(2012)728); Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro – COM(2012)727; Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici”(COM(2012)669)) e con le priorità stabilite a livello nazionale (ITALIA 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro (2009)) , la Regione del Veneto ha promosso il "**Piano Integrato per l'Occupazione giovanile**" (D.G.R. 1562/2012).

Il "Pacchetto Giovani" si inserisce in un più ampio quadro strategico che mira a contenere gli effetti della crisi rilanciando il sistema economico veneto agendo su specifici ambiti prioritari.

Tale quadro è stato formalizzato nel "**Patto per il Veneto**" (DGR 687/2012) che indica alcune azioni prioritarie nell'ambito di settori strategici per lo sviluppo regionale, già intraprese o da intraprendere nell'immediato futuro e che, per quanto attiene alle politiche dell'istruzione, formazione, lavoro e orientamento, promuove:

- Per i **giovani**, perché possano accedere ad un sistema efficiente per l'orientamento, il tutoraggio e l'alternanza:
 - *Apprendistato*: percorsi formativi per i giovani assunti con le diverse tipologie di apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale, professionalizzante e di mestiere, alto apprendistato)
 - *Assegni di ricerca*: collaborazione tra imprese e centri di ricerca/di innovazione.
 - *Campagna informativa sulla sicurezza* per gli studenti delle scuole elementari, medie e superiori.
 - *Tekne - azioni di ricerca e approfondimenti disciplinari*: progetti di ricerca e di approfondimento dedicati ai specifici settori produttivi/temi di interesse.
 - *Alternanza scuola-lavoro*: dialogo con le imprese e valorizzazione dei "Laboratori della conoscenza"
 - *Alta formazione*: erogazione voucher individuali per la partecipazione a master universitari e non e corsi di specializzazione inseriti all'interno del catalogo interregionale di alta formazione

- *Progetti formativi finalizzati all'inserimento lavorativo e per favorire l'imprenditoria giovanile*: sviluppo dell'auto-imprenditorialità, inserimento lavorativo, work experience tramite sportello aperto
- *Patto di Prima Occupazione*: azioni di inserimento lavorativo tramite forme integrate di tirocinio e contratto di apprendistato
- *Tirocini*: politiche per l'inserimento lavorativo per giovani con caratteristiche idonee avviati a percorsi formativo in situazione lavorativa

- Per le **politiche attive** per il lavoro:
 - *Interventi di inclusione sociale*: interventi per l'inserimento lavorativo di giovani e lavoratori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro appartenenti a categorie deboli (*disabili, nuove povertà*, persone affette da tossicodipendenze, persone sottoposte a detenzione, ecc.).
 - *Interventi di politica attiva per l'inserimento ed il reinserimento dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga*: realizzazione di doti lavoro per favorire la riqualificazione dei lavoratori che usufruiscono di cassa integrazione in deroga e il reinserimento lavorativo dei percettori di mobilità in deroga.
 - *Interventi di reinserimento lavorativo*: sperimentazione di azioni di reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati appartenenti a target dell'Asse Inclusione Sociale.

- Per le **imprese**, per sostenere la ricerca e l'innovazione e rafforzare il primato turistico verso indirizzi sostenibili:
 - *Master universitari e non, corsi di specializzazione*: erogazione voucher individuali e aziendali per la partecipazione ai percorsi inseriti all'interno del catalogo interregionale di alta formazione.
 - *Progetti rispondenti ai fabbisogni specifici delle imprese venete*: finanziamento a sportello di progetti individuali/personalizzati.
 - *Campagna informativa sulla sicurezza*: Seminari informativi/formativi, formazione, consulenza-assistenza, sportelli informativi finalizzati a sensibilizzare le imprese sui temi della sicurezza.
 - *Politiche attive per il contrasto alla crisi – Linea 3*: creazione di nuova occupazione (incentivi all'occupazione), supporto all'avvio di nuove imprese (finanziamento start up d'impresa), finanziamento attrezzature/macchinari collegati alle azioni di sviluppo e crescita.

2. LE MISURE PER FRONTEGGIARE LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE E FAVORIRE L'OCCUPABILITA' DEI GIOVANI

2.1 Il "workfare" per i giovani

I giovani sono al centro delle politiche di tutta Europa. In coerenza con tale strategia anche la Regione del Veneto è particolarmente attiva nell'offerta di strumenti che favoriscano i giovani nel passaggio critico dalla scuola al lavoro, quali:

- contratto di apprendistato professionalizzante e di alta formazione;
- istituto del tirocinio;
- altre tipologie di intervento (garanzia per i giovani, percorsi di mobilità transnazionale e interregionale formativa e professionalizzante, percorsi di auto-imprenditorialità).

Il Contratto di Apprendistato

A seguito dell'Emanazione del Testo Unico 167/2011, La Regione del Veneto ha avviato l'iter di modifica degli articoli 42 – 46 della Legge Regionale 3/2009. L'iter si è concluso con l'approvazione della legge regionale n.21 del 8.6.2012 che ha modificato la legge regionale 3 del 13.3.2009 sull'occupazione e mercato del lavoro, introducendo le novità disposte dal testo unico dell'apprendistato.

Il 23 aprile 2012 la Regione ha inoltre siglato due accordi con le Parti Sociali. Il primo accordo si riferisce alla regolazione dei profili formativi del contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale per assunti dai 15 ai 25 anni, valido anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e al diritto e dovere di istruzione e formazione professionale fino ai 18 anni (articolo 3); l'altro accordo si riferisce al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (articolo 4).

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1284/2012 sono state successivamente approvate le due direttive per la gestione delle attività formative relative all'apprendistato per la qualifica e all'apprendistato professionalizzante.

L'art. 2 del Decreto Legge n. 76/2013, convertito in legge il 7 agosto 2013, il cosiddetto "decreto lavoro", prevede la realizzazione di "Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile". Tra gli interventi indicati in tale articolo, è previsto che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotti entro il 30 settembre linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante. Di fatto si tratta di intervenire sul Testo Unico n. 167/2011, con l'intento di rendere più semplice per le imprese l'uso del contratto di apprendistato.

In particolare i punti critici sui quali le regioni devono trovare una nuova intesa sono 3:

- obbligatorietà o meno della redazione del piano formativo individuale
- modalità di registrazione sul Libretto Formativo degli apprendimenti acquisiti nel corso della prevista formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita;
- precisazioni della normativa riguardante le imprese multi localizzate.

Il Tirocinio

A seguito della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3 la Giunta regionale aveva il compito di disciplinare l'utilizzo dello strumento del tirocinio nel territorio regionale. Mentre si stava approntando tale regolamentazione è intervenuto il Decreto Legislativo n. 138/2011 e la successiva circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2011 che ha impresso un'accelerazione ai lavori regionali.

Nel marzo 2012 si è giunti all'approvazione della regolamentazione dei tirocini che poi a seguito della Legge n. 92/2012 (legge Fornero) si è dovuta rivedere. La Regione ha fattivamente collaborato alla stesura dell'accordo Stato Regioni e Pubblica Amministrazione, previsto dalla Legge n. 92/2012, sottoscritto il 24 gennaio 2013, e ha adottato la nuova disciplina dei tirocini, recependo i contenuti di detto accordo, il 23 luglio 2013, nei tempi assegnati dall'accordo stesso.

Con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1324 del 23/07/2013 la Regione del Veneto ha nuovamente disciplinato il tirocinio. Lo aveva già fatto nel 2012, ma è intervenuta di nuovo a seguito della L. 92/2012 che, all'art. 1 c. 34, ha previsto la revisione della disciplina.

Tre le tipologie di tirocinio che sono state regolate:

- Tirocinio formativo e di orientamento
- Tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo
- Tirocini estivi di orientamento

Tutti i tirocini sono regolati da una convenzione tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante e sono svolti sulla base di un progetto formativo individuale firmato dal promotore, dall'ospitante e dal tirocinante.

Per ogni tirocinio vi è un tutor didattico organizzativo (garantito dal promotore) e un tutor aziendale (indicato dall'ospitante). Il soggetto ospitante è tenuto ad effettuare per via telematica, anche per il tramite dei soggetti promotori, la Comunicazione Obbligatoria di avvio del tirocinio. Il soggetto promotore si fa garante della attivazione della copertura assicurativa dei tirocinanti. Il numero di tirocinanti presenti contemporaneamente presso uno stesso ente ospitante è proporzionato al numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti nell'unità operativa.

L'impegno orario non dovrà essere superiore a quello del contratto del soggetto ospitante.

Al termine del tirocinio il soggetto ospitante rilascerà al tirocinante un'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite.

I tirocini curriculari, di accesso alla professione e quelli per i migranti extracomunitari all'interno delle quote di ingresso sono disciplinati dalle rispettive norme specifiche.

La mobilità transnazionale/Interregionale

La Regione del Veneto, con Deliberazione di Giunta Regionale n. 875/2013, ha promosso interventi per la realizzazione di percorsi di mobilità formativa e professionalizzante da realizzare nei paesi europei o nelle regioni italiane.

L'iniziativa si rivolge alle persone, a prescindere dal loro status occupazionale. Sono privilegiati i giovani (18-35 anni), le donne e gli over 50. Tra gli occupati sono ammessi a partecipare anche i lavoratori parasubordinati, i lavoratori autonomi, gli imprenditori.

I percorsi di mobilità a carattere transnazionale e interregionale consistono in stage o visite di approfondimento e scambi in Europa o in altre regioni italiane. La durata dei percorsi può essere di 1, 4, 12 o 24 settimane, a seconda della tipologia di destinatario.

Lo stage, pensato per tutte le tipologie di destinatario, sia occupato che disoccupato o inoccupato, è finalizzato ad un apprendimento pratico individuale finalizzato ad all'apprendimento diretto di conoscenze, abilità e competenze, arricchito dal vantaggio derivante dal confronto con realtà produttive di altre regioni e paesi europei. Lo stage può essere svolto presso soggetti pubblici e privati. Le visite di approfondimento e scambio sono rivolte solo ai lavoratori occupati e sono mirate a rafforzare collaborazioni già esistenti, acquisire metodi e strumenti di lavoro specifici, a favorire lo scambio di informazioni e conoscenze.

I percorsi possono riferirsi a tutti i settori e comparti economici, ma sono privilegiati i progetti che propongono attività in ambito TIC-Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione, Green Economy, energie rinnovabili e Industria culturale e creativa. Inoltre sono valorizzati i percorsi finalizzati alla creazione di idee imprenditoriali. Le persone possono realizzare esperienze conoscitive e di apprendimento presso organizzazioni presenti sul territorio italiano, al di fuori del Veneto, nei Paesi dell'Unione europea, oltre che Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Svizzera e nei paesi candidati all'adesione, Croazia e Turchia.

I Percorsi di auto-imprenditorialità

La Regione del Veneto, attraverso la partecipazione a Programmi europei di cooperazione transnazionale e territoriale, soprattutto in ambito Central Europe, Interreg e South East Europe, sta sperimentando azioni innovative per lo sviluppo dell'imprenditorialità in Veneto.

Tra le varie iniziative in corso si segnala, in particolare, il progetto “i.e. SMART – SMART Training Network for Innovation and Entrepreneurship in Emerging Sustainable Economic Sectors”, promosso dal Ministero dell'Istruzione austriaco, sede di Vienna, nell'ambito del programma Central Europe 2007-2013. Il progetto, gestito da 12 partner, è attualmente in fase di realizzazione e si concluderà a fine 2014. L'iniziativa punta allo sviluppo di imprese innovative attraverso un approccio formativo basato su creatività e innovazione. Il progetto ha attivato dei centri competenza regionali (SMART Point) che fungono da catalizzatori di giovani imprenditori emergenti per il sostegno nella creazione dell'idea di impresa e da poli di conoscenza per lo sviluppo e la diffusione sul territorio (scuola e formazione professionale) di iniziative di sensibilizzazione e di formazione sul tema dell'imprenditorialità. Informazioni sul sito <http://www.ie-smart.eu/>.

2.2 Le “Work Experience” e i tirocini di inserimento

La crisi socio-economica, che ha investito anche il mercato del lavoro veneto, ha messo in luce la necessità di investimenti volti a sostenere l'occupazione giovanile sviluppando specifiche politiche di accompagnamento strutturale.

La Regione del Veneto condivide le comunicazioni della Commissione Europea (COM(2012) 727, COM(2012) 728, COM(2013) 144) che nell'ambito delle iniziative volte a favorire l'occupazione giovanile, individua nella promozione di tirocini di qualità uno strumento che può contribuire a promuovere la possibilità di inserimento professionale dei giovani e che rappresenta una tappa importante verso un'occupazione regolare.

I **tirocini di qualità**, intesi come periodo limitato in cui si fa esperienza pratica in un luogo di lavoro durante o dopo gli studi, possono consentire sia di aumentare l'occupabilità dei giovani sia di avere benefici riflessi anche per i soggetti ospitanti, soprattutto quando si tratta di affrontare disequilibri nelle competenze professionali, di ricorrere a conoscenze aggiornate e di agevolare future assunzioni.

Il Consiglio d'Europa, già nel 2005, aveva redatto una convenzione sul valore dell'eredità culturale per la società (Consiglio d'Europa – (CETS no. 199) FARO, 27.X.2005), rimarcando il valore e il potenziale di un'eredità culturale che, se usata saggiamente, si può porre come risorsa per lo sviluppo sostenibile e per la qualità della vita, in una società in costante evoluzione. Da più parti viene sottolineata l'importanza di valorizzare i mestieri della tradizione non solo per evitarne la scomparsa, ma anche perché possono rappresentare un'importante opportunità di lavoro per i giovani, tanto più se adeguatamente sostenuti con interventi che li inseriscano nell'attuale contesto del mondo del lavoro, adattandoli ad una realtà tecnologicamente avanzata e in continuo divenire.

In continuità con gli obiettivi promossi dal **Patto per il Veneto** (DGR 687/2012) di sostenere l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e più in generale di mantenere e creare occupazione, attraverso l'alternanza scuola-lavoro, i tirocini formativi e l'apprendistato, quali strumenti per favorire **l'acquisizione di competenze più vicine ai fabbisogni dell'economia veneta**, la Giunta Regionale del Veneto ha promosso una serie di interventi integrati che si sono posti la finalità di offrire percorsi formativi professionalizzanti che, riducendo il divario tra le imprese e il mondo della formazione/istruzione, potessero sviluppare interventi in grado di rispondere concretamente ai fabbisogni dei diversi soggetti coinvolti (DDGR n. 1562/12, 2141/12, 2274/12, 650/13, 651/13, 701/13).

L'iniziativa **Work Experience** (DGR n. 2141/12 e DGR 701/13) si propone infatti di incentivare l'utilizzo dei **tirocini curricolari**, strumento esperienziale finalizzato a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un addestramento pratico direttamente sul luogo di lavoro.

Nell'attuale contesto di crisi economico-finanziaria, diventa infatti ancora più importante agire mettendo in sinergia le diverse iniziative volte a favorire un più incisivo **raccordo tra offerta formativa ed esigenze del sistema produttivo regionale**, sviluppando politiche del lavoro **attive e preventive** che si sostanziano in interventi mirati a favorire l'inserimento professionale e l'occupazione dei diversi soggetti (giovani e adulti).

L'iniziativa offre a coloro che intendono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro **un'opportunità formativa altamente professionalizzante**: un percorso formale di formazione la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta **alternanza tra studio e lavoro**, attraverso un'esperienza di apprendimento in azienda (*Work Experience*) finalizzata a sviluppare le competenze in risposta ai bisogni del sistema produttivo e ad innalzare i profili in uscita.

Possono partecipare alle attività di *Work Experience* i **soggetti disoccupati** residenti o domiciliati sul territorio regionale che hanno assolto il diritto-dovere di istruzione.

Al fine di sostenere il percorso di inserimento e/o reinserimento lavorativo del destinatario coinvolto, le attività di *Work Experience* si compongono di **attività orientamento** e di **formazione**, professionalizzante e/o di specializzazione, di un **tirocinio** in azienda e, a conclusione del percorso, di un eventuale **accompagnamento** per i neo-assunti, per favorire la permanenza dello stesso nella realtà aziendale. Nel caso in cui il progetto formativo del tirocinante sia inserito all'interno di un piano di sviluppo aziendale finalizzato a generare cambiamenti migliorativi dell'impresa ospitante, può essere richiesto l'intervento di **Action Research**, da svolgersi prevalentemente in azienda, che preveda, oltre ai lavoratori coinvolti nel processo, la partecipazione del tirocinante. L'attività, che consiste nella prestazione, anche in compresenza, di consulenza specialistica tecnico scientifica da parte di esperti con alta qualificazione, può svolgersi e concludersi anche oltre periodo previsto per la *Work Experience*.

Al fine di sostenere lo sviluppo di competenze che possano favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro "globale" possono essere proposte anche *Work Experience* all'estero e in altre regioni nonché iniziative comportanti la **mobilità geografica** degli utenti. Tali proposte, premiate anche a livello di punteggio, devono mettere in evidenza il valore dell'esperienza al di fuori dei confini regionali ed essere riconoscibili a livello di apprendimenti con il sistema ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training).

E' inoltre previsto il riconoscimento di un'**indennità di frequenza** da corrispondere al destinatario durante il tirocinio. L'intensità dell'indennità varia in base all'età e al titolo di studio del destinatario in formazione/inserimento da un minimo di 2,50 euro/ora per i soggetti senza titolo di studio o in possesso di qualifica professionale ad un massimo di 4,00 euro/ora per gli over 40.

Tenuto conto delle finalità dell'iniziativa, a sostegno di coloro che intendono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, si promuove la sperimentazione di un **“Patto di Prima Occupazione”**, non solo giovani neo-diplomati, ma anche giovani neo-qualificati e giovani appena usciti da percorsi di istruzione universitaria (neo-laureati). Sono, infatti, premiate in termini di valutazione le *Work Experience* che coinvolgono i giovani disoccupati (neo-qualificati/neo-diplomati o neo-laureati) e le aziende che si siano impegnate ad assumere, al termine della *Work Experience* il giovane con contratto di apprendistato professionalizzante o di alta formazione e di ricerca (ex art. 4 e ex. Art. 5 D.Lgs. 167 del 14.09.2011) sottoscrivendo il Patto di Prima Occupazione.

Al fine di dare tempestiva risposta ai fabbisogni professionali del sistema produttivo veneto, è possibile presentare i progetti secondo una modalità flessibile, **“a sportello”** che ha previsto 12 periodi di apertura da Novembre 2012 a Maggio 2013, che sono stati riaperti nel periodo da giugno a dicembre 2013.

Complessivamente le risorse messe a disposizione ammontano ad un totale di euro 17.000.000,00, a valere sull'Asse Occupabilità – POR FSE 2007.

Per la prima fase – annualità 2012-2013 - sono stati messi a bando 7 milioni di Euro a valere sull'Asse II Occupabilità del POR FSE 2007-2013 (DGR 2141/2012), per la seconda fase – annualità 2013 – la dotazione finanziaria prevista è di 10 milioni di Euro (DGR 701/2013).

Il Patto di Prima Occupazione

Con DGR n. 1562 del 31/07/2012 è stato approvato un Protocollo d'intesa per la realizzazione di un **Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile** che consiste in un "Pacchetto Giovani" finalizzato a migliorare le opportunità di crescita formativa e occupazionale dei giovani in Veneto, ottimizzando il rapporto Scuola-Lavoro anche attraverso la promozione dell'Istruzione Tecnica.

Il Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile consiste in un "Pacchetto Giovani" finalizzato a migliorare le opportunità di crescita formativa e occupazionale dei giovani in Veneto, ottimizzando il rapporto scuola-lavoro, anche attraverso la promozione dell'Istruzione Tecnica, attraverso:

- l'attivazione di strumenti di orientamento per studenti della Scuola Secondaria di Primo Grado;
- l'accompagnamento all'inserimento lavorativo degli studenti della Scuola Secondaria di Secondo Grado, attraverso il Patto Prima Occupazione che prevede percorsi strutturati finalizzati ad un inserimento stabile e coerente con il percorso di istruzione/formazione del soggetto;
- la creazione di servizi in grado di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, integrando la funzione formativa con quella orientativa e di inserimento lavorativo (placement scolastico);

la verifica dell'efficacia dei risultati di apprendimento scolastico, attraverso attività di ricerca-azione sugli esiti occupazionali dei giovani.

Tra le azioni previste dal suddetto Piano assume un ruolo fondamentale il **Patto di Prima Occupazione**, che si caratterizza per essere un'attività di accompagnamento all'inserimento lavorativo attraverso percorsi strutturati di formazione e esperienza lavorativa. Tale Patto ha trovato concreta attuazione con il DDR n. 337 del 08/05/2013 secondo cui il "Patto di Prima Occupazione" o "Patto di Occupazione" è l'accordo mediante il quale un soggetto promotore, un datore di lavoro privato e un destinatario definiscono un percorso di inserimento lavorativo in una figura professionale il cui profilo sia coerente con il percorso di istruzione e/o formazione intrapreso dal soggetto stesso.

Il Patto prevede un percorso di inserimento cadenzato nel modo seguente:

- a. azione di orientamento/formazione;
- b. tirocinio di durata compresa tra 2 e 6 mesi, proroghe comprese ;
- c. contratto di lavoro, da stipulare al termine del percorso formativo.

Con il medesimo modello adottato per le Work Experience, caratterizzato da attività formativa e di accompagnamento all'esperienza lavorativa, Patto di Prima Occupazione e possibilità di realizzare attività di mobilità interregionale/transnazionale, nell'agosto 2013 la Regione del Veneto ha inoltre approvato un provvedimento a sostegno di **tirocini di inserimento** (DGR n. 1437/13) che, inserendosi in un quadro di interventi integrati a supporto dell'occupazione giovanile, intende rispondere alle esigenze del territorio per sostenere la filiera formativa destinata in particolare ai **giovani in uscita dai percorsi triennali di istruzione e formazione professionale** che non intendono proseguire la carriera scolastica, ma che necessitano di ulteriori competenze tecnico-professionali finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro.

La Direttiva approvata intende integrare l'attuale offerta formativa per dare l'opportunità ai disoccupati e ai giovani neo qualificati di partecipare ad un'attività di tirocinio di inserimento lavorativo preceduta da attività formative, finalizzate all'acquisizione di competenze tecnico-professionali per figure professionali di tipo operativo (come ad esempio "addetto alla distribuzione di supermercato", "operatore addetto alla logistica", "addetto ai reparti freschi presso aziende di distribuzione", "cassiere addetto alle vendite per la grande distribuzione", "operatore addetto alla ristorazione *fast food*").

Al contempo si propone di realizzare attività destinate alla valorizzazione e attualizzazione dei mestieri della tradizione (alcuni esempi: "casaro", "macellaio", "intagliatore", "intarsiatore", "calzolaio", "ricamatore", ecc.), tutt'ora indispensabili all'economia e al sistema produttivo veneto,

e che possono costituire un'occasione di sbocco occupazionale per i giovani disoccupati (o non occupati) residenti o domiciliati sul territorio regionale.

Le attività progettuali si compongono di una parte di tirocinio in azienda e di attività di formazione, orientamento ed eventuale accompagnamento.

L'Avviso è inserito nell'Asse II – Occupabilità del POR FSE 2007-2013 e le risorse disponibili ammontano ad un totale di Euro 3.000.000,00.

2.3 Apprendistato e alto apprendistato

Nel quadro di azione regionale in materia di occupazione giovanile, il nuovo **apprendistato** si pone quale via privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, continuando a vedere nell'alternanza formazione/lavoro un elemento imprescindibile del contratto stesso.

L'apprendistato la cui logica fondante è quella di offrire ai giovani un sistema di opportunità adeguate alle loro capacità, rappresenta infatti uno strumento fondamentale, che consente al giovane di vincere l'attrito di primo ingresso nel mondo del lavoro.

Il percorso di concertazione ha portato all'adozione di provvedimenti regionali che regolamentano un'offerta formativa pubblica di qualità per gli apprendisti assunti con una qualsiasi delle tre tipologie di contratto: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca.

A seguito di tali accordi, la Regione del Veneto ha messo a disposizione un'offerta formativa pubblica di qualità per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato (per la qualifica e il diploma, professionalizzante e di mestiere, di Alta formazione e di ricerca). A completamento dell'impegno della Regione nelle politiche a sostegno del nuovo apprendistato, è stato predisposto un portale web (www.apprendiveneto.it), attraverso il quale l'utenza (imprese, apprendisti, enti di formazione, consulenti del lavoro, ecc.) può avere accesso a tutti i servizi connessi alla realizzazione delle attività di formazione obbligatorie per legge ed alle informazioni utili per conoscere lo strumento.

Il **nuovo apprendistato** si pone quale via privilegiata per l'**ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**, continuando a vedere nell'alternanza formazione/lavoro un elemento imprescindibile del contratto stesso.

La Regione del Veneto si è, quindi, impegnata in un'azione di regia per riuscire a mettere a disposizione strumenti per l'occupazione giovanile che mirino a favorire una migliore coerenza tra carriera scolastica e carriera lavorativa, ad incentivare percorsi lavorativi durante la carriera scolastica, a facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, migliorandone i "tempi" e i "modi", e ad aiutare le scuole e le università a diventare luoghi di "intermediazione" attiva con il mondo del lavoro.

