



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



Unione europea  
Fondo sociale europeo

## Piano di attuazione italiano della *Garanzia Giovani*

### ***Piano di attuazione per l'occupazione giovanile della Provincia autonoma di Trento***

Periodo di riferimento: 2014-2020

**Dati identificativi**

Denominazione del programma	<b>Piano per l'occupazione giovanile</b>
Periodo di programmazione	<b>2014-2020</b>
Regione	<b>Provincia autonoma di Trento</b>
Periodo di riferimento del Piano esecutivo	<b>2014-2015</b>
Data della stipula della convenzione con l'Autorità di Gestione	<b>9 maggio 2014</b>

## INDICE

<b>1</b>	<b>Quadro di sintesi di riferimento .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Il contesto provinciale .....</b>	<b>5</b>
2.1	Il contesto economico ed occupazionale .....	5
	<i>Dati economici strutturali .....</i>	5
	<i>Il contesto del mercato del lavoro .....</i>	6
	<i>Il sistema educativo di istruzione e formazione.....</i>	10
	<i>NEET.....</i>	14
	<i>Servizio Civile.....</i>	15
	<i>Dati demografici complessivi e note conclusive sulla transizione all'età adulta.....</i>	16
2.2	Il quadro attuale.....	19
	<i>Riferimenti normativi provinciali e a specifiche misure e iniziative intraprese per contenere gli effetti della crisi sull'occupazione giovanile .....</i>	19
	<i>Interventi complementari in corso di programmazione e/o attuazione.....</i>	20
<b>3</b>	<b>Attuazione della Garanzia a livello provinciale .....</b>	<b>23</b>
3.1	Principali elementi di attuazione della <i>Garanzia Giovani</i> a livello provinciale .....	23
	<i>Introduzione.....</i>	23
	<i>Strategia complessiva 2014-2020: il raccordo con la programmazione provinciale.....</i>	23
	<i>Le priorità trasversali .....</i>	25
	<i>Il prospetto operativo delle attività previste dalla Garanzia Giovani in Trentino.....</i>	26
	<i>Il modello di governance.....</i>	32
	<i>Fondi assistenza tecnica .....</i>	32
3.2	Coinvolgimento del partenariato .....	34
	<i>Partenariato interno.....</i>	34
	<i>Partenariato esterno.....</i>	34
3.3	Destinatari e risorse finanziarie.....	36
<b>4</b>	<b>Le misure attivate.....</b>	<b>37</b>
	Accoglienza, presa in carico, orientamento (Scheda 1-A) .....	37
	Accoglienza, presa in carico, orientamento (Scheda 1-B) .....	38
	Accoglienza, presa in carico, orientamento (Scheda 1-C) .....	40
	Formazione (Scheda 2-A) .....	42
	Accompagnamento al lavoro (Scheda 3).....	44
	Apprendistato (Scheda 4-A) .....	46
	Tirocini (Scheda 5) .....	48
	Servizio civile (Scheda 6) .....	51
	Bonus occupazionale Scheda 9) .....	52
<b>5</b>	<b>Comunicazione.....</b>	<b>54</b>

## 1 Quadro di sintesi di riferimento

Nel presente paragrafo deve essere indicato per Misura e per trimestre il valore finanziario del piano esecutivo e la dotazione finanziaria attribuita alla Regione in convenzione.

Misure	Trimestri							Totale
	2014-II	2014-III	2014-IV	2015-I	2015-II	2015-III	2015-IV	
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
1-B Accoglienza, presa in carico, orientamento	€ -	€ 30.000,00	€ 34.000,00	€ 39.000,00	€ 40.000,00	€ 5.155,00	€ -	€ 148.155,00
1-C Orientamento specialistico o di II livello	€ -	€ -	€ 27.150,00	€ 27.150,00	€ 27.200,00	€ 25.000,00	€ -	€ 106.500,00
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	€ -	€ -	€ -	€ 263.000,00	€ 263.000,00	€ 263.000,00	€ 265.861,00	€ 1.054.861,00
2-B Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3 Accompagnamento al lavoro	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ 33.000,00	€ 250.000,00	€ 250.000,00	€ 300.000,00	€ 853.000,00
4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	€ -	€ -	€ 435.000,00	€ 435.000,00	€ 435.000,00	€ 435.000,00	€ 435.000,00	€ 2.175.000,00
4-B Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
5 Tirocinio extra-curriculare, anche in mobilità geografica	€ -	€ -	€ 250.336,00	€ 450.000,00	€ 650.000,00	€ 700.000,00	€ 700.000,00	€ 2.750.336,00
6 Servizio civile	€ -	€ -	€ -	€ 125.000,00	€ 125.000,00	€ 125.000,00	€ 125.000,00	€ 500.000,00
7. Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
8. Mobilità professionale transnazionale e territoriale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
9. Bonus occupazionale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 203.500,00	€ 290.000,00	€ 290.000,00	€ 783.500,00
<b>Totale</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 30.000,00</b>	<b>€ 766.486,00</b>	<b>€ 1.372.150,00</b>	<b>€ 1.993.700,00</b>	<b>€ 2.093.155,00</b>	<b>€ 2.115.861,00</b>	<b>€ 8.371.352,00</b>

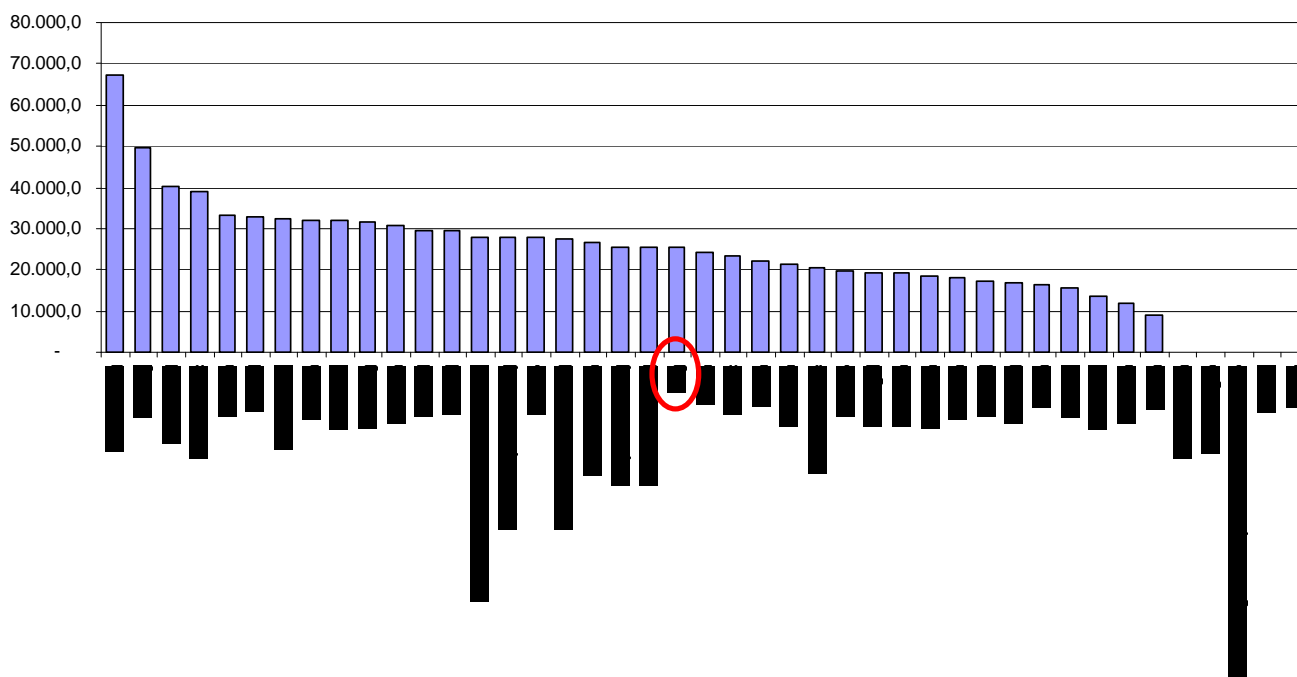
## 2 Il contesto provinciale

### 2.1 Il contesto economico ed occupazionale<sup>1</sup>

#### *Dati economici strutturali*

Gli ultimi anni sono stati segnati a livello internazionale e nazionale da una congiuntura economica negativa di ampia portata che ha condotto a una contrazione di tutti gli indicatori di crescita e sviluppo: la produttività recente è stazionaria se non in calo; il PIL ha un tasso di crescita sostanzialmente in declino da decenni ed ha ulteriormente risentito della crisi finanziaria culminata nel 2007-2008. Fenomeni che hanno interessato tutte le economie avanzate ed evolute e l'Italia nel complesso, in cui il prodotto interno lordo è in linea con il valore medio europeo ma largamente al di sotto di alcuni Paesi avanzati del Nord e dell'Europa continentale nonché degli USA (Figura 1).

