

Garanzia Giovani: il modello lombardo funziona.



Le opportunità per i giovani e le imprese.



Prefazione	4
Il contesto europeo	8
Il programma Garanzia Giovani	11
Il modello lombardo	15
Le interviste	18
Parole chiave	24

PREFAZIONE

Garanzia Giovani
e il modello
lombardo
dei servizi
per il lavoro

Cari ragazzi...

Valentina Aprea,
assessore
all'Istruzione,
Formazione e
Lavoro della
Regione
Lombardia

...non finisce qui



Garanzia Giovani nasce nel 2014 per dare una risposta ai 5,5 milioni di NEET, giovani europei dai 15 ai 29 anni disoccupati e non impegnati in percorsi

formativi.

Al suo avvio, sapevamo di essere di fronte a una sfida molto ambiziosa che vedeva per la prima volta le Regioni coinvolte nella realizzazione di una politica attiva di respiro nazionale, per dare risposta a tutti i giovani che avessero aderito al programma con la volontà di essere assistiti in un percorso di avvicinamento al mercato del lavoro. Quando siamo stati chiamati ad attuare il programma sul territorio, ho quindi avvertito la grande responsabilità di non deludere i nostri giovani, che avevano subito gli effetti della più importante crisi economica dell'ultimo secolo.

Dall'altra parte, potevamo contare sull'esperienza ormai matura della nostra misura di politica attiva, la Dote Unica Lavoro, che ha condiviso con Garanzia Giovani molti principi fondanti, tra cui l'utilizzo di un sistema di profilazione per misurare la distanza delle persone dal mercato del lavoro; un sistema di "fasce di aiuto"; il ricorso ai costi standard; la remunerazione degli operatori solo a risultato occupazionale raggiunto. Quando abbiamo dovuto decidere come attuare la Garanzia Giovani in Regione

abbiamo perciò compiuto delle scelte che si sono poi rivelate vincenti. In fase di programmazione, ben il 74% dei 178 milioni complessivamente a disposizione di Regione Lombardia è stato destinato alle misure maggiormente orientate al risultato occupazionale (accompagnamento al lavoro, tirocini, bonus occupazionale), con l'obiettivo di garantire ai nostri giovani un supporto efficace nella ricerca attiva del lavoro. Con una dotazione di circa 52 milioni, la più alta tra tutte le Regioni, abbiamo voluto incentivare le imprese lombarde ad investire sui giovani iscritti al programma, assumendoli. Abbiamo poi deciso di sfruttare l'opportunità di Garanzia Giovani anche per rafforzare le misure di transizione dai percorsi formativi al mercato del lavoro. Infatti, abbiamo approvato uno specifico avviso – "Avviso Flusso" – per i giovani in uscita dai percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale, intervenendo in via preventiva sul fenomeno dei NEET. Gli esiti sono molto positivi: il 93% dei presi in carico con l'"Avviso Flusso" da parte delle Istituzioni Formative, Istituzioni Scolastiche e Università lombarde è stato inserito nel mercato del lavoro.

Da un punto di vista operativo, la capacità del nostro modello di politiche attive del lavoro di essere inclusivo e di adattarsi con facilità a qualunque target, ci ha consentito di partire subito con il Programma offrendo ai

giovani opportunità concrete, oltre a un mero contatto burocratico con gli operatori. I risultati sono stati subito incoraggianti. A chiusura della prima fase del programma abbiamo potuto raggiungere il lodevole risultato di una percentuale di inserimenti lavorativi pari al 93,1% dei giovani presi in carico dagli operatori lombardi. In termini assoluti, abbiamo consentito a 93.065 NEET di inserirsi nel mercato del lavoro di cui oltre il 50% attraverso vere e proprie assunzioni. Sono state 50.098 le assunzioni realizzate grazie al programma di cui poco più della metà (50,3%) attraverso un contratto a tempo determinato che resta la forma contrattuale privilegiata, seguita dall'apprendistato (il 25,8% delle assunzioni) e dal tempo indeterminato (il 24% delle assunzioni).

Sono i numeri di un successo che abbiamo potuto raggiungere anche grazie all'impegno con cui abbiamo costruito nel tempo e valorizzato il nostro modello di politiche attive del lavoro e che oggi mi sento di condividere con tutta la rete di operatori pubblici e privati accreditati che hanno creduto nel progetto. Garanzia Giovani funziona e ha consentito finora di attivare molti giovani NEET, bloccati in una condizione drammatica di inattività, che li esponeva anche al rischio di esclusione sociale, offrendo loro opportunità di formazione e lavoro per aumentare la loro occupabilità.

I posti di lavoro non si creano mediante un programma europeo, ma certamente Garanzia Giovani ha rappresentato un valido strumento per accompagnare i più giovani nella ricerca attiva di un'occupazione e i dati positivi di Regione Lombardia dimostrano che con la collaborazione di operatori, scuole e imprese si possono raggiungere anche esiti occupazionali importanti. Da parte mia, però, con lo spirito che contraddistingue la mia persona e la mia azione politica, vado oltre il bilancio positivo,

fatti

93.065

Sono i giovani inseriti nel mercato del lavoro con un contratto di assunzione o tirocinio

pensando subito alla nuova fase del Programma (la cosiddetta fase 2) per favorire sempre più l'accesso dei giovani al mercato del lavoro agganciando anche la ripresa economica che il nostro Paese sembra aver avviato.

L'obiettivo della nuova fase sarà quello di rafforzare la sinergia tra il programma Garanzia Giovani, le iniziative per la diffusione dell'apprendistato e le azioni per il potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro, garantendo un set integrato di interventi per favorire la transizione tra sistema educativo e mercato del lavoro.

Vogliamo poi lavorare fin da subito sul miglioramento della capacità di intercettare i giovani e sull'aumento della loro percezione del programma.

Iniziative divulgative e di comunicazione come quelle di questo pamphlet rappresentano sicuramente uno strumento importante per avvicinare anche quei giovani che nella prima fase hanno lasciato prevalere il sentimento di sfiducia.

Con la forza dei numeri, la semplicità delle informazioni, la testimonianza degli imprenditori e di giovani che attraverso la Garanzia Giovani hanno trovato un lavoro, mi auguro che sempre più famiglie conoscano il programma e che sempre più giovani decidano di affidarsi alla nostra rete di servizi per il lavoro sulla quale confido sempre per la migliore riuscita delle nostre politiche.