Fin dallo scorso aprile è stato avviato il percorso di concertazione con tutte le Parti Sociali, le Università e l'Ufficio Scolastico Regionale, necessario a **dare concreta attuazione alla nuova normativa nazionale sull'apprendistato. Tale concertazione ha portato alla sottoscrizione di specifici accordi e alla stesura di Direttive che regolamentano un'offerta formativa pubblica di qualità per gli apprendisti assunti con una qualsiasi delle tre tipologie di contratto: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Il contratto di **apprendistato di alta formazione e ricerca** è stato oggetto di uno **specifico Accordo** che è stato **sottoscritto lo scorso 31 luglio**, con tutte le parti sociali, le Università e l'Ufficio Scolastico Regionale. Oggetto di tale Accordo era la regolamentazione **dell'offerta**

formativa pubblica per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Ora tale percorso ha portato alla definizione degli **strumenti necessari a permettere ai giovani apprendisti**, assunti con tale tipologia di contratto, la **frequenza a percorsi di alta formazione in apprendistato**, finalizzati al conseguimento del titolo di **master o di dottore di ricerca**.

Sono, infatti, di recente approvazione due **Direttive che mettono a disposizione degli apprendisti e delle imprese contributi finanziari finalizzati alla frequenza di Master o di percorsi di dottorato**.

- **MASTER** - I giovani apprendisti avranno a disposizione un contributo finanziario fino a 12.000 Euro per la frequenza di Master universitari o equivalenti, di I o II livello, o di Master accreditati ASFOR (6.000 Euro per la formazione esterna all'azienda e 6.000 Euro per la formazione interna all'azienda). I Master potranno essere individuati all'interno del Catalogo Interregionale di Alta Formazione ed essere adeguatamente personalizzati in base alle esigenze dell'apprendista e dell'azienda. Le richieste di contributo ed di ulteriori informazioni potranno essere fatte attraverso il portale dedicato all'alta formazione (www.altaformazioneinrete.it).
- **DOTTORATI** - I giovani che hanno superato le selezioni per l'ammissione ad un dottorato o che già frequentano un percorso di dottorato di ricerca, possono essere assunti dalle imprese venete con contratto di alta formazione e di ricerca e, quindi, richiedere un contributo finanziario finalizzato a coprire i costi del dottorato. L'importo massimo riconoscibile è di €17.500,00 (2.500 Euro per ciascun semestre del percorso di dottorato). Potrà essere riconosciuto un contributo aggiuntivo di €500,00/mensili per la copertura di costi legati ad attività all'estero eventualmente previste dal percorso di dottorato (per una durata massima di 12 mesi).

Le domande di contributo sia per i Master che per i dottorati in alto apprendistato potranno essere presentate, secondo una modalità a sportello sempre aperto, sino al 31 marzo 2014.

2.4 Gli accordi con le associazioni di categoria a sostegno dell'occupazione giovanile

Con la sottoscrizione del **Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile** la Regione si è assunta l'onere di svolgere un ruolo di facilitatore nelle operazioni di raccordo fra la scuola e il mondo del lavoro, in relazione alla predisposizione di un'offerta formativa sul territorio regionale in grado di valorizzare le competenze dei giovani rispondendo ai bisogni formativi espressi dal mondo del lavoro.

E' in tale quadro che si inseriscono i Protocolli con le Associazioni di categoria che hanno portato alla realizzazione di interventi formativi e di orientamento finalizzati alla valorizzazione dell'istruzione tecnica e professionale, quale leva fondamentale per un inserimento qualificato nel mondo del lavoro. L'assunto di base è che il ruolo dell'istruzione e formazione sono centrali nei processi di crescita e modernizzazione della società veneta e che il valore del raccordo tra istruzione, formazione e mondo del lavoro è strategico sia per le imprese, sia per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro nel territorio veneto.

Nel luglio 2012 è stato sottoscritto un **Protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale e Confindustria Veneto** per la realizzazione di un Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile, con cui si è impegnata a:

- svolgere un'azione di regia relativamente alla realizzazione del Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile e ai suoi possibili riflessi nel futuro assetto dell'offerta formativa nel territorio regionale;
- facilitare le operazioni di raccordo fra le scuole partecipanti al Piano ed enti o istituzioni;

- valorizzare gli esiti delle azioni, ai fini della progettazione di un'offerta formativa più adeguata ai bisogni formativi dei soggetti e del territorio, in un'ottica di promozione del capitale umano e di sviluppo culturale, sociale ed economico della società veneta;
- prevedere i finanziamenti per le azioni previste dal Piano Integrato per l'Occupazione Giovanile.

Il Protocollo si è concretizzato nell'approvazione di uno specifico Avviso dal titolo **“L'istituto tecnico come prima impresa”**, con cui la Giunta Regionale ha messo a disposizione degli Istituti Tecnici Superiori 1.000.000 di Euro per la realizzazione di progetti che, in un percorso di avvicinamento tra scuola e impresa, potessero favorire il ruolo dell'istruzione tecnica nell'occupabilità delle giovani generazioni.

La Direttiva, approvata con DGR n. 2274/2012, si pone quale buona pratica in quanto ha inteso dare concreta attuazione a tali impegni, proponendo un modello d'intervento con le scuole a valenza regionale. A differenza dei precedenti provvedimenti nei quali i singoli Istituti scolastici potevano accedere in autonomia alla presentazione dei progetti, il suddetto provvedimento ha privilegiato la presentazione di macro-progetti da parte di soggetti accreditati, che fossero destinati agli Istituti Tecnici e gli Istituti di Istruzione Superiore veneti che presentano indirizzi di studio del settore tecnologico afferenti ad una o più delle seguenti aree tematiche:

- chimica, materiali e biotecnologie;
- elettronica ed elettrotecnica;
- informatica e telecomunicazioni;
- grafica e comunicazione/sistema moda;
- meccanica, mecatronica ed energia.

Sono stati, così, finanziati 5 progetti a valenza regionale che mettono a disposizione dei giovani attività di orientamento sviluppate con la metodologia della *peer education*; attività laboratoriali che facilitino la conoscenza del mondo del lavoro e delle aziende presso cui un diplomato tecnico può inserirsi; la realizzazione di visite aziendali in cui gli allievi possono ricoprire un ruolo attivo nello scambio con i referenti aziendali; la modellizzazione di un sistema di monitoraggio per la verifica dell'efficacia dei risultati di apprendimento scolastico, in grado di raccogliere feedback da parte di tutti gli attori coinvolti (studenti, neodiplomati, imprese) e servizi di *placement* attraverso la collaborazione istituzionale di Veneto Lavoro e delle Agenzie per il lavoro, che metteranno a disposizione dei giovani diversi servizi di incontro domanda-offerta, anche attraverso momenti pratici come la simulazione di colloqui di selezione.

Le metodologie utilizzate per la realizzazione delle diverse azioni mettono al centro delle attività i giovani destinatari, privilegiando strategie educative di *peer education* e d'intervento innovative, che utilizzino strumenti multi-mediali nella gestione e tracciamento delle attività. Saranno, quindi, realizzate visite aziendali, laboratori didattici di orientamento, registrazioni video degli interventi e un unico documento video relativo all'intera esperienza progettuale per la promozione del valore dell'istruzione tecnica da rivolgere ai giovani ed alle loro famiglie.

A tal fine vengono messi a disposizione specifici strumenti anche attraverso la collaborazione istituzionale di Veneto Lavoro.

Hanno aderito all'iniziativa 48 Istituti Tecnici o Istituti Superiori a indirizzo Tecnologico e sono coinvolti nelle attività oltre 5.400 allievi.

Nel quadro delle misure attivate dalla Regione del Veneto volte a contrastare il fenomeno della disoccupazione giovanile e a promuovere l'occupabilità dei giovani si inserisce anche l'iniziativa **“Giotto a bottega da Cimabue – La trasmissione dei saperi”**.

La Regione del Veneto, con il **Protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale del Veneto, Confartigianato Imprese Veneto e Veneto Sviluppo Spa**, siglato lo scorso 16 Luglio 2013 (approvato con DGR n. 868 del 04/06/2013) per la realizzazione del progetto **“Giotto a bottega da Cimabue – La trasmissione dei saperi”**, promuove inoltre una serie di misure volte a rivitalizzare il comparto artigiano investendo nel rilancio del **rapporto tra i giovani e il mondo delle imprese**, nell'educazione all'imprenditorialità e creando le condizioni per favorire la nascita e lo sviluppo di nuova imprenditoria.

L'iniziativa, nata da un'idea dei Giovani Imprenditori di Confartigianato Veneto, vuole rilanciare il rapporto tra giovani e imprese, favorire la nascita di nuova imprenditorialità e creare le precondizioni per lo sviluppo di nuova impresa, attraverso la promozione dell'artigianato nella scuola secondaria e nei centri di formazione, di azioni di accompagnamento all'inserimento lavorativo, di azioni volte a rimuovere gli ostacoli che limitano lo sviluppo di nuove imprese e di azioni volte a supportare e accompagnare i neo imprenditori nel percorso di creazione e/o trasferimento d'impresa.

2.5 La “prevenzione” della disoccupazione giovanile:

Tra le iniziative promosse dalla Regione del Veneto per prevenire la disoccupazione giovanile e favorire la capacità dei giovani di inserirsi nel mercato del lavoro rientrano le misure promosse a favore dei giovanissimi, studenti, futuri lavoratori e neodiplomati, quali le azioni denominate **“Laboratorio in Impresa”**, realizzate nel 2008 e le più recenti azioni di **“Alternanza Scuola-Lavoro”**, promosse nel 2011 e 2012.

Sia con i Laboratori che con l'Alternanza, si è inteso promuovere un modello che coinvolgesse direttamente e attivamente il sistema produttivo nella definizione di un progetto di lavoro mirato al potenziamento delle skills degli studenti, ridefinendo nel contempo il contenuto professionalizzante dell'esperienza. In questo senso agli studenti del II° ciclo dell'istruzione è stata offerta la possibilità di vivere esperienze in azienda durante gli studi, consentendo loro anche di:

- accedere a luoghi di educazione e formazione diversi da quelli istituzionali, per valorizzare al meglio le loro potenzialità personali e professionali e stimolare apprendimenti informali e non formali;
- arricchire e professionalizzare, attraverso l'esperienza tecnico-professionale, il curriculum scolastico con contenuti operativi, rilevando e valorizzando le competenze, in particolare quelle trasversali;
- favorire la loro transizione al mondo del lavoro o agli studi universitari, anticipando attraverso l'esperienza formativa nei luoghi di lavoro, la valutazione circa la corrispondenza delle aspettative e degli interessi personali con gli scenari e le opportunità professionali.

Azioni in favore dell'occupazione giovanile sono state promosse anche nel sistema universitario e della ricerca. Con i **“Moduli Professionalizzanti”**, i percorsi di **“Dottorato di Ricerca”** e con gli **“Assegni di Ricerca”**, la Regione del Veneto ha voluto rinforzare le competenze dei giovani laureati in prospettiva occupazionale.

Soprattutto gli Assegni di Ricerca, della durata di 12 mesi e rivolti a laureati non occupati, negli ultimissimi anni sono divenuti un volano per l'occupazione di qualità. Per quanto l'impianto dell'iniziativa si ponga in un quadro di coerenza con la Legge n. 240/2010, considerata la mission del FSE e la grave emergenza della disoccupazione giovanile, la Regione del Veneto ha voluto focalizzare gli obiettivi prioritari verso l'occupabilità dei Destinatari e il trasferimento di know-how al sistema regionale delle imprese e non verso generici percorsi di ricerca circoscritti all'ambito universitario.

Ne consegue che ogni progetto viene definito sulla base di una analisi puntuale dei fabbisogni espressi dal contesto produttivo, da cui far

discendere metodologie e contenuti condivisi dalle stesse aziende e dall'Università/Centro di Ricerca. Per favorire questo processo, è stata creata una vasta rete di partenariato con il tessuto produttivo locale, coinvolgendo centinaia di aziende.

Con l'approvazione del più recente avviso, insieme a ai percorsi individuali, è stata promossa una nuova tipologia di progetto, definita "interateneo e/o interdisciplinare", volta a favorire una più sinergica collaborazione scientifica degli Atenei, dei Centri di Ricerca e dei ricercatori, in un'ottica sistemica di rilevanza regionale, ma anche nel presupposto di stimolare e consolidare i due macro obiettivi dell'iniziativa, da cui discendono obiettivi più specifici:

Il primo macro obiettivo è volto al potenziamento e all'occupazione del capitale umano e dunque centrato sul versante dei destinatari:

- Proporre e sostenere una varietà di opportunità di specializzazione finalizzate all'occupabilità e alla crescita professionale di laureati impegnati in attività di studio e di ricerca in contesti particolarmente innovativi e ad elevato livello tecnologico;
- Valorizzare i talenti secondo una visione meritocratica della società;
- Promuovere e intensificare la presenza e la partecipazione femminile soprattutto in quegli ambiti della ricerca scientifica e tecnologica in cui questa è stata tradizionalmente poco significativa.

Il secondo è orientato allo sviluppo e all'innovazione del sistema socio-economico locale, rafforzando il dialogo tra sistema produttivo e sistema della ricerca:

- Diffondere innovazione e sviluppo nel territorio regionale;
- Rafforzare il dialogo tra Università/Centri di Ricerca e Imprese attraverso la creazione di ampie reti di Partenariato;
- Agevolare il sistema delle imprese nel reperire sul mercato regionale risorse umane qualificate nei processi di innovazione, ricerca e sviluppo tecnologico;
- Supportare le imprese nel far leva sull'aumento del valore sollecitando, attraverso la ricerca, le peculiarità del Made in Italy: la flessibilità, l'originalità, la qualità, la cura del dettaglio, la creatività, fattori determinanti per il successo.

Con l'ultimo avviso infine, i percorsi di ricerca si sono arricchiti di attività complementari ed elementi prioritari. I previsti incentivi all'assunzione e/o allo start up, il riconoscimento di spese ammissibili al FESR, la conferma del modello dell'**Action Research**, che favorisce una più efficace interazione tra ricercatore ed impresa di riferimento, la individuazione di ambiti e settori economici prioritari, sono tutti elementi ed interventi finalizzati ad una maggiore efficacia dell'azione, in rapporto proprio ai due macro obiettivi prioritari.

Rivolti a neodiplomati, con l'obiettivo esplicito di creare occupazione, sono stati invece gli "*Interventi formativi nei Distretti Produttivi*" e i percorsi "*IFTS*". Tanto le prime che le seconde sono state iniziative formative di durata medio-lunga.

Gli stage previsti in entrambe le iniziative, di durata variabile tra le 300 e le 400 ore, hanno consentito l'acquisizione di competenze professionalizzanti, ma soprattutto hanno favorito l'ingresso nel mondo del lavoro di molti giovani. I percorsi peraltro, in entrambe le iniziative, sono stati tarati su profili sperimentali e, nel caso degli IFTS, sui profili definiti a livello nazionale.

Si segnala infine l'introduzione, all'interno dei percorsi di ricerca più recenti, di misure complementari quali l'incentivo all'assunzione in misura diversa in funzione della durata del contratto e l'incentivo allo **start-up di impresa**, limitatamente alle spese di avvio di nuove società costituite in uscita dai percorsi di ricerca.

3. LE POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO

3.1 Il quadro delle protezioni sociali previste dalla Regione del Veneto

In un quadro generale caratterizzato, sin dal 2009, dagli scenari di crisi economico-finanziaria e socio-occupazionale, la Regione del Veneto si è mossa con un **metodo di concertazione sociale**, valorizzando, nelle **scelte programmatiche, intese “forti” con le Parti sociali regionali**.

In particolare, tale esperienza si è resa evidente sin dal **febbraio 2009 con l’intesa sancita in tema di “Misure anticrisi”** che dava un quadro generale tanto degli ammortizzatori sociali in deroga quanto delle correlate politiche attive del lavoro, con il dichiarato intento di ampliare e ricondurre ad equità, a legislazione invariata, il **quadro delle protezioni sociali** sia di fornire quegli strumenti volti a favorire il **mantenimento dei posti di lavoro**, il **reingresso nel mercato del lavoro** dei lavoratori temporaneamente espulsi e la **ripresa delle imprese**.

Sulla scorta di quella esperienza altre intese sono seguite, in particolare dal 2009 ad oggi si segnalano gli **accordi specifici per la concessione e gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e delle correlate politiche di riattivazione**.

Nel frattempo la **programmazione degli interventi è stata adeguata alle intese e al mutato scenario**, in particolare per quanto concerne il **quadriennio 2009-2012**, articolandosi in quattro linee di intervento:

- 1) interventi di **Politica Attiva** per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori (beneficiari degli ammortizzatori in deroga ex.art.19 c.8 L.2/2009) del sistema produttivo colpiti dalla crisi economica;
- 2) interventi di inserimento/reinserimento lavorativo per i soggetti privi delle protezioni previste dalla linea precedente;
- 3) piani Integrati a supporto delle imprese venete;
- 4) progetti ministeriali Pari e Arco.

Pur se l’impegno prevalente ha riguardato le politiche di **workfare**, di grande rilievo sono state anche le azioni volte a sviluppare e migliorare gli **strumenti di intervento di politica del lavoro e la promozione e lo sviluppo di adeguati servizi per il lavoro pubblici e privati**:

1. **L’implementazione della rete dei servizi per il lavoro**: con il sistema di accreditamento degli operatori privati, la regolazione dell’accesso al Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) dei soggetti privati accreditati, la realizzazione di prassi operative di cooperazione pubblico privato nella gestione delle politiche attive del lavoro.
2. **Il potenziamento dei Servizi pubblici per l’impiego**: con un sistema informativo unitario (SILV), l’adozione di direttive in materia di reimpiego dei lavoratori in mobilità e i recentissimi “indirizzi operativi” agli SPI
3. La progettazione e sperimentazione del **sistema di certificazione delle competenze**

3.2 Le Politiche Attive

Nel quadro delle politiche anticrisi avviate dalla Regione nel 2009 e riconfermate nel 2011 (si veda a tal proposito l'**Appendice - Rassegna degli interventi di workfare del quadriennio 2009-2012**), con particolare riferimento alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1675 del 18/10/2011, è stato deliberato un nuovo finanziamento di 10 milioni di euro a valere sui fondi comunitari (POR FSE 2007-2013) per interventi di politiche attive diretti a specifiche tipologie di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali e disoccupati con particolare difficoltà ad affermarsi nel mercato del lavoro (DGR 702 del 14 maggio 2013).

Il sistema di erogazione delle politiche attive, rispetto agli anni precedenti, introduce alcuni aspetti di novità.

In linea con le indicazioni della legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012) hanno diritto ai servizi di politica attiva i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, i lavoratori sospesi in cassa integrazione straordinaria, i disoccupati di lunga durata o i lavoratori in mobilità. I lavoratori accedono autonomamente ai servizi rivolgendosi direttamente agli Enti accreditati per i servizi al lavoro e/o per la formazione continua nel territorio regionale.

Inoltre, le imprese in CIG che vogliono rilanciare l'attività valorizzando il proprio capitale umano possono fare domanda di servizi di politica attiva per i loro lavoratori.

Le attività offerte ai lavoratori prevedono un ventaglio di attività da personalizzare secondo le specifiche esigenze. I Piani di Azione Individuale risulteranno da combinazioni di interventi che si avviano con un'attività propedeutica, obbligatoria e individuale (informazione, accoglienza e definizione del PAI), e proseguono con una o più tra le seguenti attività:

- accompagnamento
- tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo
- laboratori, attività di gruppo da svolgersi in un contesto aziendale
- attività di formazione di varia durata.

3.3 Politiche attive per l'integrazione sociale

La Regione del Veneto, con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1151 del 5 luglio 2013, promuove **Azioni Integrate di Coesione Territoriale** – AICT finalizzate a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di persone in difficoltà attivando strategie di sviluppo territoriale.

Il progetto di azione integrata può essere proposto da Enti accreditati ai servizi per il lavoro o alla formazione continua in partenariato con Enti Locali, cooperative e/o loro consorzi, imprese o reti di imprese, soggetti del privato sociale, ULSS, attraverso il coinvolgimento dei Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL) e Fondazioni, ivi incluse quelle bancarie.

I progetti deve prevedere obbligatoriamente misure di politiche attive del lavoro e formative personalizzate finalizzate all'occupazione e all'inclusione di soggetti svantaggiati, anche abbinate a misure di sostegno al reddito. A queste è obbligatorio abbinare misure di welfare territoriale (servizi per l'infanzia e l'adolescenza, di trasporto e l'accompagnamento per la disabilità, gli anziani e per l'occupazione nelle imprese del territorio) e/o interventi per l'avvio di imprese sociali e/o microimprese che offrano possibilità occupazionali ai destinatari del progetto nei campi della salvaguardia ambientale e attraverso il rilancio di produzioni e di servizi che valorizzino le vocazioni dei territori. Facoltativamente potranno essere abbinati servizi di ricerca e promozione

inerenti le attività da avviare sul territorio e servizi alle imprese per l'assolvimento dell'obbligo dei lavoratori disabili e l'occupazione di soggetti svantaggiati.

I destinatari delle misure di politica attiva previste dalle AICT sono gli inoccupati e i disoccupati (D.Lgs. n. 181/2000 e s.m.i.) iscritti ai Centri per l'Impiego della regione Veneto appartenenti alla categoria disabili o definiti svantaggiati dal Reg. CE n.800/2008. E' data priorità alle donne, ai lavoratori disoccupati over 50, alle persone disabili iscritte alle liste provinciali legge 68/99 e alle persone svantaggiate come definite dalla L.381/1991, art.4.

La selezione dei destinatari in base a questi requisiti sarà effettuata dal partenariato con il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego delle Province e degli altri servizi (ULSS e Comuni) interessati all'azione. Per ognuno dei destinatari dovrà essere prodotta idonea documentazione attestante l'esistenza dei requisiti di svantaggio.

Nell'ambito delle iniziative di sostegno all'occupazione rientrano le misure relative ai **lavori di pubblica utilità**.

Sulla base dell'esperienza positiva degli anni precedenti, la finanziaria regionale ha istituito per il 2013 un fondo di 5 milioni di euro per l'impiego di disoccupati nello svolgimento di lavori di pubblica utilità.

Possono richiedere il contributo alla Regione, in forma di co-finanziamento, i Comuni, gli Enti strumentali e Società partecipate dei Comuni che intendono occupare i lavoratori in attività di pubblica utilità, purché di carattere temporaneo e straordinario e di durata non superiore a sei mesi. I destinatari finali sono le persone prive di lavoro, di età non inferiore a 35 anni, segnalati dai servizi sociali o dai centri per l'impiego, che non percepiscano alcun ammortizzatore sociale e sprovvisti di trattamento pensionistico.

Può essere richiesto alla Regione un contributo massimo di 5.000,00 euro per ogni lavoratore/lavoratrice. Il contributo deve essere integrato da una quota comunale aggiuntiva pari ad almeno il 10% del finanziamento regionale. I Comuni possono proporre progetti anche in forma associata e possono integrare i fondi con contributi o donazioni di fondazioni o altri soggetti pubblici o privati. L'intervento è attualmente in corso.

3.4 La Rete dei Servizi per il Lavoro e il potenziamento dei Servizi pubblici per l'impiego

Sistema dei servizi per il lavoro: stato dell'arte e prospettive

La Regione del Veneto ha disciplinato il sistema dei servizi per il lavoro con la legge regionale n. 3 / 2009 che, nel dare attuazione al decreto legislativo 276 / 2003, detta una disciplina organica in materia di mercato del lavoro e di occupazione.

La L.R. citata ha puntato alla nascita di un **sistema reticolare, cooperativo**, imperniato su un **nucleo di servizio pubblico** essenziale assicurato dalla struttura pubblica e un **ruolo complementare di selezionati operatori privati**, abilitati a fornire servizi qualificati aggiuntivi.

Il raccordo tra questi due sistemi si realizza attraverso il **sistema di accreditamento**, che opera dal 2009 ed è stato messo a regime dopo un biennio di sperimentazione e che conta attualmente 170 operatori.

Gli Operatori accreditati ai servizi per il lavoro oltre a possedere requisiti giuridici e strutturali, devono avere nel proprio organico personale che, per esperienza e formazione, sia in grado di offrire servizi di acclarata qualità.

Agli Operatori accreditati che partecipano alle politiche regionali, sono stati assicurati strumenti di lavoro ed è stato previsto, per il tramite di apposita convenzione, l'accesso regolato al SILV (sistema informativo lavoro veneto) per lo svolgimento di attività di incontro tra domanda e offerta

di lavoro. Con il rilascio della piattaforma clic lavoro sarà disponibile anche l'accesso alle liste regionali dei lavoratori in mobilità.

Dunque, il Sistema dei servizi per il lavoro (Titolo II della L. 3/2009) secondo il modello di cooperazione pubblico privato è già una realtà in Veneto, giacchè:

- a) E' stato approvato il sistema di accreditamento definitivo;
- b) la Rete dei servizi per il lavoro è già operativa: i 40 centri per l'impiego ed oltre 60 soggetti accreditati (tra agenzie del lavoro, enti di formazione e organismi promossi dalle parti sociali) sono convenzionati con Veneto Lavoro ed operano in rete telematica sulla medesima piattaforma;
- c) le politiche attive regionali sono gestite attraverso la rete degli operatori accreditati, che prendono in carico i lavoratori e gestiscono le relative prestazioni.