Figura 1 – PIL a prezzi correnti: comparazione internazionale (anno 2012)



Fonte: Gross domestic product at market prices At current prices Purchasing Power Standard per inhabitant - Eurostat (5 maggio 2014): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00001>

Considerando alcuni indicatori economici regionali, secondo i dati ufficiali ISTAT<sup>2</sup> nel 2012 la provincia di Trento era una delle aree territoriali con un PIL a prezzi correnti per abitante più elevato: nel ranking nazionale risultava al quinto posto con euro 30.338,00 dopo Bolzano (euro 37.316,00), Valle d'Aosta (euro 34.465,00), Lombardia (euro 33.066,00) e Emilia-Romagna (euro 31.538,00). Tuttavia i dati mostrano anche come la contrazione sia stata proprio in provincia di Trento una delle più accentuate<sup>3</sup>: tra il 2011 e il 2012 la variazione è stata pari a -2,8%, la più elevata del Nord-Est. Nel lungo periodo, però, tra il 2001 e il 2012, si è avuta una riduzione del 2,1%, più contenuta rispetto a quella nazionale e del Nord-est (-2.5%)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Tutti i siti citati sono stati consultati tra la fine di aprile e i primi giorni di maggio 2014.

<sup>2</sup> Dati ISTAT diffusi a novembre 2013 e relativi al periodo 2010-2012: [www.istat.it/it/archivio/104857](http://www.istat.it/it/archivio/104857)

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Fonte: <http://www.statweb.provincia.tn.it/INDICATORISTRUTTURALI/indicatore.aspx?idInd=101>

Secondo le analisi<sup>5</sup>, la contrazione del PIL locale è il risultato di dinamiche negative dei consumi interni, della domanda di beni e servizi proveniente dalle altre regioni, ma soprattutto degli investimenti. Il calo della spesa delle famiglie è derivato principalmente, come per il resto del Paese, dalla contrazione del potere d'acquisto conseguente alla riduzione del reddito disponibile. Il calo del PIL di lungo periodo ridotto in provincia di Trento rispetto ad altre aree territoriali del Paese è probabilmente il risultato del contributo fornito dalla spesa della P.A. che, pur risentendo anche a livello locale delle politiche di contenimento della spesa pubblica, ha fatto registrare comunque un segno positivo (+0,4%)<sup>6</sup>.

Coerentemente con un contesto che ha subito una riduzione di benessere economico ma contenuta, reddito medio e mediano in provincia di Trento sono più alti dei livelli nazionali, mostrando una tenuta del tessuto economico locale rispetto ad altre realtà territoriali. Inoltre, il coefficiente di Gini – indice che rivela livelli di equità maggiori quanto più si approssima allo zero – mostra una distribuzione della ricchezza più equa che altrove. In particolare, il reddito medio pro-capite in Trentino nel 2011 era di euro 30.617,00 contro una media nazionale di euro 29.956,00 e una media del Nord-est pari a euro 32.602,00 ma il reddito mediano era pari a euro 27.318,00 contro euro 24.634,00 per l'Italia e euro 27.604,00 per il Nord-est<sup>7</sup>. Il coefficiente di Gini era pari a 0,274 lungo una scala che andava dallo 0,256 della Provincia di Bolzano allo 0,353 della Campania (0,319 per l'Italia): la provincia di Trento si posizionava al secondo posto (dopo Bolzano).

Anche altri dati di contesto mostrano segnali di forza e di debolezza del tessuto locale. Se da una parte gli investimenti in ricerca e sviluppo si presentano all'avanguardia rispetto al resto del Paese (Tabella 1) e in linea con la media dell'Europa a 28 Paesi, l'intensità brevettuale è ridotta così come la capacità di esportazione o di innovazione delle imprese locali.

**Tabella 1 – Alcuni indicatori di sviluppo territoriale**

	Provincia di Trento	Regioni italiane più sviluppate	Italia	UE28
<b>Spesa per R&amp;S/PIL (%)</b>	1.9	1.3	1.2	2.0
<b>Addetti R&amp;S (nr per mille abitanti)</b>	6.7	4.9	3.8	5.1
<b>Intensità brevettuale</b>	61.9	102.8	72.3	110.5
<b>Capacità di esportazione delle imprese</b>	19.9	28.2	24.9	33.7
<b>Imprese innovatrici</b>	29.8	33.6	31.5	35.3

Fonte: “Il contesto socio-economico di riferimento per la nuova programmazione dei POR PAT FESR e FSE 2014-2020 documento di presentazione pubblica”, Trento 28 aprile 2014: [http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat\\_puntoeuropa/documentazione\\_preparatoria\\_2014\\_2020/Il\\_contesto\\_socio\\_economico\\_di\\_riferimento\\_per\\_il\\_POR\\_FSE\\_e\\_FESR\\_28apr14\\_Molteni.1399281399.pdf](http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat_puntoeuropa/documentazione_preparatoria_2014_2020/Il_contesto_socio_economico_di_riferimento_per_il_POR_FSE_e_FESR_28apr14_Molteni.1399281399.pdf)

### *Il contesto del mercato del lavoro*

Passando ai dati inerenti più nello specifico al mercato del lavoro relativi a tutta la popolazione (non solo giovanile dunque), nel 2012 risultavano<sup>8</sup> occupati in Trentino 230.721 individui: 8.988 (4%) in agricoltura, 62.131 (27%) nell'industria, 29.375 (13%) nel commercio e 130.228 (56%) in *Altre attività*. Dato, quest'ultimo, che denota una struttura occupazionale fortemente sbilanciata verso il settore dei *servizi*, soprattutto nel caso della compagine femminile (impiegata in *Altre attività* nel 74% dei casi contro il 43% dei maschi) la quale risulta anche più facilmente impiegata part-time (37% dei casi contro il 5% dei maschi).

Al di là dei numeri assoluti, considerando i tassi e l'andamento nel tempo degli stessi (Figura 2), si intravede come anche in Trentino si siano replicati localmente fenomeni riscontrati a livello nazionale, seppur con volumi complessivi più contenuti e quindi ripercussioni attenuate sul tessuto sociale.