Valentina Aprea

Il contesto europeo e nazionale delle politiche attive

Prima di esaminare in concreto il *Programma Garanzia Giovani* è necessario contestualizzare come nasce questa iniziativa che per la prima volta ha messo in piedi un sistema di politiche attive strutturato in quei Paesi dell'Unione Europea dove particolarmente preoccupante era il fenomeno della disoccupazione giovanile.

Gli anni della crisi economica hanno inciso negativamente sui tassi di occupazione degli Stati membri e in alcuni di essi - Spagna, Italia, Grecia e Portogallo - la disoccupazione giovanile ha raggiunto percentuali considerevoli. La generale difficoltà nella ricerca di lavoro in un contesto economico

di recessione è stata avvertita particolarmente da chi entrava nel mercato del lavoro per la prima volta. Non solo. Si è registrato un crescente aumento dei tassi di inattività, evidenziando come molti abbiano abbandonato la ricerca di un'occupazione. Per i giovani si è, inoltre, notato come lo stato di inattività fosse spesso legato anche ad un abbandono dei percorsi di formazione. Si tratta, quindi, di ragazzi che non seguono percorsi di formazione e al contempo non hanno un'occupazione. Il fenomeno NEET (Not engaged in Education, Employment or Training) diventa così di pubblico interesse in quanto rappresentativo di un capitale umano inutilizzato. Questi ragazzi rappresentano un potenziale inespresso e la loro attivazione è fondamentale per dare nuovo impulso all'economia europea.

La Commissione Europea ha deciso così di affrontare il problema dei ragazzi che non studiano e non lavorano, adottando la Raccomandazione del 22 aprile 2013 che segna un impegno comune per tutti gli Stati membri nel garantire alla popolazione NEET under25 un'offerta di politiche attive valida entro quattro mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione o dal termine del percorso scolastico. La Raccomandazione estende pratiche di attivazione nate nei paesi scandinavi, legate a politiche capaci di una veloce ricollocazione che rendono il mercato del lavoro flessibile e dinamico (il cosiddetto modello di welfare occupazionale denominato flexicurity).

In prima battuta, la Youth Employment



Initiative (YEI) ha stanziato oltre 6 miliardi di euro da destinare ai NEET e, in particolare, alle regioni con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%, offrendo un sostegno concreto per i giovani in termini di servizi e opportunità offerte.

Tra gli obiettivi di questa iniziativa c'è quello di fornire una formazione qualificata che permetta di acquisire delle competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, anche tramite percorsi di alternanza tra formazione formale e quella on the job secondo il modello europeo della Vocational Education Training (VET).

In Italia, il Programma Garanzia Giovani viene avviato il 1 maggio 2014 con un

fatti

178

Sono i milioni di euro investiti per l'occupazione dei giovani

SCENARIO

orizzonte biennale e uno stanziamento di circa 1,5 mld. Viene attuato attraverso il coinvolgimento delle Regioni che hanno la responsabilità della sua realizzazione nel territorio e della gestione delle risorse che gli sono state assegnate. Infatti, definita la cornice generale di realizzazione del Programma a livello nazionale, ciascuna Regione ha sottoscritto una Convenzione bilaterale con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per definire le modalità operative. La strategia complessiva prevede l'attivazione di 9 misure, ciascuna codificata in altrettante schede allegate al Programma Operativo Nazionale (PON IOG). All'interno di queste nove misure ciascuna Regione attraverso i "Programmi di Attuazione Regionali" (PAR) ha potuto scegliere come modulare gli interventi definendo le misure da attivare e la relativa dotazione finanziaria da destinare a ciascuna linea di intervento.

Il Programma si inserisce in un contesto istituzionale in trasformazione. Infatti, successivamente al suo avvio, datato 1° maggio 2014, è stato varato il cosiddetto Jobs Act (L. 183/2014) e sono stati approvati i relativi provvedimenti attuativi. In particolare, con il decreto legislativo di riordino delle politiche attive e dei servizi per

il lavoro (d.lgs. 150/2015) è stata prevista una nuova governance del mercato del lavoro, non priva di ricadute anche sul Programma Garanzia Giovani. Tra le novità introdotte dal decreto legislativo, la costituzione di una nuova Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con funzioni di coordinamento della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro costituita da diversi attori pubblici e privati. Inoltre, all'Agenzia viene riconosciuta anche la funzione di promuovere e coordinare, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, i programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE), nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali sempre nell'ambito di intervento del FSE.

Tra questi programmi rientra anche Garanzia Giovani. Infatti, a seguito del processo di riordino ministeriale previsto dal d.lgs. 150/2015 l'ANPAL subentra al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nella gestione del programma operativo nazionale dedicato alla Garanzia Giovani (Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani - PON IOG).

Il Programma è stato recentemente rifinanziato a livello europeo con uno stanziamento di 1,3 miliardi di euro, di cui 343 milioni riservati all'Italia.

fatti

19.803

Sono le aziende che hanno effettuato un'assunzione

ISTRUZIONI

Per i giovani

Il programma Garanzia Giovani

Hai tra i 15 ed i 29 anni e non stai frequentando un percorso di formazione, né sei inserito nel mondo del lavoro? Garanzia Giovani si rivolge a te!

E ntrare nel mondo del lavoro non è sempre facile. Le competenze acquisite durante il percorso di studi possono essere insufficienti o diverse da quelle richieste dalle imprese e un periodo di inattività prolungato può peggiorare questo gap. Nasce così nel maggio 2014 Garanzia Giovani, il primo intervento di politiche attive strutturato rivolto ai ragazzi che non studiano e non lavorano: i NEET (Not engaged in Education, Employment or Training) a cui è data la possibilità di migliorare le loro opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Il Programma viene avviato su impulso dell'Unione Europea che, con la Raccomandazione del 22 aprile 2013, concentra il suo intervento su una delle fasce della popolazione attiva più colpite dalla crisi, proponendosi di garantire a tutti i giovani europei di età inferiore a 25 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, il proseguimento degli studi, un apprendistato o un tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita del sistema di istruzione formale.

L'Italia ha realizzato la Youth Guarantee attraverso il Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG)



e ampliato la platea a tutti i ragazzi dai 15 ai 29 anni, non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo.

Come aderire?

Se possiedi tutti i requisiti (hai un'età compresa tra i 15 e i 29 anni, sei privo di impiego e non frequenti un percorso formativo) e vuoi accedere alle opportunità offerte dal Programma, aderire è semplice. Potrai scegliere di partecipare in Regione Lombardia, indipendentemente da dove sei residente.