Pertanto, in prospettiva le priorità secondo la Regione Veneto dovrebbero essere le seguenti tre:

- a) Organizzazione e governance dei servizi per il lavoro

Per quanto riguarda l'organizzazione regionale dei servizi, fermo restando l'obbligo di garantire "un servizio pubblico", ciascuna Regione ne definisce con propria legge l'assetto organizzativo. In questo contesto spetterà alla legge regionale gestire il processo di riallocazione delle funzioni, già affidate alle Province

- b) Unificazione presso i servizi per il lavoro del sostegno al reddito e politiche attive

Occorre creare le condizioni per garantire un effettivo "intreccio tra politiche passive e politiche attive del lavoro". Sotto questo profilo o viene affidata ai servizi regionali per l'impiego le competenze in materia del nuovo sussidio di disoccupazione, oppure vanno promossi sportelli unificati in accordo con Inps.

- c) Sistema informativo lavoro

Va privilegiato l'attuale modello "federale". Come avviene con il sistema della Comunicazioni on line, Ministero e regioni definiscono gli standard tecnico-informatici e ciascuna Regione adeguerà il proprio sistema.

I Servizi pubblici per l'impiego (SPI): priorità per un rilancio

La missione dei servizi pubblici per il lavoro (SPI), nell'ambito del sistema regionale dei servizi per il lavoro, è ben individuata nella legge regionale n. 3/2009, che dà attuazione ai principi fondamentali ed assicura i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), definiti dal legislatore nazionale, in particolare con il D.Lgs. n. 181/2000 e successive modifiche, da ultime quelle introdotte dalla L. n. 92/2012.

Tali modifiche richiedono un impegno dei Spi chiamati a garantire l'erogazione dei LEP, una volta definiti a livello nazionale. È perciò stato necessario mettere a fuoco la missione dei servizi pubblici e individuare le priorità su cui concentrare la loro azione, per adeguare l'offerta di servizi all'incremento della domanda e alle variazioni qualitative della stessa. Ciò ha comportato una rivisitazione degli strumenti operativi, degli interventi di politica del lavoro, e un miglioramento degli assetti organizzativi.

La gravità della crisi occupazionale, con l'aumento costante delle persone in cerca di lavoro, sta evidenziando una forte pressione sui Spi, come indica l'andamento del flusso annuale di dichiarazioni di immediata disponibilità (DID) presentate presso i centri per l'impiego (Cpi), che risulta quasi raddoppiato nel 2012 rispetto a quanto osservato prima dell'inizio della crisi (si è passati dalle 78.212 DID registrate nel 2007 alle 131.915 registrate nel 2012). Analoghe indicazioni sono fornite anche dall'analisi dei flussi di iscrizione in lista di mobilità (14.809 nel 2007 contro 36.847 nel 2012).

La sensibile variazione registrata tra il 2011 e il 2012 nello stock di candidature attive nel sistema IDO (Incontro Domanda Offerta) segnala, inoltre, come stia crescendo il numero di lavoratori che “fanno affidamento” sui servizi degli SPI rispetto a scelte di ricerca d'impiego totalmente autonome.

Infine, anche se non sono disponibili elementi quantitativi precisi, si registra un sensibile incremento dell'utenza che, nel rivolgersi ai Cpi, esprime non solo un bisogno occupazionale ma una più complessiva situazione di difficoltà economica e sociale.

Al notevole incremento delle persone in cerca di lavoro corrisponde una grave contrazione delle assunzioni ed un restringimento della base occupazionale, che determina un sensibile incremento dei disoccupati e l'allungamento della durata dei periodi di disoccupazione. Sotto questo profilo le prospettive a breve termine non sembrano indicare una inversione di tendenza.

Il sensibile incremento dell'utenza e la crescente difficoltà a individuare sbocchi occupazionali si stanno riflettendo sulla capacità degli SPI di dare soddisfazione alla domanda, anche a causa della riduzione degli addetti. Infatti, per effetto delle politiche di contenimento della spesa pubblica, e anche a causa del taglio dei trasferimenti statali previsti dal D. Lgs. 469/1997, gli addetti dei Spi nel periodo 2005-2011 sono diminuiti del 26%, passando da 569 a 422.

Sulla scorta di una approfondita analisi sono stati focalizzati gli aspetti di maggiore criticità e sono stati individuati alcuni obiettivi di miglioramento da perseguire nel breve e medio periodo, con attività sostenibili, realizzabili in tempi brevi ed in maniera generalizzata, e verificabili circa la loro implementazione.

Gli obiettivi di miglioramento riguardano tre ambiti: la gestione delle attività amministrative con lo sviluppo e l'implementazione del “Cpi on line”, la qualificazione dei servizi per l'occupabilità e il miglioramento del servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro, con la pubblicazione e lo sviluppo di Clic Lavoro.

3.5 Certificare le competenze

A partire da giugno 2011, la Regione Veneto ha concretizzato l'uso di due strumenti volti alla validazione di competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali. Si tratta dell'**attestato di risultati di apprendimento** e del **dossier delle evidenze**.

L'ambito di utilizzo è stato quello delle politiche attive rivolte ai lavoratori colpiti dalla crisi economica. Gli interventi che per il 2011 la Regione del Veneto ha realizzato per i lavoratori colpiti dalla crisi, pur conservando il modello "dotale" messo in campo fin dal 2009, avevano introdotto alcuni elementi di novità rispetto alle precedenti edizioni con lo scopo di rafforzare la qualità delle prestazioni offerte ai lavoratori e alle imprese.

Tra i servizi a disposizione dei lavoratori era prevista l'opportunità del rilascio, al termine di un percorso personalizzato di consulenza, di un dossier individuale (dossier delle evidenze) e di registrare le competenze rilevate e ritenute spendibili per la futura occupabilità del lavoratore.

Parallelamente al termine di percorsi a carattere formativo (riqualificazione o rafforzamento di competenze) è stato previsto il rilascio di un attestato con la descrizione dei risultati di apprendimento effettivamente conseguiti in esito al percorso (attestato di risultati di apprendimento).

4. SOSTENERE L'OCCUPAZIONE ATTRAVERSO IL SUPPORTO ALLE IMPRESE

4.1 La valorizzazione del capitale umano quale leva per il rilancio

La valorizzazione del capitale umano è la leva attraverso la quale le imprese venete possono incrementare il proprio vantaggio competitivo, in termini di efficienza dei processi e innovatività dei prodotti e servizi offerti, sia nel mercato nazionale che internazionale e affrontare le sfide di settori strategici. Per rimanere concorrenziale l'impresa deve rafforzare la propria base di conoscenze, investendo nella ricerca e nell'innovazione così da porre in essere un'economia intelligente, sostenibile ed inclusiva, perseguendo un concetto ampio di innovazione che deve riguardare non solo gli aspetti relativi alla ricerca, ma anche i modelli aziendali, il design, le strategie di marca ed i servizi che comportano un valore aggiunto per gli utenti.

Una delle priorità portanti per il futuro delle imprese è infatti costruire politiche – per la ricerca e l'innovazione, per lo sviluppo del capitale umano, per il miglioramento dei servizi alle imprese inclusa la logistica - che le sostengano nei loro percorsi di *innovazione*, per renderle competitive sui mercati internazionali, contribuendo a sviluppare un contesto socio-economico che favorisca lo sviluppo di attività di ricerca, tra imprese e tra imprese e il mondo della ricerca, le aggregazioni tra imprese e l'internazionalizzazione e che rappresenti una piattaforma organica per l'avvio di nuove realtà imprenditoriali (*start-up*) e per la conversione e rinnovamento dei contesti aziendali, supportandoli nei processi di cambiamento necessari all'adeguamento alle nuove sfide globali ("*re-start-up*").

Creare una forza lavoro sempre più qualificata è una sfida notevole, considerati la rapida evoluzione delle competenze necessarie e lo squilibrio persistente tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro dell'UE.

E' fondamentale promuovere percorsi in grado di valorizzare l'*esperienza dei lavoratori anziani*, che a causa della crisi si trovano in condizioni di rischio di esclusione dal mercato del lavoro, valorizzandone le competenze acquisite durante il percorso lavorativo e favorendo l'adattamento degli skills alle nuove sfide della ripresa economica, anche nell'ambito di iniziative di promozione dell'*imprenditorialità giovanile*, inserendoli quali soggetti portatori di competenze distintive (sia di *start-up* che di "*re-start-up*"); è, inoltre, importante avviare percorsi che sostengano la definizione e la diffusione di forme innovative e più produttive di organizzazione del lavoro, compreso il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

Per affrontare tali sfide sono state avviate varie iniziative:

- LINEA 3 - Piani Integrati a supporto delle imprese venete
- Rilanciare l'impresa veneta – Progetti di innovazione e sviluppo
- Progetti a cofinanziamento bilaterale

4.2 LINEA 3 - Piani Integrati a supporto delle imprese venete

La Linea 3, prevista nell'ambito del **Piano delle politiche attive per il contrasto alla crisi** (D.G.R. 2299/2009), ha preso avvio nel 2009 ed è tuttora in svolgimento.

Fase I

Gli interventi integrati a supporto delle imprese venete (DGR 2299/09) erano rivolti ad aziende, a soggetti occupati e a soggetti disoccupati/inoccupati al fine di promuovere il miglioramento della competitività delle imprese stesse, favorendo la capacità di adattamento dei lavoratori e l'innalzamento dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro. I progetti erano diretti alla messa a punto di nuovi prodotti e servizi, al conseguimento delle certificazioni internazionalmente riconosciute, alla certificazione aziendale dei prodotti, al riconoscimento dei brevetti e di altri diritti di proprietà industriale, nonché azioni rivolte a favorire la stabilizzazione di lavoratori con contratti flessibili e all'inserimento occupazionale di disoccupati.

Fase II - Alte professionalità

Il provvedimento relativo alla seconda fase (DGR 1568/10) ha rappresentato il proseguimento del primo, ponendosi l'obiettivo di favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro in impresa. Con questo obiettivo, si è ritenuto strategico promuovere lo sviluppo di interventi rivolti al management, ai titolari delle imprese private e, più in generale, alle alte professionalità, anche prive di occupazione che, pur in possesso di competenze adeguate e spendibili, potessero incrementare la propria occupabilità e, nello stesso tempo, favorire lo sviluppo dell'impresa attraverso percorsi di innovazione organizzativa, di prodotto e di processo. Anche la seconda fase prevedeva la possibilità per le imprese di utilizzare le risorse del FESR, le imprese e gli enti hanno utilizzato tale opzione hanno investito prevalentemente in acquisto di hardware e software e in acquisizione di banche dati, ricerche di mercato e biblioteche tecniche.

Le imprese che si sono impegnate a creare nuova occupazione o per la stabilizzazione occupazionale sono state supportate con incentivi a sostegno di nuove assunzioni a tempo indeterminato del valore di 4mila euro per ogni nuovo assunto nella fase I e di 10mila euro per ogni nuovo assunto nella fase II (in ogni caso entro un limite massimo del 30% della retribuzione lorda). Per la seconda fase, la concessione dell'incentivo era possibile al verificarsi di tre condizioni per le figure assunte: a. avere un'esperienza/anzianità antecedente nella posizione ricoperta di almeno 12 mesi; b. essere senza occupazione da almeno 30 giorni alla data di assunzione; c. non aver avuto rapporti di dipendenza con l'impresa negli ultimi 6 mesi.

Fase III -- Piani per la creazione di valore in azienda

La terza fase della Linea 3 (DGR 1735/2011) ha posto un particolare accento sulle azioni dedicate all'innovazione di processo, attraverso le procedure lean, il trasferimento della capacità di generare nuove idee, l'innovatività in termini di strategie e metodiche tecniche, commerciali e organizzative, l'introduzione di forme di risparmio energetico, la riduzione dell'impatto ambientale, l'internazionalizzazione. Il 50% dei progetti finanziati è dedicato proprio alle procedure *lean* (*lean cost accounting, lean production, lean manufacturing, lean organization*). Anche in questo caso si è garantita l'opportunità alle imprese di integrare fondi a valere sul FESR con gli incentivi all'assunzione previsti fino a un massimo di 6mila euro a persona per assunzioni a tempo indeterminato e 4mila euro per assunzioni a tempo indeterminato di almeno tre anni.

Fase IV - Piani integrati a supporto delle imprese venete

Con la DGR 2335/2012 sono state messi a bando 7 milioni di Euro di risorse dell'Asse Adattabilità del POR FSE 2007-2013 per la realizzazione di piani integrati a supporto delle imprese venete per la *valorizzazione dell'eccellenza* e dei settori strategici e per rispondere alle sfide globali che impongono alle imprese venete di investire su *innovazione, internazionalizzazione, aggregazioni*. I progetti, strutturati in attività formative e attività di *action research*, sono rivolti a lavoratori, titolari d'impresa e liberi professionisti, prevedono azioni di miglioramento dei processi aziendali e dell'offerta dei prodotti attraverso l'introduzione di nuove soluzioni, azioni volte a sostenere lo sviluppo e l'implementazione dei piani per l'internazionalizzazione dell'impresa, a potenziare le capacità commerciali, alla riduzione dell'impatto ambientale, azioni volte al miglioramento delle performance economico-finanziarie dell'impresa e al miglioramento della competitività attraverso il recupero di efficienza e il potenziamento del capitale umano.

4.3 Rilanciare l'impresa veneta – Progetti di innovazione e sviluppo

Nell'ottica di costruire un sistema integrato di interventi a supporto del sistema socio-economico veneto, la Regione ha previsto un finanziamento a supporto delle imprese per progetti di innovazione e sviluppo. per incrementare la qualità del capitale umano, le cui competenze sono risorse fondamentali su cui investire per rafforzare la vitalità e la capacità di adattamento dei sistemi produttivi.

Un importante elemento di innovazione è la presenza di un modello flessibile che permetterà di tenere conto delle diverse necessità aziendali. Potranno essere realizzati progetti modulari, comprendenti diverse tipologie di interventi, formativi e di accompagnamento, in grado di dare risposta specifica ai fabbisogni rilevati, anche prevedendo la mobilità interregionale e transnazionale. Tale mobilità intende porsi quale strumento di supporto in grado di arricchire le professionalità dei partecipanti attraverso il confronto con altri contesti e favorire così lo sviluppo di nuove opportunità di business per le imprese. Si intende inoltre garantire da una parte l'opportunità di trovare risposte ai bisogni formativi in tempi molto brevi, attraverso l'introduzione della modalità a sportello, dall'altra la possibilità, soprattutto per le micro o piccole imprese, di poter sviluppare progetti di portata circoscritta alla singola realtà aziendale, articolati in azioni rispondenti a specifici fabbisogni formativi e professionali.

Sono stati stanziati 15.000.000,00 di Euro e sono previste 11 aperture a sportello con tempi molto brevi di approvazione dei progetti presentati, con la possibilità di partecipare al bando presentando proposte progettuali diversificate lungo un ampio arco temporale.

Con riferimento alle attività innovative, si segnala la promozione di interventi per la realizzazione di azioni innovative per le imprese. Nello specifico, in continuità con iniziative già promosse nel 2011 – che hanno visto la sottoscrizione di apposite convenzioni con enti di rappresentanza del settore artigiano (**Ente Bilaterale Artigianato Veneto, della Cassa Edile Artigiana Veneta e della Cassa Edile Veneta Artigiana**) e che hanno portato allo sviluppo di 3 direttive (DGR 1736-1737-1738/11) per la realizzazione di progetti per imprese e lavoratori del comparto artigiano – è stata sottoscritta una convenzione con l'Associazione Regionale Costruttori Edili del Veneto (ANCE Veneto) sulla base della quale è stata emanata una direttiva DGR 2336/2012 per la realizzazione di azioni innovative per le imprese edili del settore industriale.

4.4 Promozione della cultura della sicurezza

Tra le azioni di promozione della cultura della sicurezza previste dal Testo Unico (D.Lgs. 81/08), il legislatore ha disposto la realizzazione di una serie di interventi specificamente rivolti alle piccole medie e micro imprese.

Il provvedimento, approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 1013/2013, è finalizzato alla presentazione di una serie di interventi rivolti principalmente ad alcune categorie di lavoratori definite nella sede interministeriale che ha disposto anche il riparto del finanziamento ministeriale.

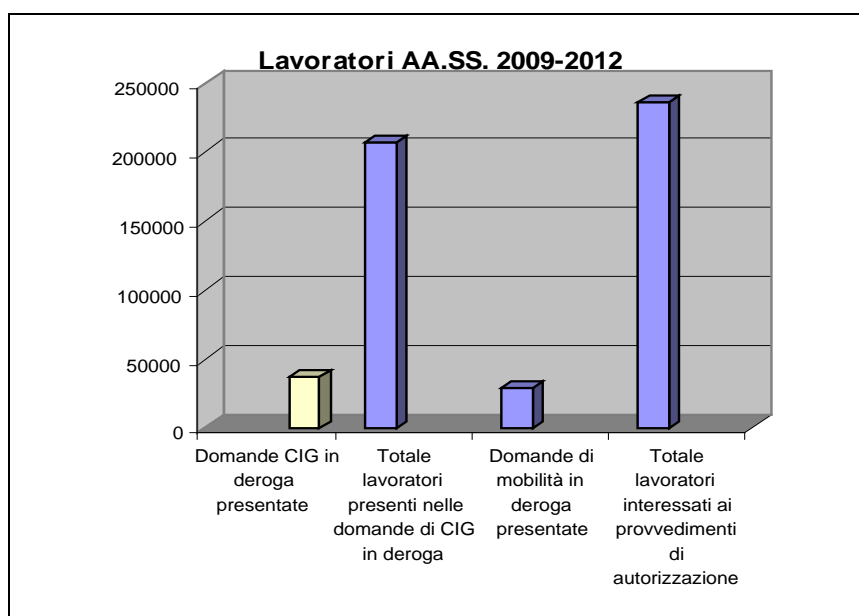
Merita di essere precisato che gli interventi saranno accompagnati da uno specifico progetto di supporto ed accompagnamento, allo scopo di valorizzare al massimo le singole iniziative.

Le attività si svolgeranno prevedibilmente tra l'autunno del 2013 e si completeranno nell'arco del 2014.

Il sistema della “dote lavoro” per lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Dal 2009 la Regione del Veneto è impegnata nel garantire la realizzazione di percorsi di politica attiva del lavoro per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga: cassa integrazione e mobilità. L'avvento della crisi economica e l'estensione delle tutele anche ad altre categorie di lavoratori solitamente escluse da meccanismi di protezione sociale hanno richiesto **un significativo adattamento della programmazione regionale** per rendere disponibili servizi e infrastrutture atte a far fronte ai nuovi bisogni dei lavoratori veneti.

Nel corso del quadriennio 2009-2012 il **numero dei lavoratori complessivamente interessati agli AA.SS. in deroga** è stato di **234.982**, di cui oltre 28.000 per mobilità in deroga e 206.000 per CIG in deroga, per una spesa complessiva erogata di oltre 443 milioni (grafico 1)

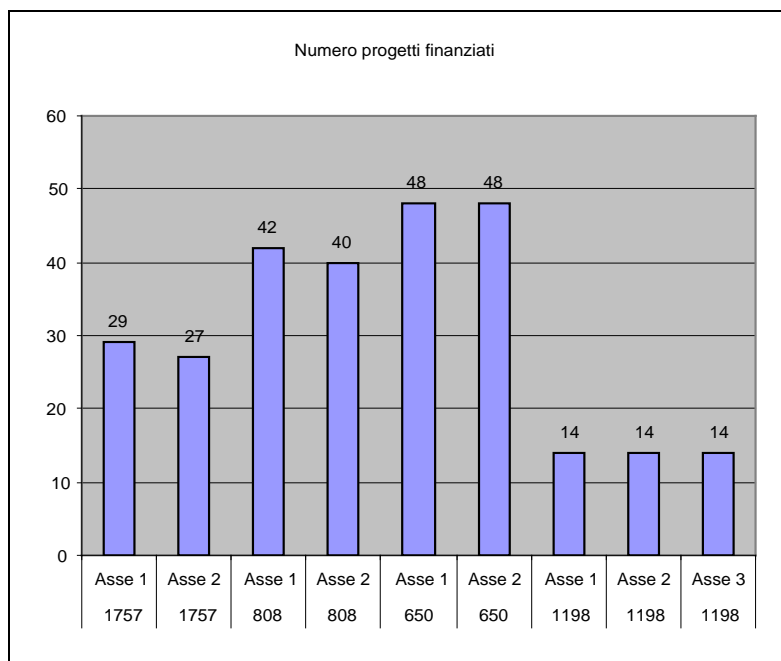


I provvedimenti di attuazione delle misure di politiche attive del lavoro si inseriscono nel quadro della **strategia delineata dagli accordi nazionali e regionali** e da due deliberazioni-quadro che hanno dato un indirizzo strategico alla realizzazione degli interventi anticrisi.

Tramite le cosiddette “dote lavoro” sono stati garantiti un sostegno al reddito e la realizzazione di servizi personalizzati finalizzati alla riqualificazione professionale e all'eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro.

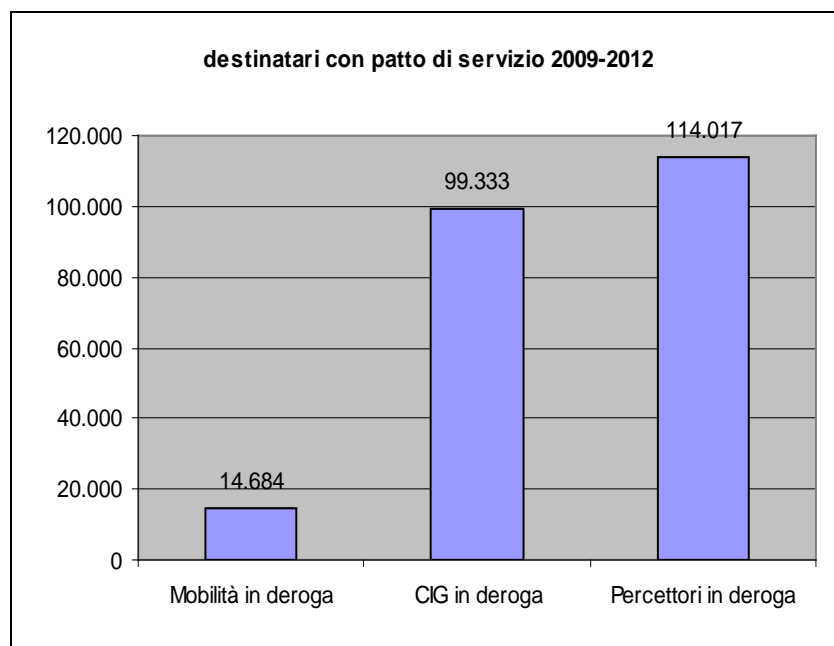
Sono stati **stanziati complessivamente oltre 120 milioni di euro**, di cui circa la metà per politiche attive del lavoro che concorrono alla copertura del cofinanziamento regionale dovuto per le indennità percepite dai lavoratori tramite INPS.

In questi quattro anni sono stati **finanziati 276 progetti per oltre 160 soggetti accreditati** coinvolti nelle attività. (grafico 2)



Nel quadriennio 2009-2012, il numero dei **lavoratori che sono stati segnalati** agli enti accreditati per i servizi al lavoro è stato di **160.862** (34.040 nel 2009, 41.836 nel 2010, 33.632 nel 2011 e 59.828 nel 2012).