<sup>5</sup> Servizio Statistica della Provincia autonoma di Trento, Stima anticipata della dinamica di alcuni aggregati economici in Trentino - Anno 2012, pubblicato a luglio 2013: [http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat\\_statistica\\_new/conti\\_economici/StimaAnticipata2012.1373621223.pdf](http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/conti_economici/StimaAnticipata2012.1373621223.pdf)

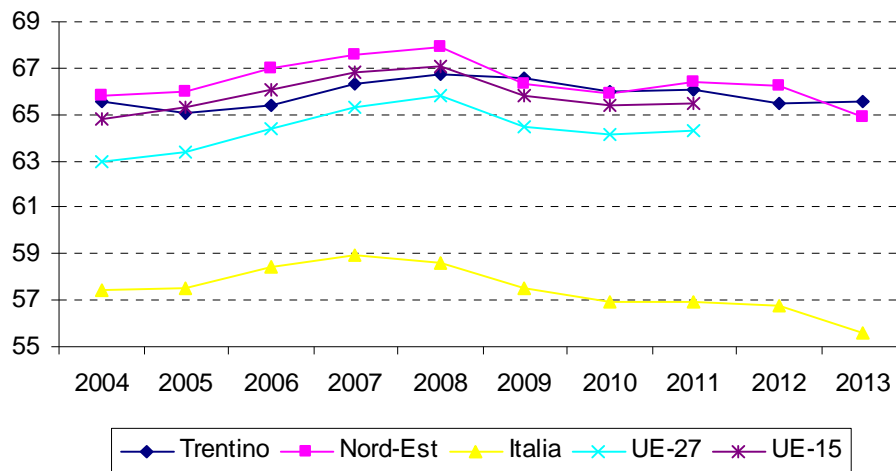
<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Fonte: Istat, Indagine sul reddito e condizioni di vita (Eu-Silc) –

[http://noi-italia2014.istat.it/index.php?id=7&L=0&user\\_100ind\\_pi1%5Bid\\_pagina%5D=106&cHash=29ac81a438d2d4e9ea76d6a161f87bb0](http://noi-italia2014.istat.it/index.php?id=7&L=0&user_100ind_pi1%5Bid_pagina%5D=106&cHash=29ac81a438d2d4e9ea76d6a161f87bb0)

<sup>8</sup> Fonte: Istat - PAT, Servizio Statistica della provincia di Trento: Annuario Statistico online - TAV. X.06: <http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/>

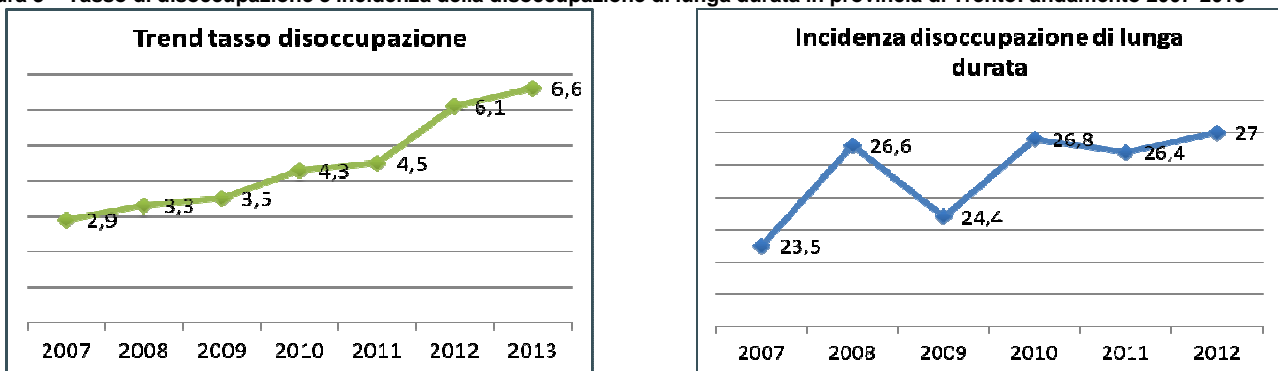
Figura 2 – Tasso di occupazione in provincia di Trento: andamento 2004-2013



Fonte: rielaborazione da <http://www.statweb.provincia.tn.it/INDICATORISTRUTTURALI>

Per quanto riguarda invece il *tasso di disoccupazione totale*, nel 2013 il dato relativo a tutta la popolazione registrava in provincia di Trento il 6,6%, ma mentre per i maschi era il 5,4% per le femmine saliva all'8%. Anche in Trentino<sup>9</sup>, dunque, come nel resto del Paese e seppur con un impatto più contenuto, il tasso di disoccupazione sperimenta negli ultimi anni una crescita elevata e costante. In questo contesto si sono allungati anche i tempi medi di non-lavoro e si è rafforzata l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (Figura 3).

Figura 3 – Tasso di disoccupazione e incidenza della disoccupazione di lunga durata in provincia di Trento: andamento 2007-2013



Fonte: "Il contesto socio-economico di riferimento per la nuova programmazione dei POR PAT FESR e FSE 2014-2020 documento di presentazione pubblica", Trento 28 aprile 2014: [http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat\\_puntoeuropa/documentazione\\_preparatoria\\_2014\\_2020/Il\\_contesto\\_socio\\_economico\\_di\\_riferimento\\_per\\_il\\_POR\\_FSE\\_e\\_FESR\\_28apr14\\_Molteni.1399281399.pdf](http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat_puntoeuropa/documentazione_preparatoria_2014_2020/Il_contesto_socio_economico_di_riferimento_per_il_POR_FSE_e_FESR_28apr14_Molteni.1399281399.pdf)

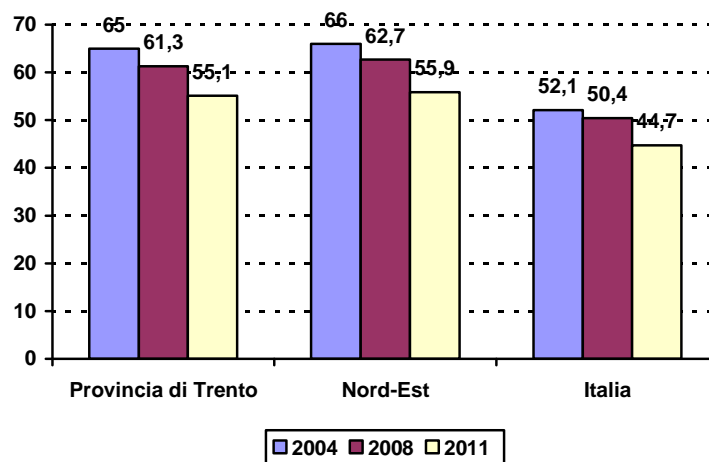
Per quanto riguarda gli indicatori relativi al segmento giovanile, il *tasso di occupazione giovanile (relativo ai 15-34enni)* in provincia di Trento risulta generalmente inferiore al livello registrato nel Nord-est ma superiore a quello medio del Paese: nel 2004 i tassi erano 65% (provincia di Trento), 66% (Nord-Est), 52,1% (Italia); nel 2008 rispettivamente 61,3%, 62,7% e 50,4% e nel 2011 a 55,1%, 55,9%, 44,7%<sup>10</sup> (Figura 4). Con l'abbattersi della crisi

<sup>9</sup>Servizio Statistica Provincia autonoma di Trento, Quadro socio-economico del Trentino attraverso un insieme di indicatori, 2013: <http://www.statweb.provincia.tn.it/PubblicazioniHTML/Annuari%20e%20altre%20pubblicazioni%20di%20carattere%20generale/Quadro%20Socio-Economico%20del%20Trentino/Quadro%20Socio-Economico%20del%20Trentino%202013.pdf>

<sup>10</sup>Bazzanella A. e Buzzi C. (2014), *Giovani in Trentino 2013. Quinto rapporto biennale*, IPRASE, Trento

economica, quindi, la situazione peggiora e il rallentamento delle opportunità occupazionali fa registrare anche in Trentino una contrazione del *tasso di occupazione* di circa cinque punti percentuali nel giro di pochi anni<sup>11</sup>.

Figura 4 – Tasso di occupazione giovanile (15-34enni): andamento in provincia di Trento e in Italia (2004-2011)



Nel 2012 l'Osservatorio del mercato del lavoro rileva un *tasso di occupazione per i 15-24enni* pari a 25,7% (era il 26,5 nel 2011) e pari a 77,6% per i 25-34enni (nel 2011 il 79,2)<sup>12</sup>. Dato che assume profili diversi se, oltre all'età, si considera anche il genere: il dato complessivo di 25,7% era il risultato di un tasso pari a 28,8% per i maschi e 22,5% per le femmine. Se si guarda, poi, al dato disaggregato per fasce di età quinquennali (relativo in questo caso al 2011<sup>13</sup>), si notano innanzitutto percentuali del tutto marginali per 15-19enni (solo 6 soggetti su 100 sono occupati): elemento complementare all'elevato tasso di partecipazione al sistema educativo di istruzione e formazione. I dati mostrano infatti un progressivo aumento del tasso di occupazione al crescere dell'età: dal 46,5% dei 20-24enni si passa al 75,3% dei 25-29 anni fino a superare l'80% tra coloro che hanno 30-34 anni. Tali percentuali – come notato sopra – si sono ridotte negli ultimi anni in tutte le fasce di età.