Collegati su www.garanziegiovani.regione.lombardia.it e registrarti al portale. Una volta ricevute le credenziali di accesso potrai accedere alla tua area personale e completare l'adesione a Garanzia Giovani, integrando

il format con alcune informazioni. Dovrai scegliere, in particolare, l'operatore accreditato o la tua scuola/università, dove desideri essere preso in carico. Questo passaggio è molto importante! Se non effettuerai questa scelta non potrai essere convocato e iniziare la fase di accoglienza e presa in carico.

Non dovrai aspettare molto: entro 60 giorni dall'adesione riceverai una proposta concreta dall'operatore selezionato. Se invece sei uno studente che ha terminato il suo percorso di studio, l'istituto formativo di provenienza ha quattro mesi di tempo per accompagnarti nel tuo inserimento lavorativo.

Cosa ti offre Garanzia Giovani?

È stato ideato un percorso personalizzato che comincia con la tua accoglienza da parte degli operatori dei Servizi per l'Impiego (SPI), da cui sarai guidato nella scelta della misura di politica attiva più adatta alle tue esigenze.

Assunzioni, contratti di apprendistato, aiuto alla realizzazione della tua idea imprenditoriale, tirocini, corsi di formazione e servizio civile sono le misure proposte dal Programma, offrendoti così la possibilità di ampliare le tue competenze e avvicinarti al mercato del lavoro con diverse modalità.

Nella prima fase ti verranno erogati tre servizi:

Accoglienza, presa in carico e orientamento. In questa fase il Servizio per l'Impiego delineerà un quadro delle tue potenzialità e tratterà il tuo percorso all'interno del Programma (presa in carico). Per garantirti un percorso personalizzato, viene calcolato l'indice di profilazione (profiling) che misura il grado di difficoltà che potresti avere nell'entrare nel mercato del lavoro. Tramite un sistema statistico che considera le variabili familiari, territoriali, il percorso di studi e le eventuali esperienze pregresse viene calcolata la tua occupabilità, intesa come la capacità di uscire dall'inattività.

Dopo il calcolo del profiling e dopo aver

effettuato il bilancio delle tue competenze, sottoscriverai un Piano di Intervento Personalizzato (PIP) in cui potrai definire con l'operatore che ti ha preso in carico il mix di misure più adatto a te e alle tue aspirazioni.

Quali opportunità ti propone Garanzia Giovani in concreto?

Formazione. Sono tre le tipologie proposte dal Programma. Se non hai conseguito un titolo di studio dopo la scuola media, Garanzia Giovani ti permette di frequentare i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) in esito ai quali potrai conseguire una qualifica professionale, titolo di studio spendibile nel mercato del lavoro. Se hai già conseguito il diploma o la laurea, potrai comunque accedere a corsi di formazione – anche di alta formazione – mirati al tuo inserimento lavorativo che ti aiuteranno a specializzarti in un ambito professionale specifico, consolidando il tuo background di competenze.

Anche successivamente all'attivazione di un contratto di lavoro – diverso dall'apprendistato – potrai essere inserito in un breve percorso formativo utile ad acquisire le competenze mancanti. Attraverso questi corsi potrai acquisire abilità utili per il tuo lavoro, abilità che non hai avuto modo di acquisire nel tuo percorso di studi.

A tutti gli iscritti interessati a conoscere il mondo del digitale è offerto l'accesso alla piattaforma di formazione a distanza di Crescere in Digitale, il progetto realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con Unioncamere e Google. Collegati su www.crescereindigitale.it per saperne di più!

Accompagnamento al lavoro. Gli operatori qualificati del SPI dove sei stato preso in carico ti aiuteranno a progettare il tuo ingresso nel mondo del lavoro, tramite la selezione delle offerte maggiormente adatte al tuo profilo e aiutandoti nella fase di preselezione (scrittura del CV e delle lettere

di presentazione) dandoti anche consigli per sostenere il colloquio.

Apprendistato. È il contratto destinato ai più giovani perché permette di lavorare e, contemporaneamente, seguire un percorso di formazione finalizzato al conseguimento del titolo. Ne esistono tre tipi. Con l'apprendistato di primo livello potrai ottenere il diploma o la qualifica professionale, o il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). I ragazzi interessati ad ottenere un titolo di studio terziario (laurea, dottorato, master o diploma di tecnico superiore rilasciato da un Istituto Tecnico Superiore - ITS) possono scegliere l'apprendistato di terzo livello, realizzato grazie alla sinergia tra Università, ITS e mondo delle imprese.

Esiste poi l'apprendistato professionalizzante rivolto a chi ha già conseguito il diploma o laurea ma intende ottenere una qualifica "contrattuale". Questo tipo di apprendistato consente al datore di lavoro di richiedere l'Incentivo Occupazione Giovani.

Tirocinio extra-curricolare. Potrai cimentarti in una vera formazione on the job. Il soggetto promotore (Centro per l'Impiego, operatore accreditato, ente di formazione), in questa fase, sarà il tuo punto di riferimento per gestire le fasi di attivazione e attestare le competenze acquisite.

Grazie alla rete EURES sarà possibile fare questa esperienza in un Paese dell'Unione Europea. Gli advisor della rete presenti sull'intero territorio nazionale ti forniranno informazioni e assistenza nella ricerca delle posizioni disponibili negli altri Stati membri: un aiuto a 360 gradi per pianificare la tua esperienza all'estero.

Servizio civile. Il volontariato è un'occasione per confrontarsi con il mondo del no-profit e arricchire il proprio bagaglio umano. La possibilità di confrontarsi con contesti diversi ti permetterà, inoltre, di acquisire delle competenze indispensabili in qualsiasi ambiente di lavoro, legate alla condivisione,

fatti

250

Sono gli operatori che hanno erogato servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro

all'empatia e al team building: le soft skills.

Con la nuova fase del Programma il Servizio Civile si apre all'Europa! Potrai partecipare ai progetti realizzati in uno dei Paesi dell'Unione Europea, ricevendo una formazione generale e linguistica.

Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità. Hai il sogno di metterti in proprio e realizzare un tuo progetto di impresa? Garanzia Giovani può aiutarti anche in questo! Sono concessi dei finanziamenti agevolati a tasso zero, fino a 50.000 euro, grazie al Fondo SELFIEmployment. Se necessiti di un aiuto per presentare al meglio la tua idea imprenditoriale, sono attivi dei percorsi regionali di accompagnamento all'autoimprenditorialità e il progetto Crescere Imprenditori, realizzato dal Ministero del Lavoro in collaborazione con Unioncamere, che ti insegnerà a redigere il tuo business plan. Visita il sito www.filo.unioncamere.it e clicca su "SELFIEmployment – Crescere Imprenditori".