Di questi, 114.017 lavoratori pari al **71,12% del totale dei segnalati hanno avuto accesso ai servizi di politica attiva** con la sottoscrizione del patto di servizio con una percentuale crescente nel corso degli anni considerando anche la presenza di un medesimo lavoratore in annate diverse. (grafico 3)



Al netto di queste ripetizioni **i lavoratori coinvolti sono stati 84.283**

Alle attività erogate nell'ambito dei percorsi individualizzati di riqualificazione e ricollocamento cui hanno avuto accesso 111.301 lavoratori. **La tabella evidenzia che le ore di attività erogate sono oltre state complessivamente 2,2 milioni** di cui il poco più del 50% è rappresentato dai percorsi formativi collettivi e quasi altrettanto (49,5%) dagli altri servizi erogati a livello individuale o collettivo. Nello specifico, le attività individuali (tutti i codici, ad esclusione di A2.2, A2.5 e B1.1) hanno riguardato il 45% delle ore effettivamente erogate. (Tabella 1)

Codice	Nome attività	Ore effettive	Ore medie pro-capite
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio	201.579	2
A1.2	Colloquio II livello per analisi esperienze e delle attese	61.280	2
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	84.421	1
A2.1	Colloquio di counselling individuale	66.480	6
A2.2	Colloquio di counselling di gruppo	76.463	12
A2.3	Bilancio di competenze (attività individuali)	119.945	8
A2.5	Bilancio di competenze (attività di gruppo)	21.322	17
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	92.280	11
A3.2	Tutorato all'inserimento lavorativo e al tirocinio	867	8
A4.1	Consulenza individuale all'autoimprenditorialità	522	8
B1.1	Percorsi formativi brevi collettivi	1.119.295	37
B1.2	Percorsi formativi brevi individuali	371.899	20
B1.5	Tutorato di stage	81	20

Il focus sulle attività formative mostra che le ore erogate ammontano a 1.491.194 con una prevalenza per i corsi di alfabetizzazione informatica e linguistica, comunicazione e relazione, e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. (tabella 2)

ATTIVITA FORMATIVA	Ore effettivamente erogate	Ore medie pro-capite lavoratore
Alfabetizzazione informatica	472.553	26
Alfabetizzazione linguistica (italiano per stranieri, inglese, tedesco, francese, ...)	331.105	29
Comunicazione e relazione	252.679	17
Contabilità	22.686	14
Formazione Specifica	7.218	31
Informatica avanzata	14.311	17
Organizzazione e Amministrazione	81.089	15
Percorso aziendale	1.011	11
Qualità	76.594	28
Risorse umane	5.125	13
Servizi alla persona	7.115	14
Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	219.711	23

Per quanto riguarda i percorsi aziendali, sono state erogate oltre 90 mila ore di formazione a 2.716 lavoratori con una media di 43 ore pro-capite. I percorsi aziendali approvati sono stati 97 ed hanno riguardato materie specifiche come: Movimentazione meccanica e manuale dei carichi, Addetto specializzato nel trattamento dei tessuti, la gestione del cliente nei servizi di ristorazione collettiva, Utilizzo macchine a controllo numerico, Aggiornamento operatori del comparto orafa (Tabella 3)

Attività Formativa	Ore erogate	Ore medie pro-capite
Alfabetizzazione informatica	4.446	40
Alfabetizzazione linguistica (italiano per stranieri)	170	34
Comunicazione e relazione	330	47
Contabilità	0	0
Informatica avanzata	54	54
Organizzazione e Amministrazione	84	28
Percorso aziendale	84.858	43
Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	322	23

Gli interventi realizzati hanno concretizzato nella nostra regione un sistema regionale di welfare to work, adattando gli strumenti disponibili alle peculiarità del mercato del lavoro.

Inoltre, si è reso **più stringente il principio di condizionalità**, istituendo una stretta correlazione tra i trattamenti di sostegno al reddito e le misure di politica attiva a vantaggio di **una responsabilizzazione** delle persone e dei sistemi.

La gestione regionale degli ammortizzatori in deroga, ha avuto l'effetto di estendere e potenziare le tutele nazionali in ragione della gravità della crisi anche attraverso **un sistema di governance che ha visto coinvolti le parti sociali e l'azione della rete dei servizi per il lavoro pubblici e privati.**

Questa azione sinergica ha consentito di **arginare la caduta dell'occupazione**, la cui dinamica negativa è stata nettamente più contenuta di quella del PIL.

I risultati raggiunti, in termini di diffusione dell'intervento e di efficienza gestionale, possono definirsi straordinari. Come prima riportato, oltre alla consistenza delle risorse finanziarie impiegate ed al rilevante numero di lavoratori coinvolti, va sottolineata la **progressiva azione di messa a punto e consolidamento dello schema operativo e gestionale** su cui si basano i singoli interventi di politica attiva (sistema di presa in carico, affidamento, tipologia dell'intervento, erogazione dei finanziamenti, monitoraggio, valutazione), il progressivo **radicamento di una cultura degli interventi basato su principi di personalizzazione, responsabilità individuale e sulla centralità della domanda.**

Interventi di outplacement

Accanto agli interventi di riqualificazione e lavoratori in cassa integrazione in deroga ed in mobilità in deroga, sono stati realizzati **interventi per la riqualificazione professionale dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro che si trovavano nelle seguenti situazioni:**

- lavoratori sospesi posti in cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO);
- lavoratori sospesi posti in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
- lavoratori iscritti alle liste di mobilità, ex lege n. 223 del 23 luglio 1991 e ex lege n. 236 del 19 luglio 1993.

Gli interventi sono stati specificamente orientati a offrire un supporto ai lavoratori coinvolti da situazione di crisi aziendale, o settoriale, a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, che intendessero intraprendere percorsi di riqualificazione professionale e/o reimpiego occupazionale.

Essi si sono posti anche l'obiettivo di intervenire per prevenire e contenere il disagio e l'emarginazione sociale derivante dall'espulsione dal mercato del lavoro e dalla conseguente entrata e successiva permanenza in stato di disoccupazione. Le forti implicazioni sociali che una fuoriuscita dal mondo del lavoro provoca richiedono, infatti, la messa in campo di una serie di azioni ben strutturate, capaci di garantire un reale e concreto supporto alla persona, sia nella fase orientativa, che nella fase di ricerca di opportunità e d'inserimento lavorativo.

Le finalità degli interventi sono state perseguite attraverso l'adozione di un **approccio personalizzato**, coerente rispetto alle esigenze specifiche dei destinatari, modulare e flessibile nell'articolazione delle azioni previste. L'intervento ha posto infatti il lavoratore/destinatario al centro di un percorso orientato alla riqualificazione e all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso l'implementazione di interventi di politiche attive del lavoro miranti al raggiungimento di obiettivi specifici e personalizzati. Secondo questo modello la persona è stata posta al centro del sistema del mercato del lavoro e i servizi finalizzati alla valorizzazione del capitale umano si adattano alle esigenze del singolo, modulandosi ai suoi fabbisogni.

Si tratta di un intervento numericamente meno corposo rispetto al precedente che ha riguardato circa 700 lavoratori.

Lavori di pubblica utilità (2009 – 2012)

L'iniziativa regionale per la realizzazione di "Progetti di pubblica utilità e/o utilità sociale" viene proposta per la prima in via sperimentale dalla Giunta Regionale del Veneto del Veneto, in attuazione della Linea 2 di intervento di contrasto alla crisi di cui alla premessa..

I "Progetti di pubblica utilità e/o utilità sociale" hanno l'obiettivo prioritario di **assicurare un sostegno temporaneo a persone prive di reddito o dal reddito insufficiente**, ma anche, di rendere disponibili **strumenti di politica attiva** quali **l'inserimento/reinserimento lavorativo** per quei lavoratori – **inoccupati, disoccupati e parasubordinati – che, coinvolti dalla crisi, siano sprovvisti delle coperture previste dagli ammortizzatori sociali, ordinari o in deroga.**

La *ratio* dell'intervento pubblico risiede nella volontà di fornire uno **strumento di sostegno non meramente assistenziale** a quei cittadini in difficoltà economica che ordinariamente, non avendo altre possibilità di integrazione del proprio reddito, sono costretti a rivolgersi ai servizi sociali degli Enti Locali territoriali per ottenere un sostentamento economico.

Con questa iniziativa la Giunta Regione del Veneto ha cercato quindi di **"trasformare" una spesa assistenziale in una spesa "produttiva"**, non solo offrendo un sostegno al reddito in cambio di un impegno lavorativo a soggetti che, in età lavorativa, si trovino in difficoltà economica, ma anche stimolandone una riabilitazione professionale e sociale, con l'obiettivo di tenere attivo il lavoratore agevolando e stimolando il rientro nel mercato del lavoro.

La titolarità dell'intervento è in capo agli **enti pubblici locali** i quali presentano alla Regione un progetto che coinvolge uno o più lavoratori sprovvisti di sostegno al reddito in lavori di pubblica utilità di carattere straordinario. L'impiego avviene per il tramite di un'impresa privata affidataria di un servizio, di norma un'impresa sociale. La Regione contribuisce con la compartecipazione al 50% dei costi del lavoro e al rimborso parziale degli oneri di gestione del progetto.

Visto il successo ottenuto nella prima edizione sperimentale, la Regione ha rifinanziato la linea d'intervento anche nelle annualità seguenti 2010, 2011 e 2012.

Nel corso del triennio 2009-2012 la Giunta Regionale ha stanziato circa 4,5 milioni di euro, consentendo la realizzazione di circa 350 progetti e il coinvolgimento di circa 1300 lavoratori. Tenuto conto che il progetto ha finanziato il 50% del costo del lavoro dei soggetti coinvolti, l'azione ha nel complesso movimentato nel quadriennio 2009-2012 risorse per il contrasto alla crisi pari a circa 9 milioni di euro.

Su tale intervento è stato svolto un approfondito monitoraggio che ha confermato la bontà dell'intervento, tant'è che nel 2013 la legge finanziaria regionale ha ripreso tale modello d'intervento istituendo un apposito fondo sul bilancio regionale con uno stanziamento di 5 milioni di euro.

Di particolare interesse il dato di monitoraggio relativo agli esiti occupazionali.

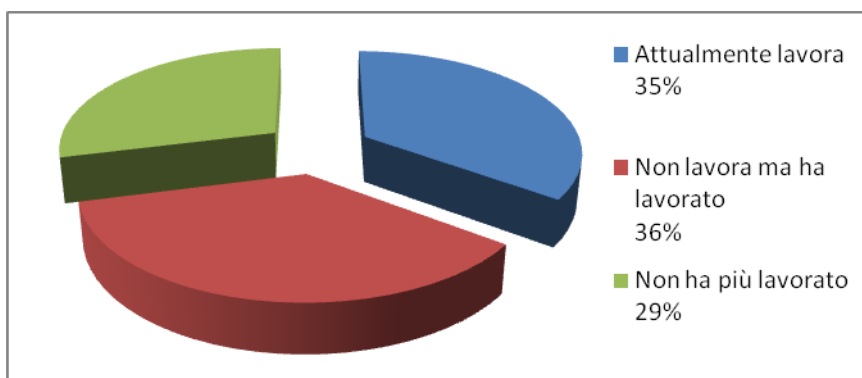
Di seguito, con dati aggiornati al 31 ottobre 2012, l'attuale condizione lavorativa di tutti i soggetti coinvolti nel triennio 2009-2011. Sono state considerate tre casistiche:

- Soggetti che attualmente stanno lavorando: rappresentano il 35% dei lavoratori coinvolti;
- soggetti che attualmente non stanno lavorando ma che comunque dopo la partecipazione al progetto di pubblica utilità hanno avuto una o più occasioni di lavoro: sono il 36% dei lavoratori indagati;
- soggetti che, una volta terminato il progetto di pubblica utilità, non hanno avuto più alcuna occasione di lavoro: si tratta, in questo caso, del 29% dei lavoratori coinvolti.

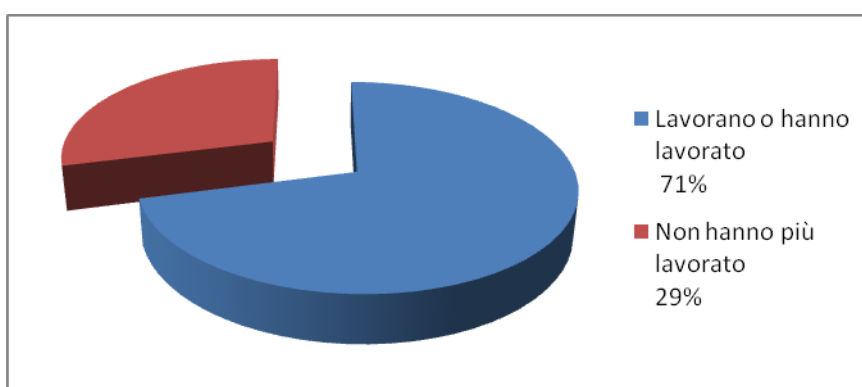
All'interno dell'ultimo caso potrebbe tuttavia essere presente una limitata percentuale di lavoratori che si trovano al di fuori dei confini regionali o che hanno raggiunto i limiti di età pensionistici. Proprio in considerazione di queste possibili casistiche, tale percentuale potrebbe essere ancora più limitata.

Condizioni lavorative dopo LPU	%
Attualmente lavora	35%
Non lavora ma ha lavorato	36%

Non ha più lavorato 29%

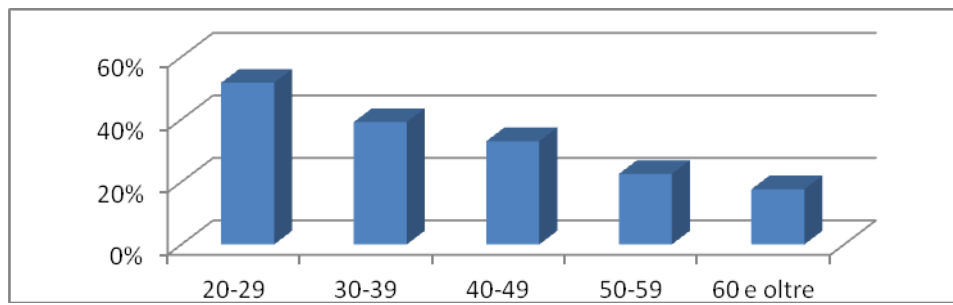


Se si considera la condizione “particolare” dei soggetti coinvolti nei progetti, il perdurare della recessione economica e la crisi occupazionale nel territorio regionale e le molteplici finalità del progetto (volto sia a dare una risposta ai bisogni economici al lavoratore sia ad offrire una possibilità di rientrare in un’esperienza lavorativa) i risultati sembrano essere incoraggianti. A questo proposito, il successo del progetto trova conferma nel dato sulla condizione occupazionale successiva al termine di scadenza del LPU. **Infatti, dopo l’esperienza di pubblica utilità, circa il 71% dei lavoratori coinvolti nel triennio 2009-2011 ha potuto beneficiare di almeno un percorso lavorativo.**



Inoltre, indagando la **condizione occupazionale** successiva al termine del Lavoro di Pubblica Utilità per classe di età, emerge come **all’interno della componente più giovane (con età inferiore ai 30 anni) il 52% dei soggetti coinvolti stia ancora lavorando** mentre per la classe di età compresa tra 30 e 39 anni la percentuale di soggetti ancora occupati si attesta al 39%. Tali valori si riducono notevolmente nelle classi di età più avanzate: dei soggetti con un’età compresa tra 50 e 59 soltanto il 23% risulta attualmente occupato, cifra che si riduce al 18% per i lavoratori con età superiore ai 60 anni.

Classi di Età	% di lavoratori che sta attualmente lavorando sul totale dei lavoratori coinvolti
20-29	52%
30-39	39%
40-49	33%
50-59	23%
60 e oltre	18%



Intervento a favore dei lavoratori collaboratori a progetto

L'intervento ha avuto inizio a fine 2009 ed è terminato a giugno 2012. Sono stati coinvolti complessivamente **570 lavoratori** che sono stati seguiti per **4 o 6 mesi in attività di politica attiva del lavoro di ricerca e di riqualificazione professionale** assicurando agli stessi **un sostegno al reddito**. Il costo dell'intervento è stato di circa **2,1 milioni di euro**, con risorse di provenienza ministeriale. Un **monitoraggio** effettuato a maggio 2012 ha evidenziato che sul totale dei lavoratori coinvolti solo un 10 per cento non ha avuto esperienze di lavoro successivamente alla ammissione nell'intervento, **oltre il 40 per cento ha avuto un rapporto di lavoro che ha fatto perdere lo stato di disoccupazione al lavoratore**, i rimanenti hanno avuto rapporti di lavoro inferiori a 6 mesi e in alcuni casi esperienze di tirocinio.

Progetto welfare to work

Il progetto è stato avviato nel novembre 2011 e si è concluso a giugno 2012 ed ha visto la promozione da parte dei CPI delle Province di **1.317 tirocini rivolti a giovani tra i 18 e i 29 anni**. I tirocini prevedevano una **durata di 4 mesi** ed ai tirocinanti era assicurata **un'indennità di partecipazione di 600 euro mensili**. L'intervento è stato finanziato con risorse ministeriali assegnate a Italia Lavoro spa per un costo complessivo di **circa 3 milioni di euro**. La Regione ha avuto compiti solo di gestione e indirizzo. Si può ritenere che l'iniziativa abbia avuto un buon successo in quanto i 1.317 tirocini (un numero pertanto considerevole) sono stati avviati, con tutti gli adempimenti del caso firma della convenzione, predisposizione del progetto formativo e effettivo avvio del tirocinio in poco più di 2 mesi (da metà novembre a fine gennaio).

Contratto di mobilità per la buona occupazione

Il "contratto di mobilità per la buona occupazione" è un intervento che **mira allo spostamento dalle politiche passive a sostegno del reddito, alle politiche attive che incentivino il rientro dei lavoratori disoccupati nel circuito produttivo**, evitando la persistenza del lavoratore nello stato di inoccupato sussidiato, preludio alla formazione di disoccupazione strutturale e di lavoro irregolare.

In particolare la Regione nel 2012 ha previsto la possibilità per i lavoratori in esubero che si trovino sospesi in cassa integrazione straordinaria e in deroga di aderire su base volontaria ad un percorso volto al **reinserimento lavorativo** concordato con i servizi per il lavoro e denominato "**Contratto di Mobilità**". Tale percorso, che comporta la cessazione del rapporto di lavoro e la messa in mobilità del lavoratore almeno 3 mesi prima del termine previsto del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria e in deroga, può comprendere:

- la partecipazione ad un **tirocinio** di reinserimento lavorativo per una durata massima di 600 ore con il riconoscimento al lavoratore di un'indennità di €4.00 all'ora;
- un eventuale voucher per la partecipazione ad un **corso di formazione** presso un Organismo di Formazione accreditato presso la Regione del Veneto funzionale all'inserimento lavorativo presso l'azienda ospitante. Il valore del voucher non potrà superare la somma di €1.200.

Sia l'indennità di tirocinio, sia il voucher sono cumulabili con l'indennità di mobilità

Percorsi formativi per disoccupati diplomati

Con la DGR 2033/2010 sono stati stanziati 10.000.000 di euro, e finanziato 2 tipologie progettuali:

- una rivolta a giovani senza rilevanti precedenti esperienze professionali, in possesso di un buon livello di scolarizzazione (diploma o laurea) che necessitano di interventi di sviluppo di competenze professionalizzanti (44 percorsi più lunghi che si concludono con un esame di qualifica);
- un'altra rivolta a adulti espulsi dal mercato del lavoro a causa della situazione di crisi, dopo una esperienza professionale anche rilevante, e che presentano forti difficoltà di reinserimento professionale a causa di bassi livelli di scolarità e di competenze professionali limitate (54 percorsi brevi di circa 150 ore d'aula e un mese di stage in azienda).

La Regione ha definito una riserva per i progetti formativi volti alla qualificazione di figure professionali del settore energetico, che anche il Rapporto ISFOL 2009 registrava come potenzialmente in incremento soprattutto, per la componente femminile.

I progetti finanziati sono stati 98, di cui circa 30 nel settore energia, altrettanti nel settore turismo e ristorazione e 10 nel settore dell'alta informatica.

Gli utenti coinvolti sono stati 1.249 di cui il 36% donne. Da segnalare che delle oltre 52.000 ore di formazione oltre il 42% sono state realizzate come stage in azienda. Molto interessante anche il dato relativo ai partner di progetto, che sono stati 1665, tra partner aziendali ed operativi

5. REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA



Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca

Indagine conoscitiva della Commissione Lavoro della Camera sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale, con particolare riguardo alla disoccupazione giovanile

✓ **L.R. 11 del 4/6/2009 - “Misure urgenti in materia di sviluppo economico regionale, sostegno al reddito dei lavoratori e delle famiglie, accelerazione di lavori pubblici**

Nel contesto della attuazione della LR 11/2009, è stato adottato “Il Programma anticrisi della Regione Friuli Venezia Giulia”.

Al fine di rispondere all'esigenza di offrire un servizio pratico e aggiornato su quelle che sono le linee d'intervento in materia di lavoro, la Regione predispone e pubblica, con cadenza bimestrale, il *Vademecum sugli interventi a favore dell'occupazione in Friuli Venezia Giulia*. Un'iniziativa la cui utilità è ben rappresentata dalla quantità d'informazioni presenti nel volume, che orientano l'utente nell'universo formato da leggi, regolamenti, contributi e incentivi che costituiscono nel loro complesso quello che è l'intervento pubblico regionale nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo ed al fine di rappresentare la completezza delle notizie riportate, si riporta l'indice della pubblicazione:

Azione 1. Sostegno al reddito

Progetto 1. Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria

Progetto 2. Mobilità indennizzata e non indennizzata

Progetto 3. Indennità di disoccupazione

Progetto 4. Ammortizzatori sociali in deroga

Progetto 5. Anticipazione dei trattamenti di CIGO e CIGS

Progetto 6. Lavoratori parasubordinati

Progetto 7. Accesso al credito per lavoratori in CIGS, precari e disoccupati

Progetto 8. Lavoro occasionale di tipo accessorio

Azione 2. Formazione

Progetto 1. Lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga

Progetto 2. Progetti aziendali di formazione e lavoro

Progetto 3. Progetto Imprenderò

Progetto 4. Piano per il ricollocamento dei lavoratori disoccupati

Progetto 5. Piani formativi finanziati da Fondimpresa

Azione 3. Servizi per l'impiego pubblici e privati

Progetto 1. Servizi per l'impiego in affidamento ai privati

Azione 4. Agevolazioni per l'occupazione

Progetto 1. Incentivi all'assunzione, alla stabilizzazione e al lavoro autonomo e imprenditoriale

Progetto 2. Assunzione di personale a elevata qualificazione o da impiegare in attività di ricerca

Progetto 3. Incentivi per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga

Progetto 4. Anticipazione dei trattamenti di sostegno al reddito per l'avvio di attività d'impresa o di lavoro autonomo

Progetto 5. Imprese cooperative costituite da lavoratori provenienti da aziende in crisi

Progetto 6. Agevolazioni contributive per chi assume lavoratori over 50, in mobilità o disoccupati

Progetto 7. Assunzione di lavoratori titolari dell'indennità di disoccupazione ordinaria

Progetto 8. Reimpiego di personale con qualifica dirigenziale

Progetto 9. Diritto al lavoro delle persone disabili

Progetto 10. Fondo provinciale per l'occupazione dei disabili

Azione 5. Tirocini, LSU, LPU

Progetto 1. Lavori socialmente utili

Progetto 2. Lavori di pubblica utilità

Progetto 3. Tirocini formativi

Azione 6. Progetti speciali del Ministero del lavoro

Progetto 1. Apprendisti e mestieri a vocazione artigianale (Amva)

Progetto 2. Lavoro e Sviluppo 4

Azione 7. Conciliazione e pari opportunità

Progetto 1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Progetto 2. Azioni positive per l'incremento delle opportunità e il pieno sviluppo delle persone

Progetto 3. Sostegno alla qualità dell'occupazione (progetto "family friendly")

Progetto 4. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed emersione del sommerso (Si.Con.Te)

Progetto 5. Sostegno all'imprenditoria femminile

Azione 8. Contratti di solidarietà e responsabilità d'impresa

Progetto 1. Contratti di solidarietà difensivi

Progetto 2. Promozione dei principi di responsabilità sociale nelle imprese

Azione 9. Professioni

Progetto 1. Contributi per l'avvio di attività in forma individuale

Progetto 2. Contributi per l'avvio di attività in forma associata o societaria

Progetto 3. Conciliazione dei tempi lavorativi e familiari: sostituzione del professionista

Azione 10. Stati di crisi

Progetto 1. Piani di fronteggiamento delle situazioni di grave crisi occupazionale

✓ **Accordo tra Stato e Regioni del 12 febbraio 2009 per l'attivazione di un Programma d'interventi di sostegno al reddito e alle competenze per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità in deroga**

Con l'accordo sottoscritto dal Governo e dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 12 febbraio 2009 si è stabilito l'intervento del Fondo sociale europeo attraverso misure a favore dei lavoratori, in cassa integrazione o in mobilità, destinatari di ammortizzatori sociali in deroga.

Tale intervento avviene lungo due direttrici:

- erogazione di misure di politica attiva (orientamento, formazione);
- contributo a valere sulle somme erogate da INPS a titolo di ammortizzatore in deroga.

Formalmente, nella regione Friuli Venezia Giulia, le operazioni inerenti l'attuazione dell'accordo, si sono avviate dal 21 settembre 2009.

Nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione dell'accordo e l'avvio delle operazioni, la struttura regionale competente in materia di formazione professionale ha operato ai fini di definire il quadro complessivo dei dispositivi utili all'attuazione dell'accordo. Tale attività è stata svolta in stretto raccordo con le strutture competenti in materia di lavoro, con INPS, con le Province ed attraverso un tavolo permanente di concertazione che ha assicurato la condivisione con le parti economiche e sociali.

Le direttrici lungo le quali si è svolta l'attività di preparazione possono essere sintetizzate nel modo seguente:

- rispettare le modalità condivise con la Commissione europea e con le Amministrazioni centrali competenti;
- garantire un'offerta formativa ampia ed efficace, in grado di sostenere effettivamente il rafforzamento delle competenze dei lavoratori coinvolti;
- definire procedure di accesso alla formazione da parte dei lavoratori snelle;
- garantire l'apporto dei vari attori coinvolti coerente con le loro competenze e capacità;
- definire flussi procedurali certi con INPS, per la parte inerente il contributo FSE a valere sulle somme erogate da INPS a titolo di ammortizzatore in deroga.