Ma il peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro in seguito alla crisi ha colpito in modo particolare i giovani che costituiscono una delle categorie più vulnerabili con una *disoccupazione giovanile* che raggiunge nel 2013 il 23,5% (Figura 5). È interessante rilevare che la nazionalità non sembra incidere in maniera considerevole: i dati dell'Agenzia del Lavoro<sup>14</sup> del 2012, infatti, propongono dati simili per la compagine di giovani con nazionalità non italiana.

Come per l'occupazione, anche in questo caso le femmine risultano penalizzate e ulteriormente svantaggiate, nonostante l'aumentare delle difficoltà del segmento maschile abbia ridotto le distanze: nel 2013 il tasso di disoccupazione *giovanile* per le femmine era pari a 27,3% e per i maschi a 20,8%, con un gap di genere quindi molto marcato (Figura 6). Osservando l'andamento diacronico, in provincia di Trento nel 2000 si aveva il 7,1% di *disoccupazione giovanile* maschile contro il 10,4% per le femmine: tassi quindi complessivamente più contenuti ma differenze di genere sempre molto significative<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Osservatorio del mercato del lavoro (2013), *XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – 2013*, FrancoAngeli, Milano

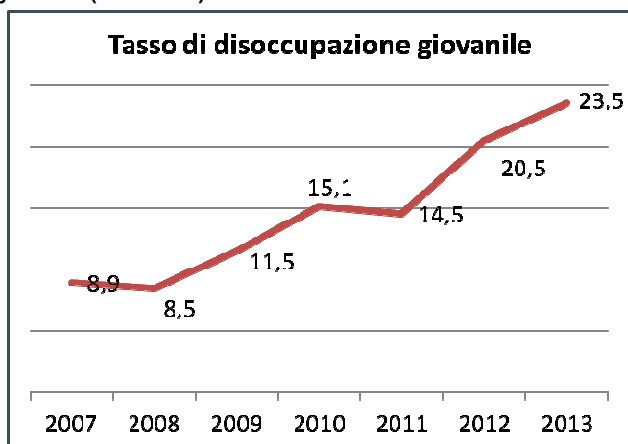
<sup>13</sup> Bazzanella A. e Buzzi C. (2014), *Giovani in Trentino 2013. Quinto rapporto biennale*, IPRASE, Trento.

<sup>14</sup> Osservatorio del mercato del lavoro (2013), *XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – 2013*, FrancoAngeli, Milano

<sup>15</sup> Fonte: Servizio Statistica Provincia autonoma di Trento, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>

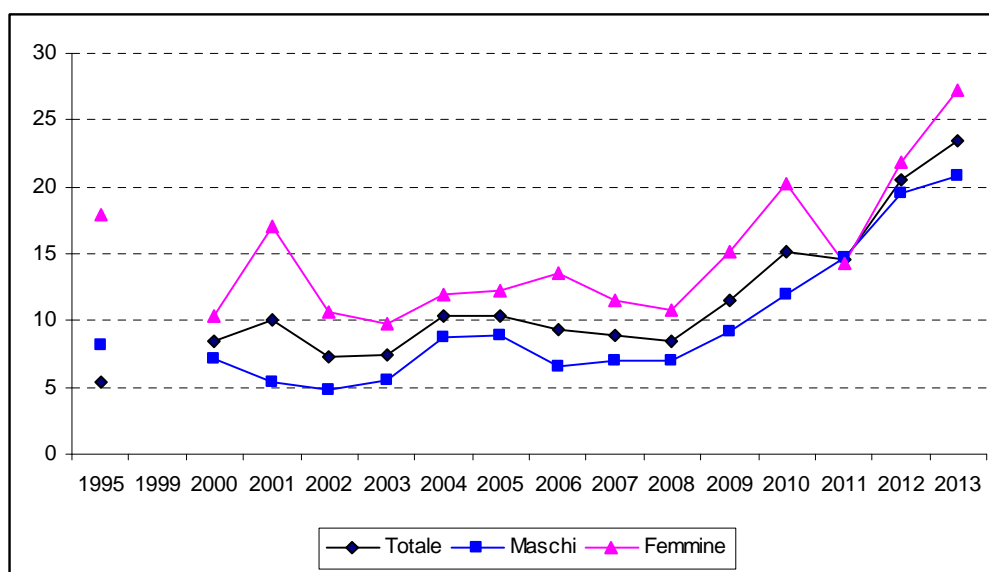


Figura 5 – Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)



Fonte: “Il contesto socio-economico di riferimento per la nuova programmazione dei POR PAT FESR e FSE 2014-2020 documento di presentazione per la presentazione pubblica”, Trento 28 aprile 2014: [http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat\\_puntoeuropa/documentazione\\_preparatoria\\_2014\\_2020/Il\\_contesto\\_socio\\_economico\\_di\\_riferimento\\_per\\_il\\_POR\\_FSE\\_e\\_FESR\\_28apr14\\_Molteni.1399281399.pdf](http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat_puntoeuropa/documentazione_preparatoria_2014_2020/Il_contesto_socio_economico_di_riferimento_per_il_POR_FSE_e_FESR_28apr14_Molteni.1399281399.pdf)

Figura 6 – Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) per genere



Fonte: Rielaborazione da: <http://www.statweb.provincia.tn.it/INDICATORISTRUTTURALI/> → Mercato del lavoro → Tasso di disoccupazione giovanile

Al contempo, i giovani *in cerca di prima occupazione* (calcolati come percentuale sulle forze lavoro di 15-24 anni) nel 2012 erano il 10,7%: il 7,8% dei maschi e il 14,6% delle femmine. A livello nazionale il dato era molto più elevato: 42,8% (33,2% per i maschi e 56,8% per le femmine)<sup>16</sup>.

In termini di valori assoluti, i soggetti tra i 15 e i 29 anni disoccupati o in cerca di prima occupazione, erano nel 2012 in provincia di Trento 2.908 ragazzi e 2.502 ragazze. In particolare, si tratta di 2.203 disoccupati e 1.721 disoccupate e - per coloro che sono in cerca di prima occupazione - di 705 maschi e 781 femmine<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Fonte: Servizio Statistica Provincia autonoma di Trento, Indicatori strutturali: <http://www.statweb.provincia.tn.it/IndicatoriStrutturali/>

<sup>17</sup> Fonte: Istat - PAT, Servizio Statistica, Annuario online TAV. X.07: <http://www.statweb.provincia.tn.it/annuario/>

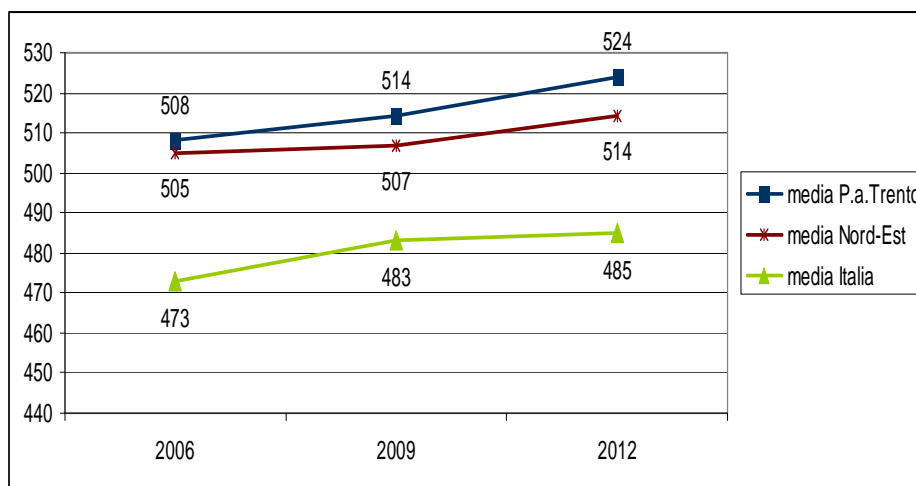
La contrazione dell'occupazione e la crescita della disoccupazione hanno avuto ricadute anche nell'iscrizione ai Centri per l'Impiego<sup>18</sup>: nel quarto trimestre del 2013, infatti, si è assistito a un aumento della quota della categoria dei 15-29enni che sono passati dal 41,6% degli accessi al 44,5% con una variazione del +7,7%.