Incentivo per l'occupazione. Questa misura mira a incentivare la tua assunzione. Infatti, nel caso in cui il datore di lavoro assuma un giovane iscritto al Programma, potrà fruire di uno sconto sui contributi che è tenuto a versare all'INPS.

Per le aziende

Garanzia Giovani non si rivolge solo ai ragazzi ma anche alle imprese.



ospitare un iscritto per un tirocinio è l'occasione per formare una nuova risorsa. Tramite il Programma è possibile attivare tirocini di tipo extracurricolare, rivolti in particolare ai neodiplomati/

neolaureati e ai disoccupati, seguendo le Linee guida nazionali del 25 maggio 2017 e le disposizioni regionali in materia. È quindi necessario sottoscrivere una convenzione con i soggetti promotori individuati regionalmente e individuare con essi le finalità dell'esperienza di formazione on the job.

In questi casi la Regione Lombardia riconosce un particolare incentivo per l'attivazione di un tirocinio extracurricolare di durata superiore ai 120 giorni.

L'azienda ospitante anticipa al giovane l'indennità di partecipazione e la Regione provvede al suo rimborso, a conclusione del tirocinio, nelle seguenti quote:

- 400 euro per tirocini di almeno 120 giorni;
- 800 euro per tirocini di almeno 150 giorni;
- 1.200 euro per tirocini di almeno 180 giorni;
- 200 euro/mese per ogni mese di tirocinio successivo al 6°.

Per ottenere il rimborso, l'azienda deve presentare una domanda telematica tramite il portale GEFO.

I vantaggi aumentano qualora si intenda assumere i giovani iscritti. I datori di lavoro possono accedere all'Incentivo Occupazione Giovani se attivano nell'anno 2017:

- **Contratti a tempo determinato** anche a scopo di somministrazione di durata pari o superiore a sei mesi
- **Contratti a tempo indeterminato**

(anche a scopo di somministrazione)

→ **Contratti di apprendistato professionalizzante.**

In questi casi si riceverà, per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe), uno sgravio pari al 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro fino ad un massimo di euro 4.030, mentre per le assunzioni a tempo indeterminato il beneficio potrà arrivare ad un massimo di euro 8.060 su base annua, indipendentemente dalla profilazione del giovane.

L'incentivo potrà essere richiesto per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2017, nel limite delle risorse stanziare pari a 200 milioni a livello nazionale. Le domande devono essere inviate telematicamente all'INPS tramite il nuovo modulo GAGI. L'INPS cura il procedimento di valutazione e accoglimento delle domande. I datori di lavoro che riceveranno l'OK dall'Istituto potranno fruire dell'incentivo tramite conguaglio contributivo entro il 28 febbraio 2019. Regione Lombardia sostiene l'apprendistato di primo e terzo livello, come strumenti privilegiati per la creazione di un reale sistema duale dove formazione e lavoro sono complementari tra loro. Nello specifico l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale permette di ricevere un incentivo regionale tra i 2.000 e i 3.000 euro all'anno, sulla base dell'età. Per l'apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca, l'incentivo ha un importo massimo di 6.000 euro all'anno.

Le domande per entrambe le tipologie di contratto sono istruite da Regione Lombardia ed erogate dall'Ispettorato Generale per i rapporti finanziari con l'Unione Europea (IGRUE).

Il modello lombardo

Il Programma viene gestito a livello nazionale dall'ANPAL ma per la sua concreta attuazione è stata importante l'interlocuzione con l'Europa.



Un ruolo fondamentale viene svolto dalle Regioni e dalla Provincia Autonoma di Trento (la Provincia Autonoma di Bolzano è esclusa dal programma in quanto il suo tasso di disoccupazione giovanile non supera il 25% come richiesto dall'Europa). Ognuna ha sottoscritto una convenzione con il Ministero e ha determinato con il proprio Programma di azione Regionale (PAR) le modalità con cui dare concreta attuazione alle diverse misure.

Scopriamo quali sono stati i punti di forza che distinguono Garanzia Giovani in Lombardia.

Prevenire il problema è la prima soluzione. Regione Lombardia ha deciso di differenziare due target di ragazzi, stanziando 70 milioni di euro tramite due avvisi pubblici: uno per i giovani che hanno terminato da meno di quattro mesi il percorso scolastico (cosiddetto avviso di flusso) e uno per chi è già in una situazione di inattività (cosiddetto avviso di stock). Questa distinzione nasce da un approccio preventivo sul fenomeno dei NEET, intercettando i giovani già all'uscita dalla scuola per accompagnarli nel mercato del lavoro, riducendo in questo modo al minimo il periodo di inattività. Secondo questa distinzione sono stati coinvolti nell'attivazione dei ragazzi soggetti del sistema formativo e quelli accreditati per i servizi al lavoro. Da un lato, partecipano al Programma come operatori le Istituzioni Scolastiche e Formative, le Università, i PTP, gli ITS, i soggetti che erogano percorsi IFTS, nonché i soggetti delle reti

FIXO; dall'altro gli accreditati al lavoro si occupano della presa in carico del target riferito all'Avviso di stock.

Un inizio sprint. Il modello regionale di attuazione del Programma è quello già rodato della Dote Unica Lavoro, avviata precedentemente a Garanzia Giovani. Il sistema dotale lombardo si basa su alcuni principi cardine da cui viene sviluppato l'intero impianto di politiche attive regionali: la semplificazione amministrativa grazie ai "costi standard", la responsabilizzazione degli operatori e l'orientamento al risultato. Si è potuta così consolidare un'infrastruttura composta da una rete di operatori accreditati capaci di erogare servizi di qualità con una offerta capillare sul territorio regionale (956 sportelli per il lavoro) e su una "cultura" già condivisa di premialità e valorizzazione dei risultati. In questo modo sono stati garantiti dei servizi che accompagnano la persona lungo tutto l'arco della propria vita lavorativa.

Grazie ad un modello già avviato come quello della Dote, il Programma è potuto così entrare nella sua piena operativa già dall'1 maggio 2014 e dal primo giorno i ragazzi hanno potuto scegliere tra i Centri per l'Impiego o gli operatori privati accreditati a livello regionale, confermando un modello di servizi per il lavoro e per la formazione aperto e concorrenziale dove la rete tra pubblico e privato offre servizi di qualità secondo determinati standard validi per tutti gli attori della rete.

Oltre ad ampliare la gamma di opportunità offerte ai ragazzi, gli operatori privati accreditati hanno rappresentato anche un canale

RISULTATI

importante per veicolare la conoscenza del Programma tra i ragazzi e le aziende. Infatti, almeno un terzo degli iscritti in regione è venuto a conoscenza di Garanzia Giovani grazie alle Agenzie per il Lavoro che operano sul territorio regionale attraverso l'accreditamento.