L'offerta delle misure di politica attiva a favore dei lavoratori in cassa integrazione o in mobilità in deroga è stata la seguente:

- Modulo introduttivo di informazione e accompagnamento. Si tratta di un modulo di orientamento erogato dagli enti di formazione accreditati che prevede 3 ore con almeno 5 lavoratori e 1 ora individualizzata. Si conclude con la predisposizione del Piano formativo individuale.
- Catalogo 1 – offerta derivante dal catalogo regionale della formazione permanente. Si tratta di uno strumento creato utilizzato dalla Regione e finanziato dal FSE per corrispondere alle più generali finalità del *lifelong learning*. In considerazione dell'ampia offerta (circa 300 titoli nell'ambito di tre macro aree tematiche – Lingue, Informatica, Professionalizzante) e della procedura che permette il rapido avvio dell'attività formativa una volta definito il gruppo – classe, è stato fatto rientrare nell'offerta formativa che dà attuazione all'accordo del 12 febbraio 2009. Le attività formative, che hanno una durata compresa tra 40 e 80 ore, sono realizzate da enti di formazione accreditati selezionati sulla base di un avviso pubblico.
- Catalogo 2 – offerta derivante dal sistema apprendistato. Si tratta di un catalogo formativo costituito, attraverso un avviso pubblico, nell'ambito dell'offerta formativa articolata sulle unità di competenze del Repertorio dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. Il catalogo comprende circa 200 titoli relativi a 21 comparti produttivi di durata compresa tra 20 e 80 ore e percorsi di 4 ore modulabili e cumulabili relativi ai temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Le attività formative sono realizzate da enti di formazione accreditati selezionati sulla base di un avviso pubblico.
- Servizi dei Centri per l'impiego nei confronti dei lavoratori in mobilità in deroga. Si tratta dell'attività di accoglienza e presa in carico svolta dai CPI che si conclude con la definizione del Piano d'azione individuale – PAI.
- Interventi formativi specifici per i lavoratori in mobilità in deroga. Le attività sono realizzate da quattro raggruppamenti di enti di formazione accreditati selezionati sulla base di un avviso pubblico. Ogni raggruppamento opera su un ambito provinciale ed è competente per attività formative rivolte a disoccupati, lavoratori in cassa integrazione o in mobilità (non in deroga) e finanziate dal FSE. Possono essere realizzate attività formative inerenti varie tipologie formative, in funzione dello specifico fabbisogno dei lavoratori.
- Interventi formativi specifici per i lavoratori in cassa integrazione in deroga. Le attività sono realizzate da enti di formazione accreditati e possono riguardare varie tipologie formative, in funzione dello specifico fabbisogno dei lavoratori.
- Partecipazione ad attività formative ordinarie. I lavoratori in cassa integrazione o in mobilità in deroga, possono partecipare, attraverso specifica procedura, ad attività formative finanziate dal FSE a valere sulle attività ordinarie.

La Regione ha pubblicizzato l'offerta formativa esistente attraverso il proprio sito e la produzione di materiale cartaceo ampiamente diffuso. Sono state fornite le necessarie notizie relative ai contenuti dell'offerta, agli enti di formazione abilitati all'erogazione con le indicazioni relative alle sedi presso cui rivolgersi, con le giornate e orari di apertura e con i recapiti telefonici e mail.

Entro tre giorni dall'inizio della sospensione, i lavoratori in cassa integrazione in deroga si sono recati, a propria scelta, presso un ente di formazione avente titolo al fine dell'accesso al modulo introduttivo di informazione e accompagnamento e alla definizione del Piano formativo individuale. Tale Piano ha previsto la frequenza alle attività formative dell'offerta per un numero di ore almeno pari al 30% di quelle di sospensione.

Per quanto riguarda i lavoratori in mobilità in deroga, una volta definito il PAI presso i CPI, si sono recati presso un ente di formazione, a loro scelta, per l'accesso al modulo introduttivo di informazione e accompagnamento e definizione del Piano formativo individuale. Il Piano ha previsto un numero di giornate di formazione pari ad almeno il 30% dell'ammontare complessivo delle giornate di mobilità in deroga, con una frequenza media per giornata di 4 ore.

La partecipazione alle attività formative è avvenuta all'interno del periodo di sospensione, per i lavoratori in cassa integrazione in deroga, o all'interno del periodo di mobilità, per i lavoratori in mobilità in deroga.

Alcuni dati quantitativi:

GENERE	TOTALE	15-24	25-29
M	19.954	1.390	2.490
F	29.393	3.920	4.030
TOTALE	49.347	5.310	6.520

✓ **Azioni concernenti Lavori di Pubblica Utilità – LPU**

Si è proceduto all’attuazione di tre dispositivi differenziati nel tempo che hanno consentito a persone disoccupate e prive di qualsiasi forma di sostegno al reddito periodi di lavoro (sia pure temporanei). Le azioni hanno visto l’intervento integrato delle competenze della Regione e dei Comuni ed il coinvolgimento delle imprese – in particolare cooperative.

Alcuni dati quantitativi:

GENERE	TOTALE	15-24	25-29
M	767	44	65
F	1.020	45	81
TOTALE	1.787	99	146

✓ **Percorsi formativi per disoccupati realizzati in stretto raccordo con le imprese**

Ci si riferisce, in particolare, alle tre seguenti tipologie di iniziative formative tutte legate da un forte coinvolgimento delle imprese che sono coinvolte sin dalla fase di progettazione degli interventi assicurata dagli enti accreditati:

- Work experience, vale a dire periodi di tirocinio extracurricolare in impresa, di norma di 6 mesi;
- percorsi di qualificazione di base abbreviata, che conducono all’acquisizione di una qualifica di livello 3, nel quadro del repertorio nazionale delle figure professionali (1000 ore di cui almeno il 30% in stage)
- percorsi post diploma, con 250 ore di aula e stage di 2 mesi.

Alcuni dati quantitativi:

GENERE	TOTALE	15-24	25-29
M	3.908	1.667	968
F	3.294	1.579	687
TOTALE	7.202	3.246	1.655

✓ **Piano d’azione a favore dei disoccupati e lavoratori in mobilità**

Attraverso l’azione integrata dei Centri per l’impiego e raggruppamenti di enti di formazione (4 raggruppamenti ognuno dei quali con competenza su un ambito territoriale provinciale) si è intervenuto attraverso misure diversificate – work experience, formazione – e personalizzate al fine di sostenere il rientro nel mdl in un quadro di incrocio con la domanda delle imprese

Alcuni dati quantitativi:

GENERE	TOTALE	15-24	25-29
M	3.134	806	703
F	2.692	870	573
TOTALE	5.826	1.676	1.276

✓ **Sostegno all’alta formazione**

Si è intervenuti attraverso interventi formativi di carattere specialistico e di breve durata e attraverso voucher per la partecipazione a master post laurea, - in regione, in Italia, all’estero – e sostegno a dottorati di ricerca e assegni di ricerca.

Alcuni dati quantitativi:

Formazione specialistica

GENERE	TOTALE	15-24	25-29
M	2.760	265	994
F	1.399	81	404

6. REGIONE EMILIA ROMAGNA

MISURE PROMOSSE DALLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA PER FRONTEGGIARE LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

settembre 2013

La Regione Emilia-Romagna nell'ambito delle misure messe in campo negli ultimi anni per fronteggiare gli effetti occupazionali della crisi economica ha promosso un piano di intervento per favorire l'occupazione giovanile partendo dall'assunto che le criticità e le difficoltà che incontrano i giovani ad entrare in modo qualificato nel mercato del lavoro richiedono un intervento straordinario.

Il sistema economico, anche nell'attuale contesto, manifesta la necessità e dichiara un fabbisogno non coperto, di tecnici qualificati ai diversi livelli.

La Regione ha risposto a tale domanda costruendo un sistema educativo che guarda al mercato del lavoro, strutturato, stabile e riconoscibile. Un sistema regionale di educazione e ricerca articolato nell'istruzione e formazione professionale, nella rete politecnica, nelle opportunità di alta formazione, nel trasferimento tecnologico e creazione d'impresa. Resta la necessità, nella situazione contingente, di intervenire in modo tempestivo, contestualmente all'avvio del sistema Emilia-Romagna e in integrazione e complementarietà con esso, attraverso strumenti flessibili e fortemente personalizzabili, per costruire ponti e raccordi tra i singoli giovani che cercano un lavoro di qualità e le imprese che investono nel futuro. Per questo motivo la Giunta ha promosso una misura di incentivazione alle imprese che assumono a tempo indeterminato o stabilizzano giovani.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE O LA STABILIZZAZIONE DI GIOVANI.

Con Delibera di Giunta regionale n. 413/2012 è stato approvato un intervento straordinario a favore dell'occupazione giovanile che prevede azioni per l'assunzione e la stabilizzazione che si rivolgono a giovani da 18 fino a 34 anni appartenenti alle seguenti due tipologie:

- Disoccupati e inoccupati;
- Discontinui.

Le tipologie di incentivi sono due:

- Incentivo all'assunzione
- Incentivo per la trasformazione di altre forme contrattuali.

L'entità dell'incentivo per l'assunzione è pari a:

- €7.000,00 se riferita a uomini
- €8.000,00 se riferita a donne

L'entità dell'incentivo per la trasformazione di altre forme contrattuali varia a seconda che la forma contrattuale di provenienza riguardi o non riguardi l'apprendistato. Se la trasformazione ha ad oggetto un contratto diverso dall'apprendistato l'entità dell'incentivo è pari a:

- €6.000,00 se riferita a uomini
- €7.000,00 se riferita a donne

Se la trasformazione ha ad oggetto un contratto di apprendistato l'entità dell'incentivo è composta di due quote:

- una quota parte riferita alla mera trasformazione del contratto pari a:
 - €3.000,00 se riferita a uomini

- €4.000,00 se riferita a donne
- una quota parte riferita alla percentuale di apprendisti assunti nell'arco dei 5 anni precedenti la data del 31/12/2011, il cui contratto viene trasformato nel corso del 2012 prima della domanda di incentivo.

La quota parte varia da €0 a €1.000,00 per ogni apprendista trasformato/a.

Dall'analisi dei dati di monitoraggio relativi all'attuazione fino ad oggi, di questa misura di incentivazione è emerso che hanno fruito di incentivo 2237 giovani, di cui 263 per assunzione a tempo indeterminato, 1045 per trasformazione a tempo indeterminato, 929 per trasformazione di un contratto di apprendistato.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

La Regione autorizza la cassa integrazione guadagni (CIG) in deroga a tutti ai giovani assunti con il contratto di apprendistato che sono sospesi dal lavoro dalle loro aziende per effetto della crisi, in quanto la normativa nazionale esclude gli apprendisti dalla CIG.

1. CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La Regione Emilia-Romagna promuove il contratto di apprendistato perché offre ai giovani l'opportunità di formarsi e di crescere professionalmente.

Il Testo unico ha affidato alle Regioni la competenza di stabilire come deve svolgersi la formazione degli apprendisti, in modo coerente con le strategie regionali e con il contesto economico e produttivo di ciascun territorio.

La Regione Emilia-Romagna, in attuazione della legge nazionale:

- ha definito, sia per l'apprendistato per la qualifica che per l'apprendistato professionalizzante, i contenuti dei percorsi formativi, la loro articolazione, le metodologie didattiche e la modalità di coinvolgimento delle imprese. In particolare, ha stabilito che i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica corrispondono alle qualifiche professionali regionali conseguibili nel sistema di Istruzione e Formazione Professionale
- ha formalizzato gli accordi con le istituzioni scolastiche e formative per l'apprendistato per la qualifica e per l'apprendistato professionalizzante
- ha stipulato protocolli d'intesa con istituzioni universitarie e di ricerca per l'offerta formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Agli apprendisti e alle imprese la Regione offre un'offerta formativa centrata sull'apprendista e finalizzata a sviluppare competenze utili all'occupazione e alla crescita ed un sostegno economico per la formazione.

La Regione inoltre offre incentivi alle aziende che assumono giovani laureati e laureandi con il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca o giovani dai 18 ai 25 anni sprovvisti di titolo di studio, con il contratto di apprendistato per la qualifica o diploma professionale. Con gli incentivi la Regione vuole favorire sia lo sviluppo professionale dei giovani, con l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto a livello nazionale nell'ambito del rapporto di lavoro, che la competitività delle imprese. L'incentivo è differenziato a seconda del genere, del titolo di studio e delle ore di "apprendimento formale" previste dal percorso formativo:

- per il dottorato di ricerca: euro 3.720 per l'assunzione di apprendisti uomini e euro 4.320 per apprendiste donne,
- per il master: euro 4.960 per l'assunzione di apprendisti uomini e euro 5.560 per apprendiste donne,
- per la laurea: euro 4.440 per l'assunzione di apprendisti uomini e euro 5.040 per apprendiste donne,
- per la qualifica professionale: euro 5.400 per l'assunzione di apprendisti uomini e euro 6.000 per apprendiste donne.

2.a Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

La Regione Emilia-Romagna ha regolamentato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale stabilendo che i profili formativi di riferimento per questo contratto sono le Qualifiche professionali regionali correlate alle figure nazionali per l'obbligo di istruzione nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e definendo due diverse modalità di formazione a seconda dell'età dell'apprendista al momento dell'assunzione:

- **Apprendisti minorenni** - Per gli apprendisti di età inferiore ai 18 anni sono previste 1.000 ore all'anno di formazione formale, 650 delle quali da realizzare all'esterno dell'azienda. L'offerta formativa è realizzata dagli Enti di formazione professionale accreditati per l'obbligo di istruzione e dagli Istituti professionali presenti nel territorio regionale, che si sono candidati a realizzare percorsi formativi sperimentali per gli apprendisti minorenni, a seguito di un'intesa con la Regione.
- **Apprendisti maggiorenni** - Per gli apprendisti maggiorenni sono previste 400 ore di formazione all'anno, di cui almeno 100 da realizzare all'esterno dell'azienda, presso gli enti di formazione accreditati per la formazione continua nell'ambito speciale dell'apprendistato. Nel caso in cui gli apprendisti non raggiungano al terzo anno gli standard di competenze prestabiliti, sono previsti percorsi di riallineamento di ulteriori 100 ore all'esterno dell'azienda. Questi percorsi formativi sono interamente finanziati dalla Regione, attraverso l'erogazione di assegni formativi (voucher) del valore di:
 - 1.500 euro se la formazione si articola in 100 ore di formazione esterna e 300 ore di formazione interna,
 - 1.900 euro per 100 ore di formazione esterna e 300 ore di formazione interna, con conseguimento della qualifica professionale,
 - 2.600 euro per 200 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna,
 - 3.400 euro per 200 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna, con conseguimento della qualifica.

2.b Apprendistato professionalizzante

La formazione per l'apprendistato professionalizzante messa a disposizione per gli apprendisti assunti in Regione si articola in formazione di base e formazione trasversale.

La formazione di base è relativa alla sicurezza sul lavoro, obbligatoria per legge per tutti i lavoratori, e viene realizzata nel primo e nel terzo anno del contratto di apprendistato. La

formazione trasversale è finalizzata a far acquisire all'apprendista conoscenze e capacità di un'area professionale del Sistema regionale delle qualifiche.

La Regione Emilia Romagna, per questo contratto, ha previsto 40 ore all'anno di formazione di base e trasversale (per arrivare a un massimo di 120 ore in tre anni), da effettuarsi all'esterno dell'azienda presso enti di formazione accreditati.

I percorsi formativi sono interamente finanziati dalla Regione, attraverso l'erogazione di assegni formativi (voucher) del valore di 500 euro per ciascun apprendista, che coprono interamente il costo della formazione.

Nel caso in cui l'apprendista abbia già realizzato, interamente o in parte, la formazione sulla sicurezza sul lavoro, il percorso formativo del primo anno sarà ridotto e il voucher così riproporzionato: 450 euro per 36 ore di formazione, 400 euro per 32 ore, 350 euro per 28 ore, 300 euro per 24 ore.

L'offerta formativa è destinata, in misura ridotta, anche agli apprendisti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante stagionale. Per questa tipologia di contratto, il valore del voucher è: 120 euro per 10 ore di formazione per contratti di durata fino a tre mesi, 180 euro per 15 ore per contratti di durata da 3 a 4 mesi, 500 euro per 40 ore per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

I giovani assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante che hanno frequentato nel 2012 i percorsi formativi messi a disposizione dalla Regione sono n. 39.910.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

è un contratto di lavoro a contenuto formativo, rivolto ai giovani tra i 18 anni (17 se in possesso di diploma di qualifica professionale) e i 29 anni, finalizzato ad acquisire diplomi di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e titoli di alta formazione.

Per l'attuazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, la Regione ha siglato con le parti sociali e tutte le università presenti nel territorio regionale Protocolli d'intesa che hanno regolamentano l'acquisizione dei titoli di studio e la relativa durata:

- laurea triennale e magistrale e a ciclo unico da 24 a 36 mesi
- master di primo e di secondo livello da 12 a 24 mesi
- dottorato di ricerca da 24 a 48 mesi.

I Corsi universitari sono messi a disposizione dagli Atenei e recepiti dalla Regione come offerta formale a cui accedono gli apprendisti assunti in regione con il contratto di alta formazione e di ricerca. Questi corsi sono finanziati dalla Regione, attraverso l'erogazione di assegni formativi (voucher) del valore massimo di:

- 5.000 euro per i corsi di laurea triennale e magistrale e a ciclo unico,
- 6.000 euro per i master di primo e secondo livello
- 2.500 euro per ogni anno di frequenza del dottorato di ricerca per un massimo di 7.500 euro.

Gli apprendisti di alta formazione e di ricerca che hanno frequentato nel 2012 corsi universitari dedicati agli apprendisti sono n. 43, di cui n. 18 corsi di laurea, n. 18 corsi di master di primo e secondo livello e n. 7 corsi di dottorato di ricerca.

Staffetta generazionale

Con la Delibera n.1094/2013 la Regione Emilia-Romagna ha dato attuazione all'intervento "Staffetta generazionale".

L'obiettivo è sostenere, con una formula unica, l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e l'attuazione di meccanismi di flessibilità positiva per i lavoratori maturi costretti a continuare a lavorare per gli effetti delle recenti riforme pensionistiche, favorendo in questo modo anche il sistema delle imprese nei processi di ricambio generazionale.

L'intervento prevede che:

- il lavoratore maturo, a fronte del riconoscimento di un incentivo pubblico a titolo di contribuzione volontaria, chieda al datore di lavoro la trasformazione a tempo parziale del proprio contratto di lavoro fino alla data del pensionamento;
- l'impresa assuma un giovane inoccupato o disoccupato di età superiore a 18 anni e fino a 29 anni compiuti, con un contratto a tempo pieno indeterminato, anche di apprendistato. L'impresa dovrà garantire inoltre il saldo occupazionale positivo fino al pensionamento del lavoratore maturo o, in caso di assunzione di apprendista, fino al termine del periodo formativo.

Per questo progetto vengono messe a disposizione risorse pari a **3 milioni di euro**, stanziati dal progetto nazionale Welfare to Work per le politiche di reimpiego 2012-2014, che verranno utilizzati esclusivamente per l'integrazione contributiva a favore dei lavoratori che aderiscono all'iniziativa fino al raggiungimento certo dei requisiti pensionistici.

Per poter accedere all'iniziativa i datori di lavoro privati devono essere in regola con l'applicazione dei CCNL, la normativa in materia di contribuzione ed assicurazione obbligatoria, la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e le norme in materia di diritto al lavoro dei disabili. I lavoratori maturi devono avere età superiore a 55 anni di età raggiungere il diritto alla pensione in un arco di tempo da 12 a 24 mesi ed essere occupati con un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, mentre i giovani devono avere un'età superiore a diciotto anni e fino a ventinove anni compiuti, inoccupati o disoccupati ai sensi del D.lgs. 181/2000 e ss.mm.

Tirocini

La Regione Emilia-Romagna ha recentemente approvato, il 19 luglio 2013, **una nuova legge regionale**, la n. 7, che modifica la propria legge n. 17 del 2005 nella parte riguardante i tirocini.

La **legge 7**, entrata in vigore il **16 settembre 2013**, nel confermare l'impianto strategico della legge 17, attua le "Linee guida in materia di tirocini" adottate da Governo, Regioni e Province autonome con l'accordo del 24 gennaio 2013, come previsto dalla legge 92 del 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

Con l'entrata in vigore della legge 7, in Emilia-Romagna **le tipologie di tirocinio diventano tre:**

- la prima, con finalità orientativa e formativa, è rivolta alle persone che hanno conseguito un titolo studio negli ultimi dodici mesi
- la seconda è finalizzata all'inserimento o al reinserimento lavorativo di disoccupati, persone in mobilità, inoccupati

- la terza ha funzione di orientamento e formazione o di inserimento e reinserimento non solo lavorativo ma anche sociale in favore di persone con disabilità e in condizione di svantaggio.

La novità principale della nuova legge è il diritto del tirocinante a ricevere un'**indennità**. Le altre modifiche sono volte a raggiungere due obiettivi fondamentali: **rafforzare gli elementi formativi** del tirocinio e **contrastare i possibili utilizzi elusivi** di questo strumento.

Per qualificare la componente formativa del tirocinio, la Regione introduce come obiettivo del progetto formativo del tirocinio gli **standard di conoscenze e capacità** contenuti nel Sistema regionale delle qualifiche e affinché queste possano essere certificate.

La vigilanza sul corretto utilizzo dei tirocini viene rafforzata, per prevenire ogni abuso, attraverso una più stretta connessione con le Direzioni regionali e territoriali del Ministero del Lavoro.

In caso di violazioni degli obblighi previsti dalla legge per soggetti promotori e datori di lavoro, sono previste l'immediata interruzione del tirocinio e il divieto di attivare ulteriori tirocini nei successivi 12 mesi. Ancora, in caso di mancato o ritardato invio della convenzione e del progetto formativo, la legge prevede sanzioni amministrative pecuniarie.

È invece la legge n. 92/2012 a prevedere sanzioni per chi non corrisponde l'indennità dovuta al tirocinante.

Per i tirocini attivati prima del 16 settembre 2013, resta attiva la precedente regolamentazione (legge 17/2005).

7. REGIONE TOSCANA

GLI INTERVENTI DELLA REGIONE TOSCANA PER SOSTENERE IL MERCATO DEL LAVORO

Nel 2012 il ciclo della crisi economico-finanziaria iniziata negli USA a fine 2007 ha avuto un andamento decisamente negativo, che ha approfondito i segnali di nuovo cedimento avvertiti nel secondo semestre del 2011 e azzerato l'effimera ripresa del primo semestre di quell'anno. La debole dinamica produttiva si è riflessa sul mercato del lavoro, dove si è reso necessario un più pesante intervento pubblico per evitare una brusca caduta dell'occupazione. L'obiettivo è stato almeno in parte conseguito, perché il numero complessivo di occupati è rimasto stabile su base tendenziale, ma al prezzo di un forte ricorso alla cassa integrazione guadagni durante tutto il 2012 (oltre un miliardo di ore autorizzate da INPS a livello nazionale) e in presenza di un aumento delle persone in cerca di occupazione, che ha spinto in alto il tasso di disoccupazione. La diminuzione delle ore mediamente lavorate dagli occupati -aumento del *part-time* e diminuzione degli straordinari- ha ovviamente determinato una riduzione delle retribuzioni aggregate. In questo contesto lo Stato e le Regioni sono intervenute per evitare conseguenze sociali che, per la serietà e durata della recessione, potevano avere un impatto ancora più grave di quello che si è determinato. La Regione Toscana, il cui assessorato alle attività produttive, lavoro e formazione ha il coordinamento della Conferenza delle Regioni in materia di lavoro, formazione e istruzione, ha puntato ad un rafforzamento e ampliamento degli interventi in tema di politica attiva del lavoro, lasciando invariata la dotazione annuale di risorse finanziarie derivanti dal Fondo Sociale Europeo o da specifici fondi regionali già attivati, malgrado la diminuzione delle risorse complessive a disposizione della Regione, per effetto dei vari provvedimenti di riduzione della spesa pubblica.

Nel 2012, in linea di continuità con i tre anni precedenti, le politiche attive della Regione Toscana sono state indirizzate verso tre obiettivi di fondo, coerenti con quanto evidenziato dal Piano di Indirizzo Generale Integrato (PIGI 2012-2015), approvato dal Consiglio regionale ad aprile 2012.