### Il sistema educativo di istruzione e formazione

Passando a disaminare la struttura dell'offerta e della partecipazione al sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino, i dati diffusi negli ultimi anni hanno più volte evidenziato come il contesto locale riesca ad assorbire una quota più vasta di giovani che altrove, anche grazie a un sistema di formazione professionale che garantisce alti standard formativi e un buon livello di placement successivo alla qualifica e al diploma professionale. Per considerare il dato più recente disponibile<sup>19</sup>, nel 2012 il 79,9% degli studenti che hanno concluso la scuola secondaria di primo grado si sono iscritti alla scuola secondaria di secondo grado e il 17,2% alla formazione professionale, andando praticamente a saturare il totale (97,1%) di coloro che concludono con successo la scuola secondaria di primo grado (bisogna infatti considerare che non sono inclusi nel computo coloro che si trovano ancora iscritti a questo ordine a causa di ritardi o bocciature e coloro che non possono proseguire anche per trasferimenti etc.). In generale, nel segmento di 14-17 anni, il 31,5% è iscritto al triennio della formazione professionale: circa un terzo dei giovani, quindi, uscirà con una qualifica o un diploma professionale<sup>20</sup>.

Inoltre, i risultati nelle indagini internazionali sui livelli di apprendimento sono molto incoraggianti, mostrando livelli di competenze di base più elevate che nel resto del Paese e in linea con i *best performer* europei. I grafici che seguono (Figura 7) riportano i punteggi medi degli studenti della provincia di Trento, del Nord-Est e dell'Italia nel complesso ottenuti nell'edizione 2012 dell'indagine OCSE-PISA e rivelano la miglior preparazione *media* dei primi rispetto al resto del territorio nazionale.

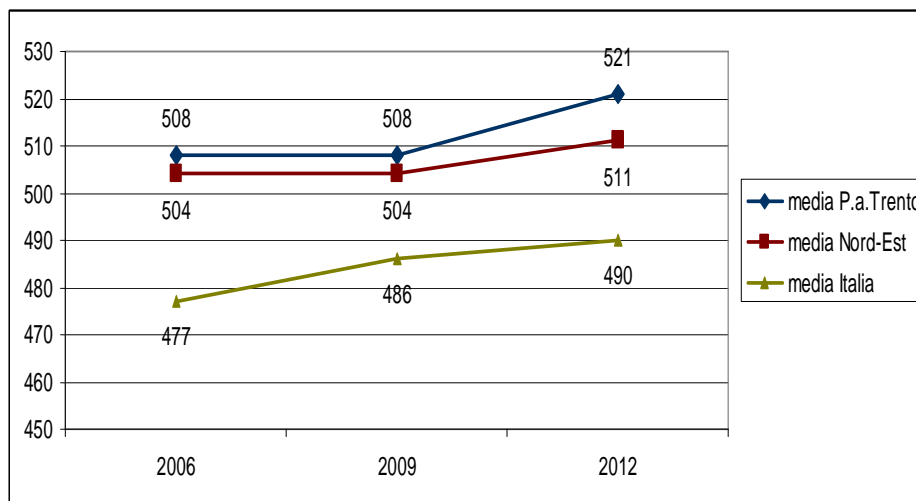
Figura 7 – Risultati al test Pisa 2012 in Matematica, Lettura e Scienze: punteggi medi



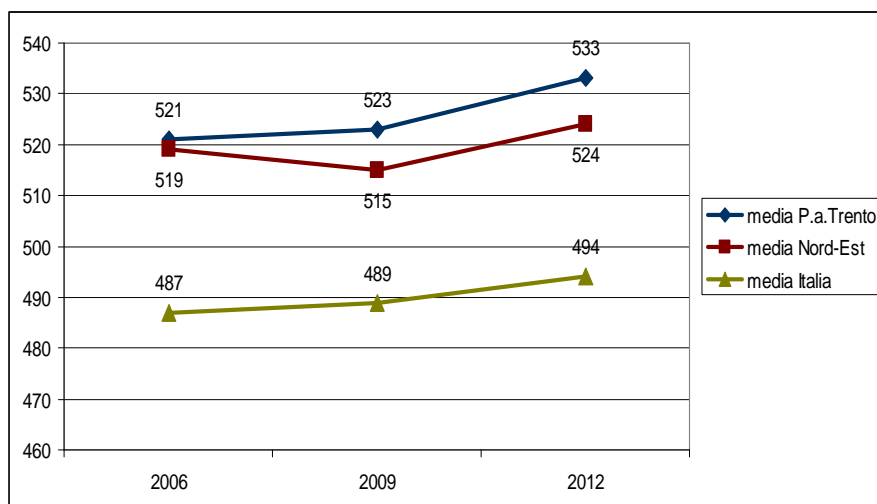
<sup>18</sup> Fonte: [http://www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/note\\_trimestrali/nota\\_trim\\_4\\_2013](http://www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/note_trimestrali/nota_trim_4_2013)

<sup>19</sup> Fonte: <http://www.statweb.provincia.tn.it/INDICATORISTRUTTURALI/>

<sup>20</sup> Fonte: <http://www.statweb.provincia.tn.it/INDICATORISTRUTTURALI/>



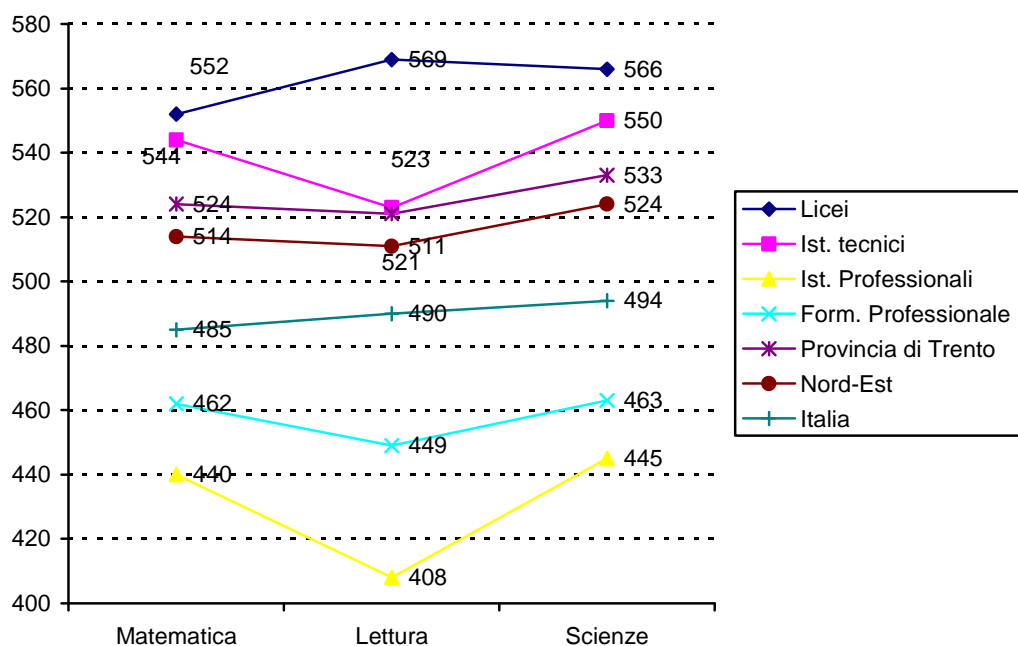
Fonte: <http://www.iprase.tn.it/valutazione/ocse-pisa-2012/> → Analisi preliminare



Fonte: <http://www.iprase.tn.it/valutazione/ocse-pisa-2012/> → Presentazione Analisi preliminare