Risposte concrete in breve tempo. Il sistema già esistente della Dote ha permesso di offrire un percorso personalizzato, in quanto era già utilizzato il calcolo del profiling - come richiesto da Garanzia Giovani - che proporziona l'aiuto in base al reale bisogno del giovane. Il sistema dotale aveva già previsto una profilazione dell'utenza sulla base di criteri oggettivi e quantitativi e una differenziazione dei servizi su base individuale, modulando l'offerta in funzione del reale bisogno della persona.

In questo modo l'attivazione del giovane è immediata: l'erogazione della prima misura di politica attiva avviene già al momento della presa in carico di sottoscrizione del Piano d'Intervento Personalizzato (PIP).

L'orientamento al risultato e l'utilizzo dei costi standard sono, inoltre, due elementi che hanno creato un sistema efficiente, dove la remunerazione dei risultati si basa su parametri di costo predefiniti e sul successo del percorso attivato per l'iscritto. Questo approccio si riflette sulla scelta di considerare la misura del Programma dedicata all'accoglienza come un adempimento obbligatorio, in capo agli operatori, e non un servizio remunerabile.

Non solo tirocini. Regione Lombardia, già nella prima fase del Programma, ha dato particolare rilievo al risultato occupazionale, destinando le risorse principalmente alla misura dell'Accompagnamento al lavoro e al Bonus occupazionale. Si è deciso di puntare sulle misure più idonee a fornire ai giovani un'effettiva attivazione nel mondo del lavoro. Rispetto alla media nazionale dove i tirocini extracurricolari sono stati una misura predominante, la scelta della Regione è stata quella

di puntare sulla qualità dei tirocini offerti, con l'obiettivo di attivare esperienze di formazione on the job con concrete prospettive di inserimento del giovane. Per questa ragione, Regione Lombardia ha deciso di incentivare solo i tirocini di qualità. Infatti, si prevede una compartecipazione al costo dell'indennità pagata al tirocinante proporzionata alla durata del tirocinio. In questo modo, la Regione remunera per metà del loro costo solo tirocini della durata almeno pari a quattro mesi. Questa modalità di compartecipazione alle spese del datore di lavoro, invece del pagamento totale da parte della Regione del costo del tirocinio, è stata poi presa in considerazione anche dal livello nazionale che ha invitato le Regioni a prevedere una quota di compartecipazione dell'azienda alle spese di tirocinio.

Ma non finisce qui...L'esperienza di Garanzia Giovani e quella di Dote Unica Lavoro hanno dimostrato come un buon sistema di politiche attive, unite ad un sistema imprenditoriale dinamico, consentono di dare risposte reali alle persone in cerca di occupazione.

Dopo la prima fase di attuazione del Programma, ne sta partendo una seconda che terrà in considerazione i primi dati emersi da questi due anni di attività che hanno visto avvicinarsi al mondo delle politiche attive più di un milione di ragazzi. Per questo anche nella seconda fase di Garanzia Giovani, la Regione Lombardia continuerà ad assicurare ai ragazzi iscritti dei percorsi di qualità, offrendo delle misure di politica attiva che possano essere un valido supporto nel loro inserimento nel mercato del lavoro. Al contempo, cercherà di avvicinare le imprese grazie ad

“Siamo molto soddisfatti dei risultati raggiunti nella prima fase del programma. Per la seconda fase valorizzeremo ulteriormente le misure di inserimento lavorativo puntando a coinvolgere un sempre maggior numero di giovani con il supporto di tutti gli attori sul territorio”.

Valentina Aprea

un'offerta formativa adeguata alle loro esigenze e ad una gamma di incentivi in caso di assunzione.

Vediamo i numeri di Garanzia Giovani in Lombardia.

I risultati

A conclusione della Fase I, a fine aprile 2017 sono 152mila i giovani che hanno aderito al Programma nella Regione Lombardia, di cui il 19% sono residenti in altre Regioni. La presa in carico è avvenuta per 101.903 ragazzi che hanno concluso la prima fase di accoglienza. Il 94% dei presi in carico sono stati convocati dall'operatore scelto e hanno sostenuto il colloquio entro un mese dalla loro adesione.

La sussidiarietà tra pubblico e privato, la centralità della persona e dell'obiettivo occupazionale per gli operatori sono i punti di forza di questo modello regionale che attrae ragazzi soprattutto dal Mezzogiorno (gli iscritti non residenti in Lombardia provengono principalmente da Sicilia e Campania).

La maggior percentuale di iscritti è rappresentata da diplomati (45.365 chi ha un diploma di istruzione superiore di II grado, 16.433 in possesso della qualifica professionale conseguita al termine di un percorso di leFP), seguono poi i laureati che sono 22.330. Gli iscritti intercettati all'uscita da un percorso di formazione e istruzione sono pari a 2.118.

Rispetto alla classe di profilazione, il 48% degli iscritti appartiene ad una fascia alta e il 12% a quella molto alta. L'occupabilità - ossia la probabilità di trovare un posto di lavoro - per più della metà dei ragazzi aderenti è quindi molto bassa.

Nonostante ciò, un totale di 93.065 ragazzi è stato inserito nel mercato del lavoro tramite assunzioni o per esperienze di tirocinio. Quasi 50mila sono gli iscritti che hanno sottoscritto un contratto di lavoro vero e proprio, a dimostrare come Garanzia Giovani possa dare una risposta occupazionale concreta ai suoi iscritti e permettere ai datori di lavoro di accedere all'incentivo del Bonus Occupazionale.

fatti

Numero di giovani attivati nel mercato del lavoro nelle provincie lombarde

1.747	Sondrio
2.154	Lodi
3.011	Cremona
3.092	Lecco
3.573	Pavia
4.414	Mantova
4.537	Como
6.900	Monza Brianza
8.023	Varese
11.795	Brescia
12.073	Bergamo
31.746	Milano

Per maggiori informazioni sul programma e sulle opportunità offerte dalla Programmazione Regionale, consulta il sito www.garanziaiovani.regione.lombardia.it

Datori di Lavoro

Roberto Rampinelli - Sacbo

La burocrazia non è stata e non è un problema



Che ruolo ha e di cosa si occupa la sua azienda? Sono il direttore Risorse umane della Sacbo di Orio al Serio, gestore dell'aeroporto dal 1972: un'azienda che è cresciuta nel tempo così come è cresciuto l'aeroporto. La crescita si è realizzata in modo particolare a partire dal 2002, anno in cui è iniziata una crescita molto impetuosa che ha portato l'aeroporto a essere il terzo d'Italia, con un traffico passeggeri che si aggira intorno ai 12 milioni all'anno. Sacbo si occupa nell'insieme delle realtà imprenditoriali, tra la gestione dell'aeroporto e i servizi affidati a una controllata, occupa circa 500 persone, con una leggera oscillazione tra la stagione invernale e quella estiva.