- a) Il primo è stato quello di mantenere attivo ed efficiente il sistema di supporto all'occupazione, al riempimento e al contrasto della disoccupazione prolungata, che opera grazie alla rete dei Servizi per il lavoro. I Servizi per il lavoro includono i Servizi per l'Impiego pubblici -Centri per l'Impiego e loro Servizi territoriali, attraverso i quali le Province gestiscono i compiti loro affidati in termini di erogazione dei servizi- e i soggetti privati autorizzati e accreditati che intervengono con diverso ruolo e grado di coordinamento tra di loro e con i servizi pubblici: agenzie del lavoro, fondi interprofessionali, enti bilaterali. A tal fine è fondamentale l'attività di indirizzo e coordinamento della Regione, che negli ultimi anni, anche a fronte delle esigenze emerse con il ricorso agli ammortizzatori in deroga, ha mirato alla corretta applicazione del principio di condizionalità: tutte le persone che ricevono un sussidio devono essere assistite dai servizi per l'impiego, realizzare azioni di ricerca del lavoro e ricevere interventi di politica attiva.
- b) La crisi ha approfondito la selettività della domanda di lavoro e allungato i tempi di durata dei periodi di disoccupazione, con conseguenze particolarmente negative per i soggetti più deboli o svantaggiati presenti sul mercato del lavoro. Per contrastare questa tendenza la Regione fin dall'inizio della crisi ha attivato un ventaglio ampio di interventi, che si è ampliato nel 2012, articolato sia tramite provvedimenti legislativi (nuova legge sull'imprenditoria giovanile e femminile, legge sui tirocini formativi, legge regionale sull'apprendistato), sia con un set mirato di incentivi all'assunzione tramite aiuti alle imprese presenti nel territorio regionale. Giovani, donne, lavoratori licenziati e in mobilità, lavoratori in età avanzata, disabili, sono le figure sociali destinatarie degli interventi, che sono finanziati con risorse del Piano Operativo Regionale FSE, assolutamente essenziali per coprire gli interventi di maggior impatto finanziario. Le risorse

messe a disposizione tramite specifico avviso pubblico regionale (DR n.167 del 24.01.2013) per il 2013 ammontano a 13 milioni di euro.

- c) Le conseguenze della crisi economica sul sistema d'impresa regionale, in primo luogo nel settore industriale, ma con forti criticità anche tra le aziende dei servizi, hanno indotto la regione a rafforzare le tutele per i lavoratori a rischio di licenziamento o che hanno terminato la possibilità di accedere agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa a regime, consentendo alle imprese di gestire con maggiore flessibilità il bacino di lavoratori occupati. Il fulcro di questo intervento è stato assicurare il ricorso alla cassa integrazione in deroga -e la mobilità in deroga per alcune categorie di lavoratori licenziati privi di sostegno al reddito- secondo i termini delle intese tra Stato e Regioni che si sono susseguite dal 2009, e le conseguenti linee guida approvate annualmente a seguito degli accordi quadro tra Regione e parti sociali (e dal 2013 anche INPS). Alla complessa gestione del sistema di autorizzazione degli ammortizzatori sociali, in deroga si sono aggiunte anche altre misure, che hanno concorso a contenere l'impatto occupazionale della crisi: la presenza della Regione in un'azione di mediazione, coordinamento e assistenza tecnica ai tavoli di crisi di particolare rilevanza e il supporto alla stipula dei contratti di solidarietà, integrando il reddito dei lavoratori sottoposti a riduzione d'orario.

1. Il sistema dei servizi per il lavoratore

La prima area d'intervento riguarda il rafforzamento della *governance* del mercato del lavoro, con l'obiettivo di garantire, malgrado le crescenti criticità derivanti dalla crisi, l'efficienza del sistema dei servizi per il lavoro mediante azioni di razionalizzazione e un nuovo livello di integrazione e cooperazione tra soggetti pubblici e privati. Mantenendo la centralità dei Servizi per l'Impiego pubblici (Centri per l'Impiego e loro articolazioni territoriali) si punta a favorire un intervento dei soggetti privati che non sia il prodotto di una mera delega o 'esternalizzazione' da parte dell'ente regionale, ma avvenga in un contesto progettuale condiviso, nel quale ciascun attore svolge la propria parte, in certi casi anche in forma concorrente. Tale aspetto è presente anche nella recente L. 92/2012 "Riforma Fornero", riguardo all'apporto dei soggetti della bilateralità e delle associazioni rappresentative del mondo del lavoro. Si tratta di un modello operativo che in Toscana, nell'ultimo biennio, ha visto una prima importante realizzazione nella rete dei servizi realizzata con il progetto Prometeo, finalizzato al sostegno dei lavoratori atipici, disoccupati e cassintegrati, tramite il quale la Regione Toscana ha affidato la gestione di sportelli informativi alle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL in un quadro di integrazione delle politiche attive con i Servizi per l'impiego. Un ulteriore importante intervento integrato si è avuto con la partecipazione di alcuni Fondi interprofessionali alla gestione di misure formative per i cassintegrati in deroga.

La rete dei Centri per l'Impiego ha svolto durante questi anni, e sta svolgendo tuttora, un ruolo fondamentale nella gestione degli ammortizzatori sociali in deroga. Pertanto questo intervento si connette con la terza area-obiettivo che abbiamo sopra citato, quella del supporto ai lavoratori di aziende in crisi. Com'è noto, per tutti i lavoratori posti in ammortizzatori sociali in deroga deve essere formalizzato presso i Centri per l'Impiego un piano di azione individuale che preveda un percorso di politica attiva articolato e personalizzato in base sia dalle caratteristiche del lavoratore, in rapporto all'effettiva durata dell'intervento in deroga. Le Linee Guida approvate dalla Regione, fino ad oggi attive, hanno previsto misure articolate in quattro macrotipologie: interventi formativi, interventi di accompagnamento, interventi *work based* e interventi concertati, comprendenti i passaggi regolativi per governare le azioni in forme eque ed efficaci. L'intervento è stato potenziato introducendo l'obbligatorietà del rilascio del libretto formativo a tutti i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, uno strumento finalizzato a certificare i benefici ottenuti dalle misure attive stesse.

La Regione Toscana, sulla base dell'esperienza positiva realizzatasi nel quadriennio precedente, che ha portato ad una concreta e innovativa applicazione del principio della "*condizionalità*" tra **politiche attive** e **politiche passive**, ha previsto per il 2013 a favore dei lavoratori percettori di

ammortizzatori sociali in deroga, politiche attive del lavoro che dovranno essere adeguate alle competenze dei lavoratori, alla ripetizione dell'utilizzo degli ammortizzatori in deroga e relative politiche attive già ricevute.

Da maggio 2009 ad oggi La Regione Toscana ha autorizzato la cassa integrazione in deroga a **72.647** lavoratori e la mobilità in deroga a ulteriori **5421** lavoratori per un totale di **78.068 lavoratori interessati**.

Ad oggi si sono **presentati agli sportelli dei CPI Provinciali 78.164 lavoratori** ai quali sono state erogate **544.701 azioni** di politica attiva, ovvero in media circa **7** azioni a lavoratore.

In una indagine IRPET del 2011 su un campione di circa 2400 lavoratori in CIG in deroga da oltre un anno e di lavoratori in di mobilità in deroga destinatari di interventi di politica attiva è emerso un giudizio sostanzialmente positivo: rispetto ai servizi erogati dai CP circa l'80% è risultato soddisfatto in generale, ma anche in riferimento ai singoli servizi ricevuti, con la sola eccezione dell'incontro domanda-offerta di lavoro, dove le percentuali di soddisfazione non superano il 50%.

2. Il sostegno alle componenti sociali deboli o svantaggiate nel mercato del lavoro

La seconda area riguarda numerose azioni mirate a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con un forte orientamento a sostenere l'inserimento, la qualificazione delle competenze e il riempiego dei giovani, delle donne e dei lavoratori con contratti a tempo non indeterminato (gli 'atipici'). E' questo uno dei passaggi fondamentali della programmazione del PIGI, che include interventi fondamentali del Progetto Giovanisì, i quali si concretizzano in misure di contrasto alla precarizzazione dell'occupazione, di impulso alla nascita di iniziative imprenditoriali, di qualificazione dell'apprendistato e di incentivazione all'assunzioni. Nella 'cassetta degli attrezzi' utilizzata dalla Regione lo strumento delle incentivazione alle assunzioni si è via via affinato nel corso degli anni di crisi, consentendo di orientare le risorse disponibili per fare emergere una domanda potenziale di lavoro che si orienti verso categorie sociali deboli o svantaggiate nell'attuale assetto del mercato del lavoro.

Al riguardo vanno segnalate le seguenti tipologie di intervento.

La Regione Toscana eroga aiuti a favore delle imprese a sostegno dell'occupazione...

Dal 2010 sono previsti contributi alle imprese per l'assunzione di alcune specifiche categorie di soggetti: donne over 30 anni; giovani laureati e dottori di ricerca; lavoratori provenienti dalle liste di mobilità; lavoratori a tempo determinato i cui contratti di lavoro sono trasformati a tempo indeterminato; soggetti prossimi pensione che hanno perso il lavoro. Inoltre per il 2013 è stata introdotta la "dote del lavoratore", ossia un pacchetto integrato di agevolazioni per favorire il reingresso nel mercato del lavoro di lavoratori e lavoratrici in mobilità e licenziati. In particolare la dote comprende: l'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato *full-time* o *part-time* pari rispettivamente a 8.000 € o 4.000 €, il voucher formativo aziendale per qualificare o riqualificare le persone assunte, fino ad un massimo di 3.000 €, la possibilità di usufruire della deduzione dalla base imponibile dell'IRAP delle spese sostenute per il personale dipendente assunto nell'anno 2013. Per le annualità 2011-2013 le risorse disponibili sono oltre 38 mln di euro, in gran parte provenienti dal POR FSE Ob. CRO 2007/2013. Nel biennio 2011-2012 sono state incentivate complessivamente oltre 5.500 assunzioni.

Da giugno 2012 è operativo anche uno specifico Avviso che mette a disposizione dei datori di lavoro privati contributi per promuovere l'inserimento/reinserimento lavorativo di soggetti in condizione di svantaggio sul mercato del lavoro: donne over40 disoccupate/inoccupate da oltre 6 mesi, persone over50, disabili, soggetti svantaggiati. Sono previsti: a) incentivi per l'assunzione con contratti di lavoro subordinato a termine (almeno 3 mesi) e a tempo indeterminato, ed eventuali stabilizzazioni; b) voucher formativi per qualificazione e riqualificazione; c) voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi di cura per minori, anziani e disabili sostenute dai lavoratori assunti o dal datore di lavoro per conto degli stessi. Per le annualità 2012-2013 le risorse disponibili sono 5,7 mln. Da giugno 2012 a maggio 2013 sono state incentivate circa 570 assunzioni.

3. Il rafforzamento delle tutele per i lavoratori delle aziende in crisi

Le unità produttive aziendali che hanno stipulato accordi di CIGD e inoltrato le relative domande di autorizzazione alla Regione sono state dal 2009 ad oggi 13.459, di cui 6.222 nel 2013 (fino a metà settembre), 77.869 i lavoratori e circa 92.904.609 le ore richieste.

Per quanto riguarda la mobilità in deroga da ottobre 2010 ad oggi i lavoratori autorizzati sono stati 5.339.

Con l'obiettivo di tutelare l'occupazione, le professionalità e le competenze dei lavoratori in aziende in difficoltà anche nel 2013 è stata confermata l'operatività di uno specifico fondo istituito dalla Regione già dal 2009, il quale eroga una integrazione al reddito per i lavoratori di imprese che aderiscono ai contratti di solidarietà. Tali contratti, nei casi di crisi aziendale, rappresentano la migliore scelta possibile tra gli strumenti finalizzati alla conservazione e alla salvaguardia dei posti di lavoro, utilizzando la riduzione incentivata dell'orario degli occupati a rischio di perdita del posto di lavoro (contratti di solidarietà difensivi). Le domande possono essere presentate dalle aziende per l'ottenimento del beneficio a favore dei propri dipendenti assoggettati a riduzione di orario.

La Regione, verificato con l'INPS -ovvero con l'ente bilaterale nel caso delle imprese artigiane- l'autorizzazione al contratto di solidarietà, garantisce ai lavoratori un'integrazione salariale, che può consentire il raggiungimento di fino al 70 o 90% del trattamento perduto a causa della riduzione di orario, secondo le diverse tipologie di impresa. La Regione Toscana si avvale di Artea, agenzia in house della Regione, per l'erogazione dei contributi monetari. I lavoratori per i quali sono state erogate integrazioni al reddito sono stati oltre 13.400, per un totale di circa 16 milioni di euro.

In attesa del perfezionamento delle pratiche per l'erogazione della Cassa integrazione straordinaria da parte dell'INPS, la Regione Toscana ha costituito un fondo per l'anticipo ai lavoratori posti in cassa integrazione straordinaria da aziende che, a fronte di grave situazione finanziaria connesse a procedure concorsuali o crisi aziendale, non sono in grado di anticiparla ai propri dipendenti. Il fondo è finalizzato a garantire la continuità reddituale ai lavoratori posti in CIGS nel periodo che intercorre tra la concessione della cassa integrazione e l'erogazione del sostegno al reddito da parte dell'INPS.

Negli anni recenti la Regione ha allargato il campo di applicazione del fondo, decidendo di pagare -relativamente ad un periodo massimo di sei mesi- gli interessi per gli stipendi anticipati dalle banche ai lavoratori che sono senza retribuzione da almeno due mesi e che non possono accedere agli ammortizzatori sociali.

Nel 2012, secondo dati Fidi Toscana, sono state attivate 763 operazioni di anticipo CIGS per un totale di 3 milioni 92mila euro, mentre per gli anticipi stipendi sono state approvate 21 operazioni per 103mila euro. Nel primo semestre 2013ci sono stati 698 anticipi di CIGS per 2 milioni 975mila euro; anticipi stipendi 104 operazioni per 463mila euro.

4. Il progetto per l'autonomia dei giovani. Giovanisì

Giovanisì, il progetto della Regione Toscana per l'autonomia dei giovani, ha sistematizzato le politiche giovanili regionali già in vigore e le ha arricchite con nuove linee di intervento. Giovanisì è infatti un pacchetto di opportunità finanziato con risorse nazionali, regionali ed europee strutturato in 6 macroaree: tirocini, casa, servizio civile, fare impresa, lavoro, studio e formazione. Tra gli obiettivi principali del progetto vi sono lo sviluppo delle capacità individuali dei giovani, il miglioramento della qualità del lavoro, l'emancipazione, l'indipendenza dei giovani e la partecipazione alla vita sociale. I destinatari diretti e indiretti del progetto sono i giovani in età compresa tra i 18 e i 40 anni; i target specifici variano a seconda della misura. In particolare, tra le azioni di Giovanisì ce ne sono alcune che risultano essere particolarmente rispondenti all'approccio promosso dalla Commissione Europea con l'istituzione della Garanzia dei Giovani. Di seguito una panoramica sintetica di queste misure.

*È forte
l'impegno della
Regione per gli
ammortizzatori
sociali in
deroga*

*La Regione
Toscana sostiene i
contratti di
solidarietà ...*

*Anticipi ai
lavoratori in Cassa
integrazione
straordinaria...*

4.1 Tirocini

- *Tirocini non curricolari*

In materia di tirocini non curricolari, con la Legge Regionale n.3 del 2012 (“Modifiche alla Legge Regionale n.32 del 2002 in materia di tirocini”), la Regione Toscana ha reso obbligatorio per il soggetto ospitante il rimborso spese di 500 euro mensili lordi. Qualora il tirocinante abbia un’età compresa tra i 18 ed i 30 anni la Regione Toscana, tramite il progetto Giovanisì, co-finanzia 300 dei 500 euro obbligatori.

Il tirocinio è attivato da un ente promotore (Centro per l’Impiego, Università e altri soggetti accreditati) per una durata minima di due mesi e massima di sei (dodici per laureati e ventiquattro per i soggetti disabili), ed è svolto presso un soggetto ospitante, ente pubblico o azienda privata. Le aziende private possono anche richiedere un incentivo economico di 8.000€ se assumono il tirocinante con contratto a tempo indeterminato e di 4.000€ in caso di assunzione a tempo determinato di almeno 2 anni. In caso di disabili e soggetti svantaggiati, per i quali non c’è il limite di età, il cofinanziamento regionale è totale e gli incentivi sono di 10.000€ per l’assunzione a tempo indeterminato e di 5.000€ per l’assunzione a tempo determinato di almeno 2 anni.

7.618	tirocini ammessi al cofinanziamento regionale da giugno 2011 a aprile 2013
5.071	tirocini attivati e cofinanziati dall’entrata in vigore della Legge Regionale (aprile 2012).
500	tirocini al mese (in media) nel 2013
735	tirocini con disabili e svantaggiati attivati da maggio 2012 a aprile 2013
1240	tirocini trasformati in contratti di lavoro

- *Praticantati retribuiti*

La Regione ha inoltre esteso la possibilità di co-finanziamento anche ai praticantati, obbligatori e non, finalizzati all’esercizio della professione, firmando un accordo che coinvolge 39 fra ordini e associazioni professionali toscane. Se lo studio corrisponde un rimborso spese di almeno 500 euro mensili al praticante, come per i tirocini, il contributo della Regione è di 300 euro mensili (500 euro per i soggetti disabili e svantaggiati). Il target di riferimento sono i giovani in età compresa tra i 18 e i 32 anni. La misura è attiva dal febbraio del 2013 ed gestita tramite un portale web dedicato.

1.108	soggetti iscritti al portale web di cui 401 studi professionali e 707 praticanti
403	pratiche avviate

4.2 Servizio civile

Per promuovere e valorizzare le esperienze di partecipazione e cittadinanza attiva, la Regione Toscana mette a disposizione opportunità di servizio civile in diverse aree tematiche finanziando progetti che danno la possibilità agli enti accreditati di ospitare giovani che svolgano un’esperienza della durata di dodici mesi.

In particolare la Regione mette a disposizione 433 euro mensili per 12 mesi ai giovani (18-30 anni) che decidono di intraprendere questa esperienza (18-35 per soggetti disabili).

2.199	giovani avviati in servizio civile tra il 2011 e 2012
2.104	giovani avviati in servizio civile nel 2013

4.3 Fare impresa

Per facilitare l’avviamento d’impresa e l’attività imprenditoriale, la Regione mette a disposizione contributi consistenti nell’abbattimento di una quota degli interessi sui finanziamenti e leasing e prestazione di garanzia gratuita. Possono accedervi giovani nella fascia di età compresa fra i 18 e i

40 anni, oltre che soggetti particolarmente svantaggiati come donne e lavoratori in cassa integrazione o mobilità, per i quali non è previsto limite di età.

Il bando è attivo dal 15 dicembre 2011 al 30 aprile 2015 ed è gestito per conto della Regione da Fidi Toscana Giovani.

1.101	Imprese deliberate da Fidi Toscana Giovani
665	Imprese che hanno ottenuto il finanziamento da parte delle banche

4.4 Lavoro

La Regione sostiene l'occupazione e contrasta il lavoro precario tramite un fondo di incentivi. Tramite un Avviso pubblico a cadenza annuale la Regione Toscana sostiene le imprese che effettuano nuove assunzioni o stabilizzano i lavoratori con incentivi per:

- assunzioni a tempo indeterminato
- assunzioni a tempo determinato con contratto di almeno 2 anni
- stabilizzazioni di lavoratori con contratto a tempo determinato trasformandoli in tempo indeterminato entro 4 mesi dalla scadenza prevista.

I target di riferimento per accedere agli incentivi sono:

- giovani laureati e/o dottori di ricerca under 35 . Per i giovani con disabilità la fascia di età è ampliata fino a 40 anni;
- donne disoccupate over 30;
- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità o licenziati a partire dal 01/01/2008 per giustificato motivo oggettivo;
- lavoratori in forza all'azienda con contratti a tempo determinato nel caso in cui gli stessi siano trasformati in contratti a tempo indeterminato.

134	giovani laureati e dottori di ricerca assunti con l'incentivo regionale nel 2012 di cui 81 uomini e 53 donne di età non superiore ai 35 anni
630	lavoratori stabilizzati nel 2012

- *Apprendistato*

Per incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro, è prevista un'azione a sostegno del contratto di apprendistato definito secondo le tre diverse tipologie:

- finalizzato alla qualifica e il diploma professionale agli under 25;
- finalizzato all'apprendimento di un mestiere o una professione in ambiente di lavoro per i giovani tra i 18 e i 29 anni;
- finalizzato al conseguimento di titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato, alla riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

4.5 Studio e formazione

Per favorire la formazione, la Regione attiva percorsi di sostegno allo studio (borse di studio e borse alloggio per studenti universitari, voucher alta formazione e assegni di ricerca, "Borse di studio pegaso", rivolti agli studenti universitari in Toscana.

Accanto a questa misure, sempre nell'ambito dell'alta formazione, la Regione presta ai giovani dai 22 ai 25 anni, garanzie sui prestiti d'onore erogati per percorsi formativi di alta specializzazione.

Inoltre, per incentivare la professionalizzazione e la transizione al mondo del lavoro, la Regione appoggia presso gli Istituti Professionali Statali corsi di Istruzione e Formazione per 21 qualifiche professionali spendibili nel mercato del lavoro.

11.590	borse di studio DSU erogate per l'a.a. 2012/2013
---------------	--

191	assegni di ricerca congiunta finanziati
86	voucher mobilità transnazionale finanziati
100	“Borse di studio _etaso” per la frequenza a dottorati di ricerca internazionale finanziate nel 2012
448	voucher per la frequenza a percorsi di alta formazione finanziati tra il 2012 e il 2013
17.168	allievi dei corsi di formazione professionale per l’a.s. 2012/2013
19	progetti di Istruzione Formazione Tecnica Superiore (IFTS) nel 2012
37	progetti di Mobilità per studenti delle scuole secondarie finanziati con il bando 2012/2013
28	richieste di prestiti d’onore erogate

4.6. I principali risultati

5500	Le assunzioni incentivate nel biennio 2011-2012
570	Le assunzioni di soggetti svantaggiati incentivate nell’anno giugno 2012-maggio 2013
83208	Lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga
78164	Destinatari di politiche attive
554701	Azioni di Politica Attiva erogata
13400	Lavoratori coinvolti nei contratti di solidarietà
7618	tirocini ammessi al cofinanziamento regionale da giugno 2011 a aprile 2013

8. REGIONE UMBRIA

Le politiche per l'occupazione giovanile in Umbria

La condizione occupazionale dei giovani è da anni al centro dell'attenzione della Regione Umbria. I dati sulle forze di lavoro e dei Centri per l'impiego, infatti, evidenziano, già prima della crisi, le difficoltà incontrate dai giovani nel trovare una occupazione in particolare di tipo stabile, difficoltà che aumentano all'aumentare del livello di studio posseduto. Infatti sebbene in presenza di tassi di disoccupazione giovanili nettamente inferiori alla media del paese, problemi occupazionali per i giovani emergevano nel caso dei laureati - che mostravano un tasso di occupazione inferiore alla media - e in generale per i giovani il livello di precarietà risultava tra i più alti del Paese.

Con la crisi tali problematiche si sono ulteriormente ampliate ed il tasso di disoccupazione giovanile (35,9%) nel 2012 ha superato la media nazionale ed il numero di under 25 iscritto ai CPI ha quasi raggiunto quota 13.000 (11,4% del totale degli iscritti). Un numero di 1.000 unità superiore si ottiene dall'ISTAT considerando i NEET con età inferiore ai 25 anni (16,85 dei residenti); considerando anche i 25-29enni il numero complessivo dei NEET in Umbria ammonta a 25.000 unità, pari al 18,6% dei residenti tra i 15 e i 29 anni, un dato inferiore alla media nazionale ma comunque sensibilmente aumentato negli ultimi anni a cuasa della diffusione del fenomeno della disoccupazione, in particolare tra i giovani.

Noti i problemi esistenti la Regione e le due Province nel corso degli anni, a complemento delle attività specifiche dei Centri per l'impiego, hanno programmato ed attuato misure volte a migliorare l'occupabilità dei giovani o che hanno visto i giovani come target nettamente prevalente.

Il problema dei drop out in Umbria non è particolarmente evidente; stando all'ultimo dato ISTAT ad abbandonare prematuramente gli studi è il 13,7% dei giovani, un dato tra i più contenuti del Paese. Tuttavia l'attenzione a questo target è stata ampia da parte del sistema dei servizi per l'impiego regionale che nel corso degli anni della programmazione comunitaria 2007-2013 hanno inserito in corsi triennali di qualifica circa 4.000 ragazzi in obbligo di istruzione, realizzati dai Centri di formazione professionali delle province e da enti di formazione aggiudicatari degli appositi bandi provinciali.

Il tasso di scolarità superiore della popolazione umbra è tra i più elevati del Paese e anche la quota di popolazione laureata è seconda solamente a quella del Lazio. Tuttavia un numero elevato di laureati non significa un altrettanto numero elevato di occupati. Per questo la Regione ha rivolto a questo target numerosi interventi.

Tra essi figurano gli **aiuti individuali** per incrementare la diffusione della ricerca nel tessuto produttivo regionale al fine di incrementarne la competitività e lo sviluppo. Tali iniziative, reiterate più volte nel corso della programmazione 07-13 (3 edizioni), hanno visto complessivamente finanziati oltre 1.000 progetti presentati nella maggior parte dei casi da giovani laureati. Al termine dell'esperienza era previsto un incentivo qualora l'azienda, al termine del progetto, avesse provveduto all'assunzione a tempo indeterminato.

Visti i risultati positivi ottenuti dalla prima edizione (ILS) è stata ripetuta anche la promozione di **work experience** rivolte a laureati disoccupati e finalizzate ad incrementare le competenze possedute dagli stessi e a metterli in contatto con il tessuto produttivo regionale. Al termine del periodo l'azienda ospitante poteva beneficiare di un apposito incentivo qualora avesse provveduto all'assunzione a tempo indeterminato. Tali iniziative hanno coinvolto circa 600 laureati con la prima edizione (ILS) e attualmente ne sono impegnati poco meno di 700.