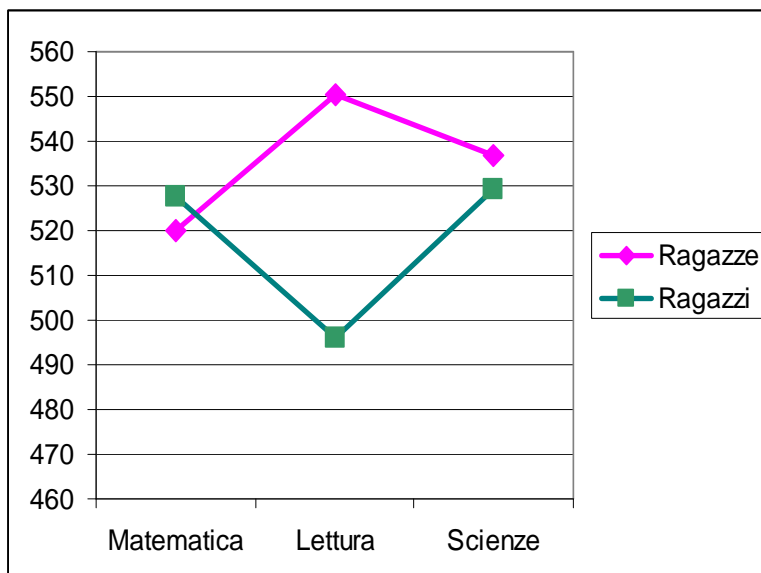
I risultati medi nascondono, però, molte differenziazioni interne. I fattori che esercitano un ruolo esplicativo significativo sono sostanzialmente tre: il background socio-economico di provenienza dei ragazzi che vede i ragazzi di status più elevato ottenere punteggi mediamente più alti; il tipo di scuola frequentato con i licei e gli istituti tecnici mediamente meglio posizionati (Figura 8); il genere che determina risultati significativamente diversi soprattutto nella lettura (Figura 9).

Figura 8 – Risultati al test Pisa 2012 in Matematica, Lettura e Scienze: punteggi medi per tipo di scuola



Fonte: <http://www.iprase.tn.it/valutazione/ocse-pisa-2012/> → Analisi preliminare

Figura 9 – Risultati al test Pisa 2012 in Matematica, Lettura e Scienze: punteggi medi per genere



Fonte: <http://www.iprase.tn.it/valutazione/ocse-pisa-2012/> → Presentazione Analisi preliminare

Per quanto riguarda il passaggio all'istruzione terziaria<sup>21</sup>, in Trentino nel 2011 aveva un titolo universitario il 26,7% dei 30-34enni dato che risulta nettamente superiore rispetto a quello nazionale (20,3%) ma che al contempo risulta molto lontano dall'obiettivo del 40% di Europa 2020 (rivisto per l'Italia al 26/27%), soprattutto per i maschi: se ottiene il titolo universitario il 32,4% delle femmine trentine, è soltanto un coetaneo su cinque circa (21%) a raggiungere un livello di istruzione equivalente. Il genere incide anche sul tipo di percorso scelto e questo, mediamente, a vantaggio dei maschi: le ragazze, infatti, si rivolgono generalmente a settori meno remunerativi (area sociale, psicologica, pedagogica, educativa, linguistica...) rispetto a quelli che sono intrapresi dai ragazzi (area scientifica, ingegneristica, tecnologica).

Va detto che anche in provincia di Trento la segregazione femminile trova la sua origine ben prima del passaggio all'università: infatti, già nella scelta della scuola secondaria – forse più rilevante nell'influenzare le future opzioni formative e professionali – si possono rilevare delle nette influenze date dal genere. Le scuole che in Provincia nel 2010-2011 risultavano in assoluto più segreganti erano l'istituto tecnico-tecnologico (cui erano iscritti alla prima classe il 30% dei maschi contro appena il 4,8% delle femmine) e il liceo delle scienze umane (erano iscritte alla prima classe il 17,1% delle ragazze contro soltanto l'1,9% dei ragazzi). Anche il liceo linguistico accoglie il 12% delle femmine e solo il 2,4% dei maschi e, in modo analogo, nella formazione professionale il settore dei servizi è prevalentemente femminile (13,6% contro 5,1%) mentre industria e artigianato sono appannaggio dei maschi (vi si iscrivono il 14,3% dei maschi e appena l'1,9% delle femmine).

Per quanto riguarda il problema del disagio e dell'abbandono scolastico<sup>22</sup>, in Trentino, l'obiettivo di Lisbona è stato raggiunto con appena un anno di ritardo, poiché il tasso di *drop out* (cioè di coloro che abbandonano la scuola senza aver ottenuto una qualifica o un diploma) è passato dall'11,8% di abbandoni nel 2010 al 9,6% nel 2011. Tuttavia, se la componente femminile della popolazione giovanile abbandona la scuola nel 7% dei casi, anche in provincia di Trento il fenomeno investe ancora il 12,1% dei giovani maschi. Tale dato è confortante rispetto al quadro nazionale (nel 2011 il tasso complessivo era 18,2%, il 15,2% per le femmine e il 21% dei maschi) tanto che nel ranking la provincia di Trento è seconda sola al Molise, ma comunque ancora elevato, soprattutto considerando che nell'ultimo periodo è salito: nel 2012, infatti, è tornato al 12% (il 17,1% per i maschi e il 6,3% per le femmine)<sup>23</sup>. Inoltre, considerando l'ultimo decennio circa (dal 2004 al 2012) ad eccezione del 2011, si è assistito a una sostanziale stabilità poiché nel 2004 si registrava l'11,9%, nel 2007 il 10,6%, nel 2010 l'11,8%.

Come accennato sopra, il dato contenuto circa gli abbandoni è in parte dovuto a un sistema di formazione professionale efficiente (quasi un terzo dei 15-17enni è iscritto a un corso di questo ordinamento). Secondo una ricerca dell'Osservatorio del mercato del lavoro della provincia di Trento<sup>24</sup> nei 18 mesi trascorsi tra la qualifica e l'intervista, la leva del 2009/2010 aveva svolto un'occupazione nell'83% dei casi e coerente nel 60% mentre non avevano mai lavorato il 17%. Inoltre risultavano occupati al momento dell'intervista il 55% dei qualificati, anche se risultavano inattivi il 24% di loro. Per quanto riguarda i diplomati della formazione professionale (anno di riferimento 2010), i dati sono più positivi: avevano svolto almeno un'occupazione l'86% e coerente il 65%, mentre risultavano occupati al momento dell'intervista il 64% di loro e inattivi nel 18% dei casi<sup>25</sup>. Dato che conferma osservazioni e analisi largamente presenti in letteratura circa la necessità di accompagnare i ragazzi affinché prolunghino il loro percorso di istruzione e formazione: pur nelle criticità della difficile contingenza economica nella quale ci troviamo, maggiore è il titolo posseduto dai ragazzi, migliori le possibilità di inserirsi con agio e permanere nel mercato del lavoro.

Per quanto concerne le iscrizioni all'Università<sup>26</sup> - e quindi alla transizione dalla scuola secondaria di secondo grado al livello terziario dell'istruzione - prendendo in esame il periodo che comprende gli anni fra il 1999 e il 2004 si può rilevare come la quota di diplomati che hanno deciso di iscriversi all'università sia costantemente aumentata, anche per effetto della riforma del 2000: in questo lasso di tempo, i diplomati che si sono iscritti all'università sono passati da poco più della metà (55,6%) a oltre i sette decimi (70,9%). Dal 2005 la domanda di formazione universitaria si è mantenuta alta, anche se ha iniziato a rallentare lievemente fino a quando nel 2012 si è registrata una contrazione piuttosto significativa che ha riportato le immatricolazioni ai livelli del 2000 (58,6% dei diplomati). Considerando il totale dei diplomati trentini del 2012, a cinque mesi dal diploma di Stato, il 59% si è iscritto all'università e il 41% non l'ha fatto. Di questi ultimi, il 16% ha trovato lavoro, il 16% era in cerca di lavoro, il 6% si è iscritto a un corso di formazione e il 3% era in "altra condizione".