Come ha conosciuto il Programma Garanzia Giovani?

Garanzia giovani è l'ennesimo bel capitolo di una collaborazione tra Sacbo e Enaip Lombardia (operatore accreditato da regione Lombardia per i servizi al lavoro), che dura da alcuni anni, e che ha permesso di affrontare efficacemente e con successo quella crescita rapida e consistente di cui sopra, la quale ha portato l'azienda a diventare una società molto complessa sia per la complessità in senso stretto sia per i volumi trattati. Uno dei fattori critici di

questo fenomeno era ed è il reperimento del valore umano. Critico perché le persone richiedono una preparazione importante e nello stesso tempo il capitale umano rappresenta anche un costo per l'azienda. Sono entrambi fattori a cui è necessario prestare molta attenzione: per quanto riguarda la formazione le competenze sono irrinunciabili ma vanno acquisite, per quanto riguarda il costo del lavoro, va tenuto attentamente monitorato, al limite con qualche sacrificio perché ci si muove in un ambito molto agguerrito. Enaip ci ha permesso di acquisire persone formate e portate in azienda con le migliori formule permesse da mercato e assetto formativo.

Di quali misure ha fruito?

Adottiamo la formula di Garanzia Giovani dal 2014, abbiamo fatto con questo metodo 52 operazioni. Di queste, 34 sono stati tirocini, 12 sono assunzioni a tempo determinato e 6 assunzioni a tempo indeterminato. Le persone che sono state portate in azienda tramite il programma e che oggi non sono più qui, non lo sono solo perché hanno trovato lavoro altrove.

Ci sono state difficoltà burocratiche o procedurali?

Non so se è una specificità del nostro territorio, ma la burocrazia non è stata e non è un problema. Le operazioni sono relativamente semplici: di nuovo la collaborazione di Enaip è fondamentale, riceviamo assistenza importante e certamente adeguata. Non abbiamo la percezione di iter burocratici particolarmente complessi.

Quali, secondo il suo punto di vista, le migliorie da apportare al programma per coinvolgere più giovani e rendere l'esperienza più produttiva?

Io mi reputo veramente soddisfatto anche perché grazie a Garanzia Giovani abbiamo fatto delle operazioni altrimenti impossibili, e

abbiamo assunto più persone, proprio perché l'attenzione al costo del lavoro è un fattore determinante. Stare attenti al costo del lavoro è una delle variabili più critiche. Cosa importantissima è aiutare i giovani nei percorsi professionali. La professionalità si acquisisce sia nei momenti d'aula che nell'esercizio della professione, questo vuol dire che le persone non sono immediatamente al massimo della loro produttività, efficienza e professionalità: significa che il fatto che si possa mitigare il costo del lavoro nel corso di questo transitorio è sicuramente un grande vantaggio.

Quali erano le sue aspettative al momento dell'adesione? Quali le impressioni al termine del progetto?

Le aspettative le rendiamo molto evidenti al nostro partner Enaip: abbiamo bisogno di persone ben qualificate e formate, e che ci sia permesso di assumerle con un controllo dei costi attento. Queste erano le aspettative. Sappiamo che il territorio facilita le aziende come la nostra, in crescita. Garanzia Giovani è uno dei modi in cui il territorio e le istituzioni ci aiutano. L'aspettativa che avevamo è stata assolutamente ben ripagata.



Datori di Lavoro
Giorgio Paglini - G&G Paglini

Fatevi avanti, c'è ancora posto



Che ruolo ha e di cosa si occupa la sua azienda?

Sono l'amministratore unico della G&G Paglini Spa, concessionaria Renault: da 52 anni vendiamo e ripariamo automobili. Operiamo sul territorio della provincia di Varese, con 4 filiali.

Come ha conosciuto il Programma Garanzia Giovani?

E' venuto in noi il desiderio di inserire dei giovani in azienda: con la crescita dell'azienda infatti cominciavano ad esserci pensionamenti e fuoriuscite di personale per ragioni di anzianità. Inoltre come tutti i lavori questo è in una fase estremamente evolutiva e quindi avevamo bisogno di inserire dei giovani che potessero essere nostri collaboratori e collaboratrici del futuro. Siamo venuti a conoscenza attraverso il passaparola di una realtà come Acof (operatore accreditato da regione Lombardia per i servizi al lavoro), abbiamo preso contatti e piano piano abbiamo avuto queste relazioni. In questi 4 anni abbiamo operato con 16 ragazzi e ragazze, con 6 assunzioni definitive. Ma



continuiamo ad andare avanti, non ci siamo fermati.

Di quali misure ha fruito?

Abbiamo utilizzato le incentivazioni per le assunzioni a tempo indeterminato, ma in altri casi anche forme senza incentivi perché abbiamo dato più importanza all'individuo che all'aspetto economico.

Quali, secondo il suo punto di vista, le migliorie da apportare al programma per coinvolgere più giovani e rendere l'esperienza più produttiva?

L'idea è di divulgare maggiormente questa opportunità perché devo dire che non tutti i miei colleghi imprenditori sono al corrente di questo progetto che per me è un'opportunità.

Quali erano le sue aspettative al momento dell'adesione? Quali le impressioni al termine del progetto?

L'idea è di andare avanti con questo progetto perché abbiamo ancora capienza per inserire dei giovani sempre con l'intento di avere situazioni stabili perché restino qua a lavorare in futuro. Siamo ancora in attività. Non siamo qui a raccontare come è andata la storia. La storia è ancora in essere.

I Giovani
Marco Tagliabue

Mi sento migliore. Grazie tutor



Ho 28 anni, sono arrivato ad essere ingegnere civile dopo un percorso universitario al Politecnico di Milano.

Garanzia Giovani è stato un programma che mi ha permesso attraverso Enaip e la società Sacbo di entrare a far parte del mondo aeroportuale, proprio quello nel quale volevo entrare poiché il mio percorso di studi era in gran parte indirizzato alla carriera aeroportuale.

Come hai conosciuto il Programma Garanzia Giovani? Perché hai deciso di avvicinarti al Programma? Quali erano le tue aspettative?