Sono stati inoltre finanziati **percorsi formativi integrati** da una work experience finalizzati alla creazione di figure professionali proprie di quei settori considerati "chiave" per l'economia regionale. Tale attività che nella prima edizione ha coinvolto circa 600 tra laureati e diplomati, sarà reiterata anche in un prossimo futuro essendo prevista dal programma regionale del lavoro attualmente in concertazione.

Il percorso formativo, integrato dalla work experience a favore di disoccupati e inoccupati, è stata la tipologia di intervento attivata, altresì, nell'ambito dei settori **dell'artigianato artistico e tradizionale** al fine di favorire lo sviluppo di risorse umane in tali particolari ambiti economici ed assicurare la valorizzazione e la trasmissione del patrimonio di professionalità e competenze degli artigiani umbri. Unitamente alla finalità specifica di incrementare le opportunità di inserimento lavorativo nell'ambito di imprese appartenenti ai settori dell'artigianato artistico, con tale intervento è stata favorita la finalità specifica della creazione di imprese ed il ricambio generazionale.

Per il problema della precarietà che interessa prevalentemente i giovani, ma non solo, la Regione ha previsto degli incentivi alla stabilizzazione in favore di aziende che trasformavano a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, rapporti di lavoro a termine o collaborazioni. Ne sono state realizzate tre edizioni che nel complesso hanno favorito la stabilizzazione di oltre 2.000 precari.

Sempre a giovani laureati, ma in questo caso quelli che hanno ottenuto il massimo dei voti ("**giovani talenti**"), è stato dedicato il finanziamento di voucher utilizzabili per la frequenza di master e di altre iniziative di alta formazione attualmente in corso di attuazione.

Con riferimento specifico all'attività di orientamento, la Regione Umbria ha inteso favorire la diffusione, fra i giovani, della cultura tecnico-scientifica e la diversificazione delle scelte, in particolare da parte delle donne, nei percorsi di istruzione, formazione e lavoro. Tale finalità è stata perseguita mediante il sostegno finanziario alla realizzazione di interventi in grado di migliorare l'accessibilità e la percezione delle professionalità tecnicoscientifiche e dei diversi livelli e tipologie di percorsi di istruzione e formazione tecnica e scientifica.

Al Target "Giovani" sono stati rivolti i percorsi, attivati nella programmazione 2007-2013, di seguito indicati:

- IFTS, costituenti un'offerta di formazione tecnica superiore stabile ed articolata che possa misurarsi con lo sviluppo economico, la competitività del sistema produttivo e rispondere ai parametri europei di qualificazione delle competenze delle persone.
- ITS – Istruzione Tecnica Superiore.

Va evidenziato che l'utilizzo di strumenti quali gli aiuti individuali per progetti di ricerca, i tirocini formativi e di orientamento e i percorsi formativi integrati per disoccupati e inoccupati, è stato anche previsto quale attività finanziabile nell'ambito di progetti integrati presentati da imprese singole o reti di imprese, anche qualificabili quali innovative. La logica di tale progettazione risponde all'esigenza di favorire un inserimento lavorativo di qualità di giovani disoccupati nell'ambito di realtà produttive umbre che insieme (in rete) intendono realizzare un progetto complesso di sviluppo.

Attività di promozione di tirocini con borsa, di assegnazione di voucher formativi e di finanziamento di percorsi integrati rivolti prevalentemente a giovani sono stati oggetto anche di provvedimenti delle due amministrazioni provinciali. Marginale, invece, la presenza di giovani nelle numerose attività di formazione permanente finanziate dalle province.

Oltre alla formazione, agli aiuti all'assunzione e alla stabilizzazione la Regione ha previsto agevolazioni per favorire l'occupazione giovanile con il sostegno di nuove iniziative imprenditoriali. A tal riguardo l'Umbria già dal 1995 si è dotata di una propria norma che favorisce l'occupazione con il sostegno di iniziative imprenditoriali giovanili, mediante incentivi sia in conto capitale che in conto interesse e concessione di servizi di assistenza e consulenza all'avvio dell'attività.

Una volta avviata il giovane, al pari degli altri imprenditori umbri, può beneficiare, qualora abbia elaborato un piano di ristrutturazione o di sviluppo aziendale, di un "manager a tempo" per il potenziamento del management allo scopo di fuoriuscire dalla crisi aziendale mediante un riposizionamento strategico sul mercato, introducendo innovazioni di processo e/o di prodotto.

Una fetta importante delle politiche attive degli ultimi anni ha riguardato i beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga. Tra essi la presenza di giovani è risultata piuttosto consistente in

quanto gli apprendisti non hanno accesso agli ammortizzatori “ordinari” in costanza di rapporto. Inoltre, la quasi totalità della mobilità in deroga ha riguardato giovani apprendisti che non potevano beneficiare della disoccupazione. Complessivamente nel quadriennio i servizi erogati a tali soggetti da parte dei Centri per l’impiego sono stati circa 40.000 e a loro sono stati dedicati appositi percorsi formativi atti ad incrementare le proprie competenze lavorative o a riconvertirle in altre più facilmente spendibili che hanno coinvolto circa 3.500 lavoratori e oltre 4.000 hanno beneficiato di voucher formativi da spendere sui corsi presenti sul catalogo regionale.

In aggiunta alla costante attività di orientamento realizzata dai Centri per l’impegno la Regione ha previsto un apposito avviso, attualmente in fase di aggiudicazione, per azioni di orientamento per favorire la transizione tra scuola e lavoro dei giovani che permetta loro l’esplorazione del mondo delle professioni, anche mediante l’utilizzo di un apposito software (S.or.prendo) precedentemente sviluppato dalla Regione.

Per rendere più fruibili, in particolare ai giovani, e potenziare le attività dei Centri per l’impiego è stato attivato il portale “lavoro per te”. Attraverso tale strumento il cittadino potrà avere dalla propria abitazione un filo diretto con i Centri per l’impiego richiedendo attestazioni sul proprio status occupazionale, rendendo la Dichiarazione di immediata disponibilità ai sensi del Dlgs. 181/2000 e smi, fissando un appuntamento con un orientatore e controllando le opportunità lavorative offerte dal territorio regionale e - mediante il collegamento con ClicLavoro ed Eures - dall’intero paese e dagli altri paesi comunitari. Tale strumento inoltre potrà essere assai utile per la diffusione delle informazioni sulla nuova garanzia per i giovani il cui avvio è previsto nel 2014.

9. REGIONE LAZIO

MONITORAGGIO INIZIATIVE A FAVORE DEI GIOVANI					
EMERSIONE LAVORO NERO - STABILIZZAZIONE E AUTOIMPIEGO - CREAZIONE D'IMPRESA - FORMAZIONE IN AZIENDA - TIROCINI FORMATIVI PROFESSIONALIZZANTI					
Azione	Obiettivi	Target	Stanziamiento	Anno di Avvio	Stato di attuazione
<p>Sovvenzione Globale</p> <p>Lavoro in chiaro – Incentivi alle aziende per assumere e formare. Sovvenzione globale per misure preventive del lavoro irregolare.</p>	<p>Inserimento al lavoro attraverso assunzioni, da parte di datori di lavoro privati, di persone a rischio di partecipazione irregolare al lavoro.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>disoccupati da almeno 6 mesi;</p> <p>disoccupati privi di titolo di scuola media superiore;</p> <p>disoccupati di età superiore ai 50 anni;</p> <p>disoccupati costituenti nucleo monoparentale con familiari a carico.</p>	<p>€ 5.500.000 a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p>	<p>2011</p>	<p>Avviso in gestione per l'erogazione degli stanziamenti previsti come da graduatorie approvate</p>
<p>AVVISO PUBBLICO</p> <p>Stabilizzazione professionale e autoimpiego di persone con condizioni lavorative precarie.</p>	<p>Realizzazione di misure, quali tirocini per il reinserimento lavorativo, strumenti di accompagnamento al reinserimento lavorativo, incentivi all'assunzione o al mantenimento della condizione occupazionale, incentivi all'adozione di soluzioni auto imprenditoriali.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>Per le azioni di tirocinio, contributo all'assunzione e formazione post-assunzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imprese private con sede operativa nella Regione Lazio; <p>Per l'azione di auto imprenditorialità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - occupati per un periodo complessivamente non inferiore a due mesi - collaboratori a progetto 	<p>€ 15.618.778,60 a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p>	<p>2011</p>	<p>Avviso in gestione per l'erogazione degli stanziamenti previsti come da graduatorie approvate</p>

<p>AVVISO PUBBLICO</p> <p>Generazione Lavoro</p> <p>Incentivi alla creazione di impresa per la promozione dell'occupazione</p>	<p>Incentivo per progetti di creazione di nuove imprese e promuovere la creazione di posti di lavoro in favore di inoccupati, disoccupati e occupati in situazioni di precarietà, con particolare riguardo alle donne ad ai giovani e degli occupati a rischio di espulsione dal mercato del lavoro quali i soggetti percettori di trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni e Mobilità.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>individui inoccupati e disoccupati</p> <p>lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, apprendisti o somministrati, soci</p> <p>lavoratori delle imprese</p>	<p>€ 3.431.518,28 a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p> <p>€ 8.000.00,00 (in valutazione) a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p>	<p>2012</p>	<p>Avviso in gestione per l'erogazione degli stanziamenti previsti come da graduatorie approvate</p>
<p>AVVISO PUBBLICO</p> <p>Inserimento lavorativo e avvio di soluzioni imprenditoriali di lavoratori</p>	<p>Azioni di inserimento occupazionale e azioni di auto impiego di lavoratori in condizioni lavorative precarie e di lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, apprendisti o somministrati, soci lavoratori delle imprese cooperative compresi quelli in regime ex D.P.R 602/72 di cui all'art. 19, comma 8 della legge n. 2 del 2009, ammessi ai trattamenti di cassa integrazione guadagni o di mobilità, derivante dalla legislazione ordinaria o in deroga.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>Lavoratori precari;</p> <p>Co.Co.Pro. di aziende in crisi;</p> <p>Lavoratori in CIGS o mobilità.</p>	<p>€ 14.534.073,29 a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p>	<p>2012</p>	<p>Avviso in gestione per l'erogazione degli stanziamenti previsti come da graduatorie approvate</p>

<p>AVVISO PUBBLICO</p> <p>A.G.I.S.C.O. Apprendimento per Generare Innovazione, Sviluppo delle Competenze e Occupazione Regione Lazio</p>	<p>L'Avviso è diretto quindi a sostenere interventi di formazione in azienda che presentino l'impegno alla assunzione ed alla continuità occupazionale dei lavoratori tramite contratti di lavoro subordinato da parte di imprese operanti in settori produttivi che necessitano di innovazione e valorizzazione del territorio regionale, in un'ottica di sviluppo e rilancio delle attività produttive e dei connessi livelli occupazionali.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>Lavoratori delle imprese assoggettate al contributo dello 0,30 sul monte salari, di cui all'art. 12 della legge 160/75 così come modificata dall'art. 25 della legge 845/1978 e successive modificazioni (contributi integrativi per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versati all'Inps);</p> <p>Lavoratori inseriti, nelle Imprese proponenti, con le tipologie contrattuali previste dal titolo V, VI e VII – Capo I - del Decreto legislativo n. 276/2003, con obbligo di successiva assunzione almeno per il 50% dei destinatari coinvolti;</p> <p>Disoccupati o in mobilità con piano assunzionale, in CIGO o in CIGS, ordinaria e in deroga con obbligo di successiva assunzione almeno per il 50% dei destinatari coinvolti.</p>	<p>€ 10.002.000</p>	<p>2012</p>	<p>Avviso in gestione per l'erogazione degli stanziamenti previsti come da graduatorie approvate</p>
---	--	--	---------------------	-------------	--

<p>Tirocini Formativi Professionalizzanti</p>	<p>L'Avviso prevede il finanziamento di progetti di tirocini formativi professionalizzanti per un massimo di sei mesi al fine dell'impiego, re-impiego nel mercato del lavoro.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani):</p> <p>inoccupati</p> <p>disoccupati</p> <p>neodiplomati e neo-laureati</p> <p>lavoratori "svantaggiati</p> <p>lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, ammessi ai trattamenti di cassa integrazione guadagni</p>	<p>Le risorse stanziare per il presente avviso ammontano, complessivamente, a € 4.000.000,00 a valere su fondi del P.O.R. Lazio F.S.E. 2007-2013</p>	<p>2013</p>	<p>Agosto 2013: sono state completate le valutazioni delle domande pervenute al 31 gennaio 2013.</p> <p>Settembre 2013: si stanno chiudendo le valutazioni delle domande pervenute al 28 febbraio 2013.</p> <p>Settembre 2013: La prossima settimana saranno prese in carico le valutazioni delle domande pervenute al 31 marzo 2013</p>
--	--	--	--	-------------	---

MONITORAGGIO INIZIATIVE A FAVORE DEI GIOVANI
WELFARE TO WORK

Azione	Obiettivi	Target	Stanziamiento	Anno di Avvio	Stato di attuazione
<p>Avviso pubblico per la realizzazione di interventi di politica attiva Welfare to Work</p>	<p>Le misure promosse nel progetto esecutivo di Welfare to Work e realizzato presso i centri per l'impiego con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro, sono finalizzate, tra l'altro, a fronteggiare la condizione di disagio dei lavoratori che si trovano in particolari condizioni di svantaggio attraverso percorsi individuali di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro supportati da adeguate forme di contributo alla formazione e all'assunzione.</p>	<p>Target trasversali (compresi giovani) soggetti residenti da almeno 6 mesi nel territorio della Regione Lazio, appartenenti ad almeno una delle seguenti categorie:</p> <p>a. Lavoratori inoccupati e disoccupati, non percettori di ammortizzatori sociali di cui al successivo punto b;</p> <p>b. Lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, apprendisti o somministrati, soci lavoratori delle imprese cooperative compresi quelli in regime ex D.P.R 602/72 di cui all'art. 19, comma 8 della legge n. 2 del 2009, ammessi ai trattamenti di cassa integrazione guadagni o di mobilità, derivante dalla legislazione ordinaria o in deroga.</p>	<p>€ 5.508.430,00 di cui 3.000.000,00 trasferiti dal MLPS e € 2.508.430,00 POR Lazio 2007-2013</p>	<p align="center">2011</p>	<p>• In gestione per i progetti approvati con le determinazioni B5306 del 1.07.2011 B05970 del 11.09.2012, B09270 del 3.12.2012;</p>

MONITORAGGIO INIZIATIVE A FAVORE DEI GIOVANI
APPRENDISTATO

Azione	Obiettivi	Target	Stanziamiento	Anno di Avvio	Stato di attuazione
<p>Piano 2007-2008 per l'offerta formativa in apprendistato nella Regione Lazio</p>	<p>Catalogo regionale dell'offerta formativa esterna (art. 49, D.lgs. 276/2003)</p>	<p>Giovani 18 - 29 anni (17 anni per apprendisti in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della L. 53/2003) assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 D.lgs. 276/2003</p>	<p>28 milioni di € sono stati stanziati a favore delle Province.</p> <p>Da un monitoraggio presso le Province residuano risorse pari a circa € 14 milioni</p>	<p style="text-align: center;">2009</p>	<p>Circa 10.000 apprendisti sono stati gestiti dal Sistema Informativo S.App1.</p> <p>Il Catalogo garantisce la formazione per gli apprendisti assunti con la previgente disciplina (art. 49, D.lgs. 276/2003 e art. 16, L. 196/1997) e quindi "vive" fino alla trasformazione di tutti i contratti accesi ai sensi della medesima disciplina.</p>

<p>Avviso Pubblico Individuazione di soggetti interessati ad erogare interventi di formazione di base e trasversale di cui alla DGR n. 41 del 3/02/2012 nell'ambito di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere ex art. 4 del D.Lgs 167/2011.</p>	<p>Catalogo dell'offerta formativa esterna relativa alle competenze di base e trasversali (art. 4, co. 3, D.lgs. 167/2011)</p>	<p>Giovani 18 - 29 anni (17 anni per apprendisti in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005) assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 167/2011</p>	<p>10.000.000 di € di cui 5.000.000 impegnati a favore delle Province per l'erogazione di voucher formativi agli apprendisti (per ogni modulo formativo di 40 h viene riconosciuto un voucher di 520 € Alle grandi imprese non viene riconosciuto alcun contributo)</p>	<p>2012</p>	<p>Circa 4.000 apprendisti assunti con il nuovo apprendistato sono stati gestiti dal Sistema Informativo S.App2 e hanno partecipato ai corsi di formazione erogati a seguito della pubblicazione del Catalogo regionale;</p> <p>Nei provvedimenti approvati si prevedeva il coinvolgimento delle province a favore delle quali è stato adottato un impegno di 5 milioni di €;</p> <p>La gestione dei corsi attualmente è svolta dalla Regione.</p>
---	--	--	--	-------------	--

<p>Avviso pubblico per la presentazione di candidature da parte di imprese del settore turismo interessate ad assumere con contratto di apprendistato disciplinato dall'art. 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 per il conseguimento della qualifica professionale di <i>Operatore della ristorazione e Operatore ai servizi di promozione e accoglienza.</i></p>	<p>L'Avviso è stato adottato a seguito di una Intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale. L'Intesa aveva lo scopo di sperimentare contratti di apprendistato di cui all'art. 3, D.lgs. 167/2011 per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione nell'ambito del Sistema di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) di cui al D.lgs. 226/2005, con la partecipazione di Istituti Professionali Statali e Istituzioni Formative accreditate nella Regione Lazio</p>	<p>Giovani dai 15 ai 18 anni in obbligo di istruzione</p>	<p>300.000 € con il Piano Giovani (D.G.R. 359/2012)</p>	<p>2013</p>	<p>Alla chiusura dei termini non risultano pervenute candidature da parte delle imprese</p>
--	---	---	---	-------------	---

**MONITORAGGIO INIZIATIVE A FAVORE DEI GIOVANI
VOUCHER ALTA FORMAZIONE - POLITICHE ATTIVE**

Azione	Obiettivi	Target	Stanziamiento	Anno di Avvio	Stato di attuazione
<p>Avviso pubblico (III Edizione) "Parte Seconda – Concessione di voucher sul Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione"</p>	<p>Il Catalogo ha la finalità di stimolare l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in un'ottica di aggiornamento costante e specializzazione delle persone al fine di aumentarne l'occupabilità e l'adattabilità. In particolare, tenuto conto della situazione economica e produttiva, con il presente avviso si intende favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento lavorativo ed alla permanenza nel mercato del lavoro, nonché andare incontro alla domanda di mobilità interregionale, valorizzando le scelte individuali e rispondendo alle aspettative delle persone.</p>	<p>Disoccupati e inoccupati e Occupati o persone in CIGO, CIGS, mobilità</p>	<p>Euro 1.000.000,00, con oneri a valere sul POR LAZIO FSE 2007-2013, Asse V Transnazionalità e Interregionalità, obiettivo specifico <i>m</i>)</p>	<p>2011</p>	<p>Rendicontazione e pagamento di n. 176 voucher formativi</p>
<p>Avviso pubblico (IV Edizione) "Avviso per la Concessione di Voucher sul Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione"</p>	<p>Il Catalogo ha la finalità di stimolare l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in un'ottica di aggiornamento costante e specializzazione delle persone al fine di aumentarne l'occupabilità e l'adattabilità. In particolare, tenuto conto della situazione economica e produttiva, con il presente avviso si intende favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento lavorativo ed alla permanenza nel mercato del lavoro, nonché andare incontro alla domanda di mobilità interregionale, valorizzando le scelte individuali e rispondendo alle aspettative delle persone.</p>	<p>Disoccupati e inoccupati e Occupati o persone in CIGO, CIGS, mobilità</p>	<p>Euro 1.000.000,00 di cui € 741.556,80 per voucher formativi e € 43.500,00 per voucher di mobilità verso le altre regioni, con oneri a valere sul POR LAZIO FSE 2007-2013, Asse V Transnazionalità e Interregionalità, obiettivo specifico <i>m</i>)</p>	<p>2012</p>	<p>Attuazione dei corsi per n. 191 Voucher formativi</p>

<p>Avviso pubblico (V Edizione) "Avviso per la Concessione di Voucher sul Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione"</p>	<p>Il Catalogo ha la finalità di stimolare l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in un'ottica di aggiornamento costante e specializzazione delle persone al fine di aumentarne l'occupabilità e l'adattabilità. In particolare, tenuto conto della situazione economica e produttiva, con il presente avviso si intende favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento lavorativo ed alla permanenza nel mercato del lavoro, nonché andare incontro alla domanda di mobilità interregionale, valorizzando le scelte individuali e rispondendo alle aspettative delle persone.</p>	<p>Disoccupati e inoccupati e Occupati o persone in CIGO, CIGS, mobilità</p>	<p>Per il Finanziamento dei voucher Formativi sono stati impegnati € 1.680.000,00, di cui € 750.000,00 POR FSE 2007/2013 - Asse IV - Capitale Umano e € 930.000,00 a valere sul capitolo F32105, esercizio finanziario 2013. Per i voucher di Mobilità, verso le altre regioni, sono stati impegnati € 120.000,00, di cui € 50.000,00 POR FSE 2007/2013 Asse IV - Capitale Umano e € 70.000.000, sul capitolo regionale F32105, esercizio finanziario 2013.</p>	<p>2013</p>	<p>L'avviso scade il 20 settembre 2013</p>
---	--	--	---	-------------	--

<p>Affidamento a Italia Lavoro per l'attuazione "Programma per l'implementazione del Masterplan regionale delle politiche e dei servizi per il lavoro con interventi esemplari di politica attiva"</p>	<p>Il programma si compone di tre azioni: 1) Lazio on the Job; 2) Accompagnamento all'implementazione del Masterplan regionale delle politiche e dei Servizi per il lavoro; 3) Prevenzione e contrasto: azioni mirate a rafforzare i processi di emersione del lavoro irregolare nella Regione Lazio.</p> <p>L'azione 1 "Lazio on the Job" ha i seguenti obiettivi: 1. migliorare l'attivazione e la gestione di tirocini formativi identificando modalità operative da diffondere nel sistema dei servizi regionali per il lavoro; 2. supportare la qualificazione e la creazione di nuove opportunità di inserimento lavorativo presso le aziende operanti sul territorio della Regione Lazio; 3. contribuire alla promozione di inserimenti lavorativi qualificati e pertinenti rispetto alla formazione acquisita dai lavoratori nel rispetto delle esigenze delle imprese; 4. supportare la qualificazione del sistema dei Servizi regionali per il Lavoro sull'attivazione di percorsi di tirocinio.</p> <p>I risultati attesi dall'azione 1 sono l'inserimento di 1.300 tirocini di cui almeno il 70% dovranno essere assunti dalle Aziende che li hanno utilizzati. nel caso di assunzione le Aziende riceveranno gli incentivi per le assunzioni.</p>	<p>I percorsi di tirocinio riguarderanno il presente bacino d'Offerta: 1. "svantaggiati" ai sensi del Reg. CE 800/2008 (sostitutivo del Reg. CE 2204/2002) residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio; 2. "molto svantaggiati" ai sensi del Reg. CE 800/2008 (sostitutivo del Reg. CE 2204/2002) residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio, ovvero se senza lavoro da almeno 24 mesi; 3. soggetti espulsi dai settori in crisi del mercato del lavoro e residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio con più di 45 anni; 4. diplomati e laureati in transizione scuola-lavoro residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio; 5. immigrati residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio; 6. disabili ai sensi della Lg. 68/99 e s.m.i. residenti e/o domiciliati nella Regione Lazio; 7. persone, residenti e/o domiciliate nella Regione Lazio, che non abbiano ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente dalla fine della pena detentiva (ex detenuti).</p>	<p>Per la realizzazione del Programma sono stati impegnati complessivamente € 15.700.000,00 di cui € 15.000.000,00 sui capitoli di POR Fondo Sociale Europeo 2007/2013, Asse II – Occupabilità annualità 2009, e € 700.000,00 sul capitolo F31538 – Politiche Attive per il Lavoro. (Per l'attuazione dell'Azione 1 sono state impegnate € 13.000.000,00)</p>	<p>2009 - 2012</p>	<p>Il Programma è in fase di rendicontazione</p>
--	--	---	---	--------------------	--

10. REGIONE CAMPANIA



Relazione dell'Assessore al Lavoro e alla Formazione Avv. Severino Nappi

**Audizione alla Commissione Lavoro della Camera dei deputati dei
rappresentanti della Conferenza delle Regioni e delle Province
autonome nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle misure per
fronteggiare l'emergenza occupazionale, con particolare riguardo alla
disoccupazione giovanile**

Roma, 18 settembre 2013

1. Premessa

Le misure attuate dalla Regione Campania nel corso dell'ultimo biennio per fronteggiare la situazione critica del mercato del lavoro regionale, si inquadrano in una cornice programmatica che ha come punto di riferimento l'adozione del Piano d'azione denominato 'Campania al Lavoro', con misure specifiche di contrasto alla crisi e azioni di sistema in grado di assicurare l'integrazione delle misure straordinarie nel più generale processo di riforma, ammodernamento e rafforzamento delle politiche del lavoro regionali e nazionali.