<sup>21</sup> Bazzanella A. e Buzzi C. (2014), *Giovani in Trentino 2013. Quinto rapporto biennale*, IPRASE, Trento

<sup>22</sup> Si veda ancora: Bazzanella A. e Buzzi C. (2014), *Giovani in Trentino 2013. Quinto rapporto biennale*, IPRASE, Trento

<sup>23</sup> Fonte: [http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&L=0&user\\_100ind\\_pi1%5Bid\\_pagina%5D=36&cHash=7da84cc54c6021a3e6fb2574d4dbde88](http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&L=0&user_100ind_pi1%5Bid_pagina%5D=36&cHash=7da84cc54c6021a3e6fb2574d4dbde88)

<sup>24</sup> Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro, Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione Professionale in provincia di Trento. Anno Formativo 2009/2010: [www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/pubbl\\_hoc/cfp\\_2009.pdf](http://www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/pubbl_hoc/cfp_2009.pdf)

<sup>25</sup> Ibidem.

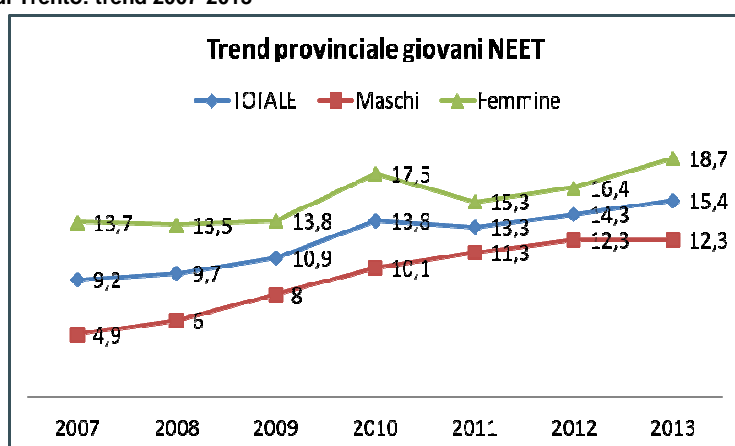
<sup>26</sup> Bazzanella A. e Buzzi C. (2014), *Giovani in Trentino 2013. Quinto rapporto biennale*, IPRASE, Trento

Il destino dei diplomati dipende dal tipo di diploma ottenuto e i liceali si iscrivono all'università in misura maggiore di coloro che hanno un diploma tecnico o, ancor più, professionale. Anche qui il genere si rivela un fattore esplicativo importante, visto che le ragazze più facilmente dei maschi accedono alla formazione terziaria: 61,3% delle diplomate contro il 55,2% dei diplomati. E – come accennato - il genere incide non solo nell'accesso all'università ma anche nell'ambito disciplinare prescelto dalle matricole trentine: mentre le femmine – pur non disdegnando economia e medicina - prediligono dipartimenti umanistici (lettere, lingue, scienze della formazione, scienze cognitive), i maschi preferiscono ingegneria e scienze matematiche, fisiche e naturali. Infine, il genere si fa sentire anche nei risultati, cioè nell'effettivo raggiungimento del diploma di laurea: le donne di 30-34 anni che hanno conseguito la laurea sono il 32% del totale in quella fascia di età, rispetto al 21% della compagine maschile<sup>27</sup>. Numeri largamente al di sotto degli obiettivi internazionali che nascondono, in aggiunta, percorsi non sempre adeguati per garantire un veloce accesso nel mercato del lavoro alle nuove generazioni e in particolare alle donne che pur raggiungendo titoli elevati più spesso e meglio degli uomini hanno condizioni di ingresso e di permanenza nel mercato del lavoro mediamente più svantaggiose e difficili.

## NEET

Un altro indicatore necessario per descrivere e riassumere le caratteristiche salienti del contesto socio-economico è la presenza di NEET (*Not in education, employment or training*)<sup>28</sup> che nel 2012 raggiungevano in provincia di Trento il 12,3% dei maschi e il 16,4% delle femmine e nel 2013 il 12,3% dei maschi e il 18,7% delle femmine che qui vedono confermato il loro netto svantaggio generale nella partecipazione al sistema sociale (Figura 10).

Figura 10 – NEET in provincia di Trento: trend 2007-2013



Fonte: "Il contesto socio-economico di riferimento per la nuova programmazione dei POR PAT FESR e FSE 2014-2020 documento di presentazione pubblica", Trento 28 aprile 2014: [http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat\\_puntoeuropa/documentazione\\_preparatoria\\_2014\\_2020/Il\\_contesto\\_socio\\_economico\\_di\\_riferimento\\_pur\\_il\\_POR\\_FSE\\_e\\_FESR\\_28apr14\\_Molteni.1399281399.pdf](http://www.europa.provincia.tn.it/binary/pat_puntoeuropa/documentazione_preparatoria_2014_2020/Il_contesto_socio_economico_di_riferimento_pur_il_POR_FSE_e_FESR_28apr14_Molteni.1399281399.pdf)

Al di là del dato complessivo che, anche in questo caso, risulta al di sotto di quello nazionale (23,9%) e uno dei migliori nel ranking (dopo Bolzano 11,6% e Valle d'Aosta 13,6%), ciò che desta allarme è l'aumento graduale e progressivo nel corso del tempo: se nel 2004 era pari al 9%, nel 2010 era salito al 13,8% per arrivare a superare il 15% nel 2013. Alcune analisi svolte a livello nazionale<sup>29</sup> individuano nel NEET colui che non solo è scoraggiato per l'assenza di opportunità in ambito lavorativo e formativo, ma che presenta anche tratti di maggiore fragilità per il suo futuro personale e sociale. Oltre alle differenze di genere già osservate che vedono le ragazze più facilmente escluse rispetto ai maschi, infatti, si nota che seppur la maggioranza è di cittadinanza italiana (a livello nazionale l'87%) alcune provenienze risultano più esposte al rischio. Inoltre, la quota di coloro che non hanno raggiunto un titolo o sono arrivati al massimo al diploma di 2-3 anni costituisce il 63% del complesso dei NEET. Considerando i sub gruppi per titolo di studio, ci sono più NEET tra laureati che tra diplomati i quali spesso – soprattutto in alcuni settori – riescono ad

<sup>27</sup>Fonte: Servizio Statistica Provincia autonoma di Trento, [Quadro socio-economico del Trentino attraverso un insieme di indicatori](#) (dicembre 2013)

<sup>28</sup> Fonte: [http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&L=0&user\\_100ind\\_pi1%5Bid\\_pagina%5D=39&cHash=6bceb7ed7bf4d1ca0fe3b879abfa0d18](http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&L=0&user_100ind_pi1%5Bid_pagina%5D=39&cHash=6bceb7ed7bf4d1ca0fe3b879abfa0d18)

<sup>29</sup> Pearson Italia: [http://is.pearson.it/wp-content/uploads/2013/02/AL\\_iSPearson\\_Neet-fig-2\\_02.pdf](http://is.pearson.it/wp-content/uploads/2013/02/AL_iSPearson_Neet-fig-2_02.pdf)

inserirsi prima nel mercato del lavoro, nonostante nel lungo periodo il titolo di studio più alto garantisce condizioni di lavoro migliori. Alcuni dati locali riferiti al 2011-2012<sup>30</sup> confermano in parte questo scenario.

### Servizio Civile

Un dispositivo che negli ultimi anni è accorso a rispondere, almeno in parte, a queste nuove istanze provenienti dalla compagine giovanile è il *Servizio Civile*, non a caso ricompreso nella *Garanzia Giovani*. In provincia di Trento il Servizio Civile è uno strumento di partecipazione sociale consolidato e molto partecipato, sia nella linea nazionale sia nella proposta locale denominata "Servizio civile universale provinciale"<sup>31</sup>. Basti pensare che nel quinquennio 2009-2013 (Tabella 2) sono state presentate in totale 2.137 domande per 827 posti disponibili e attivati (423 in Servizio Civile nazionale e 404 provinciale): un'adesione notevole che, pur con qualche dato di assestamento dovuto a transizioni organizzative e normative, mostra di fatto un andamento in crescita per quanto riguarda le domande, largamente superiori a quanto può essere assorbito dal territorio in termini di progetti effettivamente attivabili (circa 100 all'anno). Segnale positivo, dunque, e con la *Garanzia Giovani* si mira a aumentare la capacità di risposta a tali sollecitazioni.