Dopo la laurea, in un periodo in cui mandavo curriculum in giro, mi sono informato attraverso mezzi informativi, come internet: ho visto così che Garanzia Giovani dava la possibilità attraverso un ente di fare un tirocinio che fosse di più di un'esperienza finalizzata al mero tirocinio, ma permetteva un inserimento all'interno di un'azienda dove fosse prevista una crescita. E questo è proprio quello che ho

riscontrato in Sacbo.

Come si è svolta la tua esperienza? Come sei stato indirizzato dall'operatore, e cosa hai imparato durante il tirocinio?

Esternamente avevo un supporto per i miei dubbi, le richieste, per il rapporto con l'azienda stessa. E dal punto di vista invece professionale, il tutor aziendale è stato fondamentale per farmi crescere a livello professionale e formativo e per darmi tutte le carte necessarie per entrare in un mondo che non era più quello in cui dovevo svolgere un compito fine a se stesso, ma quello dove inserirsi attivamente in un percorso che prevedeva una crescita a livello di progetto.

Fare questa esperienza ti ha cambiato nel tuo percorso di crescita professionale e personale? Pensi ci siano margini di miglioramento per il programma? Se sì, quali?

Il programma dal mio punto di vista è stato perfetto poiché mi ha fatto fare un salto qualitativo a livello professionale, inserendomi in un contesto che era proprio del mio

I Giovani Federica Caprioli

Il mio percorso passo dopo passo



Ho 26 anni, mi sono laureata nel 2015 in economia aziendale con specializzazione in management.

Come hai conosciuto il Programma Garanzia

Giovani?

Al termine del percorso di laurea, che ho conseguito presso l'Università Carlo Cattaneo di Castellanza, consultandomi con altre persone ho conosciuto il programma Garanzia Giovani. Per l'appunto i miei compagni di studi avevano deciso di affidarsi a un ente promotore per trovare nuove opportunità professionali.

Perché hai deciso di avvicinarti al Programma? Quali erano le tue aspettative?

Ho deciso di avvicinarmi al programma perché ho pensato fin da subito che fosse un programma ben strutturato e organizzato in grado di guidare i giovani nel mondo del lavoro aiutandoli a entrare in azienda e confrontarsi con le dinamiche

percorso di studi, dandomi tutto ciò di cui avevo bisogno per crescere e per agevolare il mio inserimento all'interno dell'azienda, quindi anche a livello dei rapporti con colleghi e responsabili: mi ha fatto entrare in un mondo reale che ovviamente a livello universitario non avevo mai conosciuto.

Rispetto al percorso di studi dal quale provenivi, come hai vissuto l'esperienza di tirocinio? Quali sono le differenze tra scuola e lavoro?

Il tirocinio è stato il passaggio fondamentale tra gli studi e il lavoro. Era proprio ciò per cui avevo studiato dunque il campo aeroportuale e le infrastrutture. Mi ha anche legato a livello organizzativo, operativo, procedurale, a una serie di elementi che non avevo mai riscontrato nel percorso di studi. Un passaggio di transizione obbligatorio dal mio punto di vista per arrivare a formarmi come dipendente.

Attualmente sono inserita con un contratto a tempo indeterminato nell'azienda poiché dopo il tirocinio mi è stata presentata la possibilità di fare un anno a tempo determinato per poi passare automaticamente a tempo indeterminato all'interno dell'azienda.

Hai amici che hanno fatto percorsi analoghi? Se sì, cosa sai delle loro esperienze?

Tra le persone che conosco, tra i miei amici, quelli che hanno fatto l'esperienza del programma Garanzia Giovani sono stati inseriti al mio stesso modo all'interno delle aziende, cioè andando non a svolgere dei compiti in modo passivo ma attivo, dunque essendo formati e guidati nella risoluzione dei dubbi, grazie alla guida del tutor che ha dato un senso a questo percorso. Quindi, valuto in modo positivo non solo la mia esperienza ma anche quella delle persone che conosco che hanno attivato un programma di questo tipo.

lavorative. Le mie aspettative erano quelle di entrare nel mondo del lavoro in modo organizzato e guidato e intraprendere un percorso formativo che mi consentisse di verificare se effettivamente le mie attitudini fossero in linea con le attività proposte.

Come si è svolta la tua esperienza?

Come sei stato indirizzato dall'operatore, e cosa hai imparato durante il tirocinio?

Mi sono affidata all'Acof di Busto Arsizio, mi è stato affidato un tutor interno con il quale ho svolto un lungo e approfondito colloquio. Da qui abbiamo steso poi il bilancio delle competenze dal quale emergevano punti di forza e punti di miglioramento. Loro poi mi hanno selezionato per fare un colloquio presso la Paglini. Dopo pochi giorni mi hanno detto che ero stata scelta per il tirocinio. L'operatore mi ha dato le linee guida, abbiamo steso insieme un

progetto formativo che poi ho seguito durante il tirocinio. La mia esperienza si è conclusa positivamente dato che dopo i 6 mesi di tirocinio sono stata assunta a tempo indeterminato nell'azienda.

Fare questa esperienza ti ha cambiato nel tuo

percorso di crescita professionale e personale? Pensi ci siano margini di miglioramento per il programma? Se sì, quali?

Il tirocinio è stato un percorso di crescita. Pian piano ho acquisito autonomia nell'organizzazione del lavoro: è stata anche

fatti

11

Giorni
Tempo medio per la presa in carico.
Media nazionale: 2 mesi.

una crescita personale perché mi sono dovuta relazionare con nuove dinamiche lavorative all'interno di un ufficio, cosa per me nuova. È stata un'esperienza positiva, anche perché durante il tirocinio ero in contatto con il tutor, che aggiornavo mensilmente circa le attività svolte durante il mese.

Rispetto al percorso di studi dal quale provenivi, come hai vissuto l'esperienza di tirocinio? Quali sono le differenze tra scuola e lavoro?

Credo che il mio percorso di studi mi abbia aiutato a svolgere il tirocinio con metodo, organizzazione e rispetto delle scadenze. Credo che tra scuola e lavoro ci sia un forte collegamento, la maggiore differenza è che mentre lo studio è individuale, il lavoro prevede il relazionarsi con altre persone, la collaborazione in team per raggiungere gli obiettivi ultimi dell'azienda.

Hai amici che hanno fatto percorsi analoghi? Se sì, cosa sai delle loro esperienze?

Ho conosciuto il programma attraverso altri neolaureati, quindi sì conosco altre persone che sono state inserite nelle aziende presso le quali lavorano attraverso questo programma. Hanno avuto un'esperienza positiva come la mia.