Il Piano, varato nell'ottobre del 2010 consiste, infatti, in un mix di strumenti rispondenti ad una visione unitaria di intervento che guarda al complesso del funzionamento del mercato del lavoro, e che va dalla cornice delle regole, alla finalizzazione degli interventi ai target e alle specifiche esigenze del mercato del lavoro regionale.

Obiettivi prioritari del Piano il superamento della frammentarietà degli interventi e dell'approccio emergenziale e assistenzialistico e costruzione di un impianto coerente che si realizza attraverso: interventi integrati, concentrazione delle risorse, semplificazione amministrativa, efficace governance istituzionale.

In tal senso si è ritenuto che l'intervento dovesse essere improntato prioritariamente a ridefinire l'assetto istituzionale delle norme e delle regole, ma soprattutto a rendere tali regole operative per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e recuperare spazi di intervento tesi a ripristinare chance di inserimento per fasce più ampie di popolazione a lungo escluse.

Non va sottaciuto infatti che oltre alle criticità strutturali del mercato del lavoro regionale, aggravate dalla perdurante crisi economica, si è dovuto affrontare una condizione di complessivo ritardo nell'attuazione degli indirizzi regionali e nazionali in materia nonché nello stato di avanzamento di interventi già programmati sia in termini di spesa sia di efficacia degli stessi.

Pur non trascurando che l'efficacia delle politiche del lavoro è rafforzata da un contesto di integrazione con le politiche di sviluppo, si è ritenuto che i vincoli esistenti in termini di finanza pubblica e di andamento dell'economia non potessero costituire, come spesso accaduto, la motivazione di un rinvio ad intervenire sul

mercato del lavoro con un complesso di misure volte a creare quelle condizioni ex-ante atte a dispiegare effetti ancora più virtuosi in contesti di espansione economica.

In tale ottica l'attuazione del Piano lavoro è stata rafforzata e accompagnata da azioni di governance e di forte coinvolgimento delle parti sociali, attraverso un accordo quadro con le parti sociali - il "Contratto Campania" - e specifici organismi (Cabina di Regia coordinata dall'Assessore al Lavoro, Tavolo Interistituzionale per gli ammortizzatori in deroga) che hanno di volta in volta affrontato le problematiche riguardanti specifici target e comparti produttivi e le criticità sia diffuse e strutturali sia riferite a singoli casi.

Si è in tal modo definito un rinnovato rapporto con le parti economiche e sociali, attraverso una costante condivisione degli indirizzi e delle azioni di policy.

2. La governance istituzionale regionale e le politiche regionali

La governance istituzionale multilivello, i cui riferimenti legislativi e amministrativi sono indicati in Appendice alla Relazione, è delineata con il "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale" che adotta misure di regolazione dei sistemi dei servizi per il lavoro e della formazione, assegna compiti e funzioni alle amministrazioni competenti e agli operatori accreditati, detta indirizzi in materia di funzionamento e integrazione in rete delle politiche formative e del lavoro e del sistema dei servizi.

Nell'ambito del Piano di azione "Campania al Lavoro" una particolare attenzione è dedicata alla governance nell'ottica della costruzione della rete regionale dei servizi per il lavoro.

La Regione Campania procede alla **riprogrammazione e all'attuazione del *Masterplan*** regionale dei servizi per il lavoro. Le nuove Linee guida del *Masterplan* rappresentano la cornice di riferimento nella quale i diversi soggetti s'impegnano, nel rispetto dei propri ruoli e competenze, alla realizzazione delle azioni destinate a dare vita in Campania ad un mercato del lavoro efficiente e moderno tenendo conto e favorendo la cooperazione tra i diversi soggetti autorizzati: centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, università, associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, camere di commercio, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e

paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, gli enti bilaterali, i gestori di siti internet

Le misure di supporto alla governance e al sistema regionale dei servizi consistono nelle funzioni di osservatorio sul mercato del lavoro, nella realizzazione e conduzione del sistema informativo regionale del lavoro, nella adozione e attivazione del nuovo modello di accreditamento regionale dei servizi di istruzione e formazione e dei servizi per il lavoro, nella implementazione degli standard di qualità dei servizi e del sistema di monitoraggio.

A partire da una rafforzata capacità di programmazione e di governance la Regione produce nel triennio un consistente insieme di interventi legislativi di indirizzo e di attuazione su ambiti rilevanti per l'occupazione, come l'apprendistato, le professioni, la cooperazione; un insieme di provvedimenti attuativi delle misure del Piano che riguardano gli incentivi all'assunzione e all'autoimpiego, la formazione, i tirocini; le azioni propedeutiche alla costruzione delle reti dei servizi al lavoro e dell'offerta formativa, con la costituzione dei poli e il varo di un nuovo sistema di accreditamento degli operatori.

3. Stato della pianificazione

Piano d'azione per il Lavoro "Campania al Lavoro" – D.G.R. n. 892 del 14 dicembre 2010

Il piano individua tre principali target di riferimento: giovani, donne e disoccupati ed inoccupati di lungo periodo (compresi i lavoratori espulsi dal sistema produttivo). Inoltre pone al centro dell'attuazione le imprese, specie le piccole, medie e in rete tra loro, per favorire l'innovazione, la qualità e lo sviluppo locale.

Per i giovani il Piano ha inteso individuare, nell'asse istruzione – formazione – lavoro, un punto qualificante delle politiche attive del lavoro, che collega direttamente il sistema educativo e formativo con il mondo delle imprese e la realtà produttiva, passando attraverso la formazione e la ricerca.

Inoltre si identificano iniziative per favorire l'occupazione femminile, l'emersione del lavoro irregolare e l'inserimento degli immigrati. Il carattere della dimensione straordinaria dei problemi del mercato del lavoro in Campania, pone il Piano nella necessità di dovere intervenire nelle aree di crisi, attraverso la cassa integrazione,

con misure che coniugano il sostegno al reddito con gli interventi di orientamento, formazione e incentivazione per il reinserimento nel circuito dell'occupazione. Le priorità in particolare sono rappresentate dagli interventi sulle doti per le assunzioni e sugli incentivi rivolti all'inserimento nel lavoro. La governance multilivello, tracciata con la L.R. 14/2009, trova spazio nel Piano attraverso l'attuazione del Masterplan dei Servizi per il lavoro.

Piano di Azione Coesione terza programmazione

Nel 2012 la Regione ha aderito alla terza ed ultima riprogrammazione del PAC – Misure anticicliche e salvaguardia di progetti avviati.

Il quadro degli interventi per la riprogrammazione del PAC Campania prevede il rifinanziamento del programma Microcredito e del dispositivo del credito di imposta per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, il rifinanziamento delle iniziative "periodi di residenza e studio in scuole all'estero" e "iniziative di raccordo scuola – lavoro" per le annualità 2014 e 2015, interventi specifici sui tirocini e sulle politiche attive rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali.

Il PAC prevede inoltre Interventi di rilancio di aree colpite da crisi industriali che in Campania riguardano i siti di Acerra, Airola, Avellino, Caserta e Castellammare.

Gli indirizzi della programmazione del Piano Coesione e quelli della nuova programmazione 2014-2020, sui quali è già avviata la concertazione con il Tavolo di partenariato, sembrano confermare la validità delle opzioni di fondo adottate dalla Regione con "Campania al Lavoro", fortemente orientate al mercato e alla creazione di reti per la produzione di qualificati servizi al lavoro e per lo sviluppo della offerta di istruzione e formazioni e rafforzano in questa direzione le risorse finanziarie e gli obiettivi da raggiungere entro il 2015.

4. Programmi di spesa in corso

Tra le azioni previste da Piano, gli interventi di politica attiva destinati ai **beneficiari degli ammortizzatori sociali** in deroga hanno costituito una priorità e, allo stesso tempo, una piattaforma di sperimentazione e di rilancio delle politiche attive offerte direttamente dalla rete regionale dei servizi per il lavoro. I Centri per l'impiego e le Agenzie formative sono stati messi in contatto e collaborazione tra loro e sono stati congiuntamente attivati nell'offerta di servizi personalizzati a una platea di

lavoratori svantaggiati. Sono stati a tal fine messi in funzione, ad uso dei Cpi e delle agenzie formative, un catalogo di offerta formativa e un applicativo telematico di gestione sia delle adesioni delle agenzie formative al catalogo, sia delle assegnazioni dei lavoratori ai percorsi formativi. Il circuito di rete e l'integrazione di funzioni tra gli ambiti dei servizi per il lavoro e del sistema formativo, che si è così creato costituisce un modello-prototipo per altri tipi di utilizzo e per altre platee destinatarie di misure di politica attiva, utilizzabile ad esempio anche per l'attuazione degli obiettivi riguardanti l'insieme dei disoccupati destinatari di politiche passive o la popolazione giovane disoccupata e non attiva.

L'Osservatorio del Mercato del Lavoro istituito presso l'ARLAS, è la principale fonte di conoscenza e di approfondimento rispetto alle dinamiche della domanda e dell'offerta di lavoro del territorio campano. I programmi di sviluppo e di potenziamento di tale strumento sono in corso e prevedono l'integrazione delle informazioni sull'offerta di lavoro e sul sistema dei servizi. Su di esso si basa la programmazione delle politiche attive del lavoro e la previsione di medio e lungo termine sul mercato del lavoro. L'Osservatorio fornisce periodicamente rapporti e dati statistici riguardanti le dinamiche dei mercati del lavoro regionali registrati dai sistemi di comunicazioni obbligatorie sulle assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro. Inoltre, la Regione è entrata nel sistema Seco - Statistiche e comunicazioni obbligatorie, un sistema di elaborazioni statistiche realizzato da 12 amministrazioni regionali e provinciali.

Con riferimento alle **infrastrutture informatiche** della rete dei servizi si rappresenta che la Regione Campania si è dotata di un'infrastruttura integrata con la Rete dei Servizi per il Lavoro nazionale la cui implementazione si presenta oggi come avanzata e a regime con il recente varo del sistema **Cliclavoro Campania**, federato con Cliclavoro ministeriale, ideato e realizzato per assicurare la massima circolazione e trasparenza delle informazioni sulle vacancies e i curricula che imprese, cittadini e operatori pubblicizzano. Nel sistema cliclavoro campania confluiscono i dati forniti dai i servizi di placement di università e dagli istituti scolastici superiori L'infrastruttura tecnologica regionale alla cui promozione e diffusione contribuiscono le parti sociali che hanno a tal fine sottoscritto un accordo con la regione Campania per la partecipazione attiva di imprese e lavoratori

all'utilizzo del sistema, dovrà essere progressivamente ampliata e sviluppata a supporto dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro in linea con gli indirizzi in materia di Borsa Continua del Lavoro e coprire una parte crescente di informazioni e scambi del mercato del lavoro. Il portale cliclavoro campania supporta infine la rete dei servizi per il lavoro con varie altre componenti applicative di web service e di cooperazione che saranno ulteriormente sviluppate, per adempimenti informativi e amministrativi (comunicazioni obbligatorie, prospetti informativi sui disabili, monitoraggio dei servizi, catalogo formativo ecc.).

Il Piano d'azione Campania al lavoro è in fase di completamento e di raggiungimento degli obiettivi. Le azioni avviate hanno finora coperto il 70% degli interventi previsti. Le azioni di più recente attivazione hanno riguardato la misura **"Più verde, più apprendi, più lavori"** dedicata alla Green Economy e imperniata sull'incentivazione all'inserimento lavorativo e sul potenziamento dell'offerta formativa regionale in questo settore, che va nella direzione di sviluppare le capacità di previsione e promozione delle opportunità create dai mutamenti strutturali. E' stata inoltre attivata la misura **"Elfi" indirizzata allo sviluppo locale** e ad una offerta formativa convergente e integrata con le vocazioni di crescita economica dei territori. E' stato infine concordato con le parti sociali un intervento rivolto ad ampliare gli spazi occupazionali dei giovani attraverso una **"staffetta generazionale"** che prevede per i lavoratori in procinto di andare in pensione la possibilità di passare al part-time, a parità di contributi previdenziali versati, con contestuale assunzione part time di un giovane.

Proseguono inoltre gli interventi del Piano destinati ai disoccupati di lunga durata e previsti dalla misure **"Più sviluppo più lavoro"**, così come quelli di incentivazione dell'apprendistato con la misura **"Più apprendi più lavori"**.

In riferimento all'apprendistato, inoltre, sono in fase di attivazione le misure previste dalla Legge regionale 20/2012 di accompagnamento e sostegno alle attività formative. In particolare, riguardo all'apprendistato professionalizzante, la cui platea di destinatari è estesa in Campania anche ai disoccupati da oltre due anni di età superiore a 29 anni e fino al limite di età di 32 anni, si stanno definendo e attivando le procedure e gli interventi di accompagnamento per le attività formative in azienda. Per l'apprendistato di primo livello si stanno progettando consistenti

interventi ispirati al modello duale nell'ambito dei costituendi **poli tecnico professionali**, che la Regione ha già attivato con specifiche linee guida, e dei percorsi di istruzione e formazione destinati all'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione. In questa direzione, con l'obiettivo di sostenere la transizione all'apprendistato anche attraverso le esperienze di tirocinio, sono state approvate nuove regole e le misure di sostegno per i **tirocini di orientamento e formazione**.

Il completamento del Piano d'azione è concentrato su un rafforzamento complessivo delle misure destinate ai giovani e delle misure di incentivo all'assunzione rivolte alle piccole e medie imprese. Si ritiene anche di dover confermare e rafforzare, considerati gli esiti delle azioni realizzate con il **microcredito** e il **credito d'imposta**, queste tipologie di interventi di sostegno all'autoimpiego, alla imprenditorialità e all'assunzione. Una consistente parte degli interventi della riprogrammazione dovrà infine interessare i lavoratori colpiti dalla crisi e a rischio di espulsione con interventi di sostegno che si dovranno accompagnare con politiche attive mirate, incentrate sulla formazione e sul rafforzamento e cambiamento delle competenze, e avere come obiettivo prioritario il reimpiego.

Piano d'azione Campania al Lavoro - Tipologia degli interventi e destinatari raggiunti	
Linee di intervento	Destinatari raggiunti
Esperienze di inserimento	12697
Incentivi alle assunzioni	25707
Alta formazione	3906
Formazione	12273
Autoimprenditorialità - Microcredito	4170
Totale	58753

Piano d'azione Campania al Lavoro - Dettaglio degli interventi. Quadro finanziario, destinatari previsti e destinatari raggiunti per Asse, Obiettivo e Misura.

Asse	Obiettivo	Misura	Risorse	Destinatari Previsti	Destinatari Raggiunti		
Labour market policy	1	1	Primimpresa*	15.000.000,00	4.200	10.535	
		Formazione in impresa	ITS	2.218.321,00	100	100	
			Più apprendi	20.000.000,00	4.000	4.678	
			Dottorati in azienda	8.500.000,00	654	159	
			Cig più**	120.000.000,00	12.526	9.373	
			Immigrati	8.000.000,00	350	130	
			Credito di imposta***	100.000.000,00	4.809	8.700	
			Lavoro e sviluppo	13.750.000,00	1.500	1.216	
	Più verde	5.000.000,00	500	500			
	1 Totale		209.468.321,00	28.639	35.391		
	2	Più occupazione	2	Più sviluppo	20.000.000,00	4.000	8.523
			Minimi termini	5.000.000,00	1.000	864	
			Stabilizzazione Lsu	20.600.000,00	2.000	n.d.	
			Inla 2	12.999.543,00	2.387	2.207	
	Ar.Co	3.130.000,00	313	676			
2 Totale		61.729.543,00	9.700	12.270			
3	Capitale sociale	3	L'istruzione che forma	20.000.000,00	3.300	3.647	
		ELFI - Formazione per svil	20.000.000,00	2.000	2.000		
		Pimimpresa OOSS	4.800.000,00	1.500	816		
		Microcredito***	110.000.000,00	640	4.170		
		Concilia	5.000.000,00	1.000			
		Riqualficazione operatori	200.000,00	200	n.d.		
Quadrifoglio	2.037.531,04	120	59				
3 Totale		69.037.531,04	8.760	10.692			
1 Totale		340.235.395,04	47.099	58.353			
Qualità per l'occupazione	2	1	Qualità e Innovazione	Spin off da ricerca	13.000.000,00	33	n.d.
			Imprendo	5.000.000,00	200	n.d.	
			Fo7Cos	2.000.000,00	250	n.d.	
			Piccola e media impresa	80.000.000,00	280	n.d.	
			Impresa sociale	25.000.000,00	1.000	n.d.	
			Paesaggi/Passaggi	23.000.000,00	250	n.d.	
			Più sicurezza	2.000.000,00	400	400	
	1 Totale		150.000.000,00	2.413	400		
2 Totale		150.000.000,00	2.413	400			
3							
Azioni di sistema e governance	Qualità della funzione pubblica		25.000.000,00				
1 Totale			25.000.000,00	-			
Totale Generale			515.235.395,04	49.512	58.753		

*Contiene anche il Programma MIUR - Linee C1 -C5

** Politiche attive percettori AA.SS

***Rifinanziato

5. Primi risultati nel mercato del lavoro regionale

Le misure programmate nel Piano Campania al lavoro hanno avuto graduale attuazione nel corso del 2011 e 2012. A conclusione del 2012 si può innanzitutto rilevare che l'attuazione del Piano è ad un alto livello di realizzazione, in termini di misure avviate concretamente, sia per quanto riguarda le singole misure di policy previste, che per quanto riguarda le azioni di sistema.

E' ancora prematuro effettuare una valutazione sugli effetti netti delle misure adottate dalla Regione sugli andamenti del mercato del lavoro regionale. Si rilevano tuttavia, soprattutto nel 2012, segnali di inversione di tendenza sugli andamenti occupazionali, anche in controtendenza con il resto del paese che fanno ritenere che l'azione condotta dalla Regione, abbia contribuito al contenimento degli effetti della crisi e degli squilibri strutturali del mercato del lavoro regionale.

La Campania nel 2012, dopo un costante trend di riduzione del numero di occupati e del tasso di occupazione, registra un pur debole segnale di crescita con +1,2% di occupati e +0,6% di incremento del tasso di occupazione che presenta comunque, con il 40,0% il valore più basso tra le regioni italiane.

Il tasso di disoccupazione nel 2012 è pari al 19,2%, in costante crescita, con una forte accentuazione nell'ultimo anno (+3,7 punti). La crescita della disoccupazione, in parte alimentata dalla perdita di lavoro, proviene in larga misura dalla popolazione non attiva, in particolare dalla popolazione femminile il cui tasso di attività registra in Campania gli incrementi più elevati tra le regioni italiane, passando dal 32,7 del 2008 al 35,6 del 2012. Il tasso di attività generale, più basso in Campania anche rispetto alla media delle regioni convergenza, precipita nel 2010 ai livelli minimi del 46,4% per poi riprendere a crescere, raggiungendo il 49,6 % nel 2012 per l'effetto congiunto dell'aumento della disoccupazione e dell'occupazione. Quello che appare determinarsi, dopo anni di prevalenza dell'effetto scoraggiamento, è l'operare dell'effetto lavoratore aggiunto che come noto in fasi di crisi agisce in chiave redistributiva e di contenimento degli effetti di disuguaglianza del reddito.

Accanto alla disoccupazione “giovanile” che rappresenta un fenomeno di dimensioni estremamente gravi con valori pari al 48,2% per il tasso generale e al 51,2 per quello femminile, l’altra categoria che manifesta le maggiori difficoltà di occupazione (anche nei confronti del resto del Paese) è rappresentata dai disoccupati di lunga durata (oltre 12 mesi) che costituiscono circa il 60% della disoccupazione totale.

L’analisi dei dati di fonte amministrativa sulle comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro riguardanti le assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, raccolti ed elaborati dal sistema informativo regionale del lavoro (Sil Campania) mostrano che il mercato del lavoro regionale registra negli ultimi anni un volume di movimenti in ingresso e in uscita dall’occupazione dipendente e parasubordinata in costante aumento.

Nel 2012 in Campania si registrano 717.378 assunzioni e 725.606 cessazioni di rapporti di lavoro dipendente, con incrementi progressivi dei movimenti che vedono crescere nel quadriennio 2008-2012 le assunzioni del 11% e le cessazioni del 7%. I saldi tra assunzioni e cessazioni, come è prevedibile nella fase di crisi, sono di segno negativo, tuttavia l’entità negativa dei saldi tende a ridursi, con un andamento costante nel tempo.

Il dato sulle assunzioni e sui saldi per i giovani e i giovani adulti mostra valori positivi ed in costante crescita. Ciò è in gran parte dovuto agli andamenti positivi delle assunzioni con contratto di apprendistato, in crescita e con saldi positivi, e ai volumi crescenti di assunzioni a termine, rispetto alle quali si registra anche il dato positivo di un costante incremento delle trasformazioni in rapporti a tempo indeterminato. La situazione appare, al contrario, piuttosto negativa per i lavoratori adulti, specie riguardo ai saldi tra assunzioni e cessazioni, con picchi che in valore assoluto superano le 15 mila unità per i lavoratori con oltre 54 anni.

L’analisi dei movimenti del mercato del lavoro evidenzia inoltre che nell’occupazione dipendente c’è ancora largamente spazio per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sebbene i saldi per questa tipologia contrattuale siano negativi e sebbene la maggior parte delle assunzioni avvenga con contratti a termine.

La crescita complessiva dei volumi di scambio sul mercato del lavoro, la progressiva riduzione dei saldi negativi tra assunzioni e cessazioni, ed infine le caratteristiche che le posizioni lavorative in movimento presentano, indicano un ampio spettro di opportunità offerte dal mercato e un ampio campo di intervento per le politiche attive del lavoro e per le funzioni dei servizi per l'impiego.

Appendice normativa

Leggi e disposizioni della Regione Campania in materia di lavoro

- L.R. n. 14 del 18 novembre 2009, "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro" , integrata con le modifiche apportate dalla Legge Regionale 20 luglio 2010, n. 7.
- D.G.R. n. 1847 del 18 dicembre 2009, "Approvazione del Regolamento di attuazione di cui all'art. 54 comma 1 lettera A) della legge 18 novembre 2009 n. 14".
- D.G.R. n. 892 del 14 dicembre 2010, Piano d'Azione per l'occupazione "Campania al lavoro"
- D.G.R. n. 482 del 26 settembre 2011, "Linee guida per il potenziamento dei servizi per il lavoro – Masterplan Campania", con modifica delle linee di indirizzo per il Masterplan dei Servizi per l'impiego regionale approvate dalla DGR n. 1790/08.
- D.G.R. n.733 del 19 dicembre 2011, Istituzione del "Fondo Microcredito FSE" per sostenere la nascita di nuove imprese o l'emersione delle esistenti ad opera di soggetti svantaggiati, quali giovani, donne, immigrati, disoccupati, lavoratori in mobilità, in CIG ordinaria e straordinaria;
- Legge Regionale n. 16 del 6 luglio 2012 , "Norme per il comparto del lavoro autonomo in favore dei giovani professionisti "
- Legge regionale n.20 del 10 luglio 2012 , "Testo Unico dell'apprendistato della Regione Campania"
- Legge regionale n. 37 del 21 dicembre 2012 , "Disciplina per la promozione, il sostegno e lo sviluppo della cooperazione in Campania"
- Intesa Stato-Regioni del 20 aprile 2011 , proroga dei trattamenti di cui all'Accordo Stato-Regioni 12 febbraio 2009 sui trattamenti in deroga, per il biennio 2011/2012 (con aumento della quota Regionale che passa dal 30% al 40% dell'integrazione salariale)
- D.D. n. 110 del 12 settembre 2012, "Linee guida per l'attuazione degli interventi di politica attiva destinati ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga"
- D.G.R. n. 853 del 30 dicembre 2011, "Campania al Lavoro", "Più Verde, più apprendi più lavori" di incentivazione e promozione del lavoro e dell'acquisizione di competenze tecniche nel settore della Green Economy;
- D.G.R. n. 298 del 18 giugno 2012, POR CAMPANIA FSE 2007-2013. Piano di azione e coesione: rimodulazione programma
- D.G.R. n. 532 del 09 ottobre 2012, Approvazione piano strategico di intervento per la formazione nella filiera del turismo in Campania;
- D.G.R. 242 del 22 luglio 2013, Approvazione del modello operativo di accreditamento degli operatori pubblici e provati per l'erogazione dei servizi di

istruzione e formazione professionale e dei servizi per il lavoro in Regione Campania;

- D.G.R. n. 243 del 22 luglio 2013, Regolamento Regionale di disciplina e di promozione dei tirocini formativi e di orientamento;
- D.G.R. n. 83 del 14 marzo 2013, Approvazione Linee Guida per la costituzione dei Poli Tecnico Professionali in Campania;
- D.G.R. n. 302 del 08 agosto 2013, Misure di accelerazione della spesa del PO – FSE Campania 2007 – 2013 - Attuazione del Piano di Azione e coesione
- D.G.R. n. 303 del 08 agosto 2013, Piano di azione e coesione – Rifinanziamento credito di imposta- Occupati svantaggiati