Garanzia Giovani

dalla A alla Z



Accompagnamento al lavoro

è la misura che sostiene il giovane nel suo inserimento nel mondo del lavoro. Sono pianificate con l'operatore le attività di ricerca delle offerte, scegliendo quelle più idonee all'iscritto. È inoltre previsto un servizio di tutoring anche nel momento di incontro con l'azienda. In Lombardia, l'operatore che segue l'iscritto ottiene un riconoscimento economico, variabile tra i 600 ed i 3.000 euro, solo se realizza un risultato occupazionale: un contratto a tempo determinato di almeno a 3 mesi oppure a tempo indeterminato. L'importo della remunerazione è legato alla classe di profilazione del ragazzo e alla tipologia contrattuale scelta, privilegiando quelle più stabili.

Adesione

può avvenire telematicamente sul portale nazionale ANPAL, scegliendo una o più regioni di interesse, o sui singoli portali regionali. Per l'adesione alla Regione Lombardia è necessario registrarsi e selezionare l'operatore tramite www.borsalavorolombardia.net.

Apprendistato

è un contratto a tempo indeterminato in cui la formazione è parte integrante del rapporto di lavoro. Parallelamente alle attività lavorative ordinarie, il giovane segue un percorso di formazione che lo porterà al conseguimento di un titolo di studio secondario (apprendistato di primo livello), terziario (apprendistato di alta formazione e ricerca) o una qualifica contrattuale (apprendistato professionalizzante).

Contendibilità

tra Regioni è il principio che permette ai giovani di non essere vincolati nell'adesione alla propria città di residenza o domicilio. Il giovane può quindi scegliere liberamente la Regione in cui fruire delle misure del programma.

leFP

è l'acronimo che indica i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale di competenza regionale. I percorsi, di durata triennale e quadriennale, sono finalizzati al conseguimento rispettivamente di qualifiche e diplomi professionali. Questi titoli sono riconosciuti e spendibili a livello nazionale e comunitario. La caratteristica principale dell'leFP è il loro approccio pratico prevedendo stage e laboratori, secondo una formazione cosiddetta duale che integra momenti teorici con quelli on the job. Sono le strutture formative accreditate regionalmente a realizzare i percorsi leFP, oppure, gli Istituti Professionali se previsto dalla programmazione regionale.

Incentivo Occupazione Giovani

è il nuovo incentivo previsto per le assunzioni degli iscritti avvenute durante il 2017. L'agevolazione di tipo contributivo è parametrata al tipo di contratto scelto, favorendo quelli a tempo indeterminato e l'apprendistato professionalizzante.

Mobilità geografica

rappresenta la possibilità di svolgere alcune misure previste dal Programma in un territorio (Regione o Stato) diverso da quello della presa in carico. Questa opportunità è prevista, in particolare, per i tirocini con l'obiettivo di promuovere esperienze formative e professionali al di fuori del proprio territorio.

Operatore

è il Centro per l'Impiego o il soggetto privato accreditato a livello regionale che si occupa della presa in carico del giovane e lo accompagna nel suo percorso di inserimento nel mercato del lavoro. In Lombardia la rete degli operatori è stata creata nel tempo, già prima del Programma, e coinvolge 228 operatori accreditati ai servizi per il lavoro con 956 sedi diffuse sul territorio. Per i ragazzi in uscita dai percorsi di formazione (cosiddetto avviso di flusso) gli operatori da scegliere possono essere le scuole, le Università o i centri di formazione professionale.

Piano di intervento Personalizzato

(PIP) è sottoscritto dal giovane e dall'operatore scelto da quest'ultimo. Oltre a riepilogare i dati dell'iscritto e indicare la classe di profilazione assegnata individua i servizi che l'operatore si impegna ad erogare al giovane e gli obiettivi finali del percorso concordato tra l'iscritto e l'operatore.

PON IOG

sta per Programma Operativo Nazionale - Iniziativa Occupazione Giovani e identifica il piano di attuazione italiano dell'iniziativa comunitaria a contrasto della disoccupazione giovanile (vedi YEI).

PON SPAO

sta per Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione in sinergia con il PON IOG contribuisce alla creazione di una strategia per il contrasto alla disoccupazione.

Presa in carico

è il momento in cui inizia il percorso in Garanzia Giovani dell'iscritto con l'individuazione del percorso da intraprendere. In Regione Lombardia questo momento coincide con la sottoscrizione del Piano di intervento Personalizzato (PIP) attraverso cui l'operatore e il giovane stabiliscono i reciproci obblighi e doveri, e concordano le misure da attivare sulla base del fabbisogno del giovane secondo le sue caratteristiche individuali (vedi Profilazione). Da questo momento in poi il giovane non può selezionare altre regioni di adesione (vedi Mobilità geografica).

Profilazione

è la fase in cui viene calcolato l'indice di occupabilità del giovane, ossia la sua potenziale difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro. Il sistema di calcolo statistico che stabilisce la classe di profilazione prende in considerazione più variabili, come il titolo di studio, il periodo di inattività, il contesto familiare e territoriale. In base alla classe assegnata il Servizio per l'Impiego stabilisce il percorso più adatto all'iscritto. A seguito del calcolo dell'indice di profilazione il giovane viene collocato in una delle 4 fasce "Bassa", "Media", "Alta", "Molto alta" cui corrispondono diverse intensità di aiuto.

Servizio Civile

è la misura del Programma che prevede lo svolgimento di un'esperienza di volontariato presso strutture no profit, comprese le pubbliche amministrazioni. Le attività possono interessare molteplici ambiti come la cura della persona, la conservazione del patrimonio artistico e culturale, le attività socioeducative. L'acquisizione delle competenze durante questo tipo di esperienze consente di ampliare il proprio bagaglio di esperienze e quindi ottimizzare il proprio grado di occupabilità.

Servizi per l'Impiego (SPI)

comprendono i Centri per l'Impiego e gli operatori privati accreditati a livello nazionale o regionale. Sono gli attori incaricati di fornire ai partecipanti le misure previste dal programma.

Tirocinio

è una delle misure del Programma e consiste in una formazione on the job, in cui il giovane viene affiancato da un tutor nell'acquisire delle nuove competenze durante le attività presso il soggetto ospitante (a seconda della disciplina regionale di riferimento il tirocinio può essere svolto presso un'azienda, un ente no profit, un datore di lavoro).

YEI

è l'acronimo che indica la Youth Employment Initiative, l'iniziativa comunitaria per rilanciare l'occupazione giovanile negli Stati membri dove il tasso di disoccupazione dei ragazzi supera il 25%.

12.162

fatti

Giovani presi
in carico
nella fascia
di aiuto
molto alta



Per maggiori informazioni
www.garanzigiovani.regione.lombardia.it