**Tabella 2 – Servizio Civile in provincia di Trento: andamenti dell'ultimo quinquennio**

		Domande	Posti attivati	Note
<b>2009</b>	Bando Straordinario Naz. 2008 avvio 2009**	61	24**	**finanziamenti provincia di Trento
	Bando Nazionale	294	203	Finanziamenti provincia di Trento e Stato
	Bando Provinciale	0	0	
	<b>TOTALE</b>	<b>355</b>	<b>203</b>	<b>57,18%</b>
<b>2010</b>	Bando Nazionale	222	81	Finanziamenti provincia di Trento e Stato
	Bando Provinciale	0	0	
	<b>TOTALE</b>	<b>222</b>	<b>81</b>	<b>36,49%</b>
<b>2011*</b>	Bando Nazionale	96	54	Finanziamenti Stato
	Bando Provinciale	421	201	
	Bando straordinario Cinformi	37	12	
	<b>TOTALE</b>	<b>554</b>	<b>267</b>	<b>48,19%</b>
*Dal 2011 la provincia di Trento non ha più finanziato progetti nazionali avendo avviato "1 anno per Es.Ser.Ci."				
<b>2012</b>	Bando Nazionale	0	0	
	Bando Provinciale	375	121	
	<b>TOTALE</b>	<b>375</b>	<b>121</b>	<b>32,27%</b>
<b>2013</b>	Bando Nazionale	293	61	Finanziamenti Stato
	Bando Provinciale	425	70	
	Totale con doppie di cui doppie (SCP e SCN)	718 87		
	<b>TOTALE</b>	<b>631</b>	<b>131</b>	<b>20,76%</b>
<b>TOTALE 2009-2013</b>		<b>2.137</b>	<b>803</b>	Di cui 423 in Servizio Civile nazionale e 404 provincia di Trento

Per quanto riguarda la composizione della popolazione in Servizio Civile finora registrata (ci si riferisce in questo caso al 2013), la Tabella 3 mostra come l'*idealtipo* del giovane che partecipa a questa iniziativa di formazione personale e professionale è di genere femminile, ha un titolo di studio elevato (laurea o diploma universitario) e un'età ormai adulta (la media è di quasi 24 anni), è inserito nel settore dell'assistenza e si occupa prevalentemente di minori o disabili. Sintesi che ovviamente si limita a un tracciato sommario di quello che è un mondo assai ricco e sfaccettato ma che pur consente di rimarcare alcune dinamiche che anche attraverso la *Garanzia Giovani* si vogliono andare a presidiare. Innanzitutto le aree e i settori di intervento vedono un'alta concentrazione di progetti in alcuni ambiti elettivi legati sostanzialmente all'assistenza. Questo è in parte conseguenza della tipologia di enti che possono presentare progetti e che spesso sono proprio in questo settore. Tuttavia, considerando che il Servizio Civile mira anche a sostenere la

<sup>30</sup>Servizio Statistica PAT "Evoluzione e caratteristiche del mercato del lavoro in provincia di Trento (2011-2012)": [http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat\\_statistica\\_new/mercato\\_lavoro/forzelavoro\\_2011\\_2012.1392803602.pdf](http://www.statistica.provincia.tn.it/binary/pat_statistica_new/mercato_lavoro/forzelavoro_2011_2012.1392803602.pdf)

<sup>31</sup> <http://www.serviziocivile.provincia.tn.it/>

costruzione di un progetto di vita complessivo, il rischio è che si favorisca un eccesso di vocazioni in un solo ambito, andando a saturare la domanda di lavoro successiva, tanto più in un momento di forte contrazione delle risorse a disposizione da parte dell'ambito socio-assistenziale e del Terzo Settore in particolare.

Un secondo elemento rilevante che emerge osservando i dati è l'elevato livello di formazione dei ragazzi che accedono al Servizio Civile poiché oltre la metà (56%) è andato oltre il diploma di maturità e ben il 43% ha *già* ottenuto la laurea: molti di coloro che sono registrati come diplomati, infatti, sono facilmente impegnati anche in un percorso universitario. Se da una parte questo favorisce un alto livello nella qualità del servizio svolto vista la preparazione dei ragazzi, dall'altra limita la possibilità di quest'esperienza di incidere sulle biografie dei giovani che hanno meno risorse personali.

**Tabella 3 - Composizione Servizio Civile per alcune caratteristiche di base – anno di riferimento del servizio 2013/2014**

<b>Dati età</b>	
Età media	23,7
Età minima	18
Età massima	28
% Fino ai 20 anni	13,6
% 21-24 anni	41,7
% 25-28 anni	44,7
	100
<b>Genere</b>	
Maschi	21,2
Femmine	78,8
	100
<b>Titolo di studio</b>	
Licenza media	2,3
Diploma di maturità	41,7
Diploma universitario	12,9
Laurea	43,2
	100
<b>Settore</b>	
Assistenza	84,1
Educazione e Promozione culturale	14,4
Patrimonio artistico e culturale	1,5
	100
<b>Area</b>	
Disabili	37,9
Minori	18,9
Disagio adulti	14,4
Donne con minori a carico e donne in difficoltà	6,1
Sportelli informa...	4,5
Centri di aggregazione (minori, giovani, anziani)	3,8
Animazione culturale per minori	3,0
Immigrati e profughi	2,3
Anziani	1,5
Giovani	1,5
Educazione alla pace	1,5
Interventi di animazione nel territorio	1,5
Cura e conservazione biblioteche	1,5
Altro	1,5
	100

#### *Dati demografici complessivi e note conclusive sulla transizione all'età adulta*

Per concludere questa panoramica generale sul contesto e dare un quadro numerico complessivo del target cui ci si riferisce, si recuperano alcuni dati di ordine demografico e qualche considerazione sulla transizione all'età adulta che, di fatto, la *Garanzia Giovani* punta a sostenere attraverso la costruzione di una filiera che sostenga e favorisca l'autonomia dei giovani dall'uscita dal circuito formativo fino all'entrata definitiva nell'adulthood.



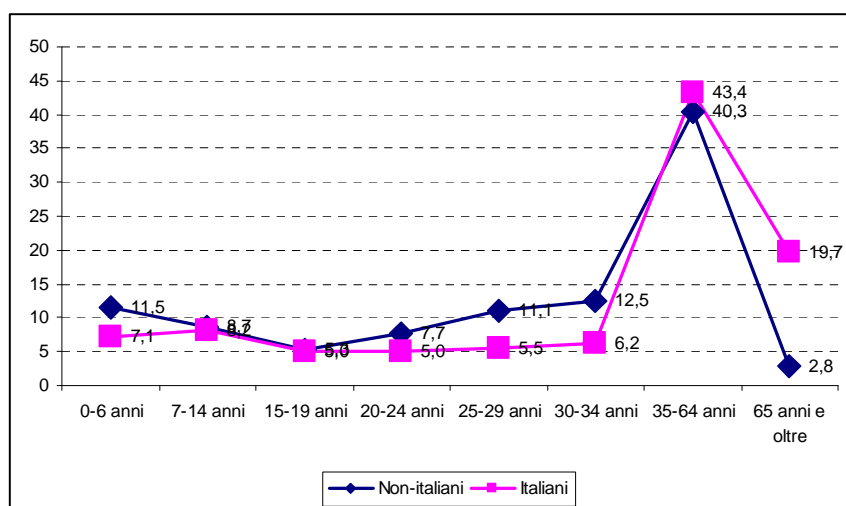
Innanzitutto, si segnala che il 1° gennaio 2013 risiedevano in provincia di Trento **82.195 giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni**<sup>32</sup> pari a circa il 15,5% della popolazione totale: si tratta di 26.490 giovani 15-19enni, 26.931 20-24enni, 28.774 25-29enni, distribuiti equamente tra i due sessi. Gli stranieri residenti erano in totale 11.508 (pari a circa il 14% del totale): 2.579 15-19enni, 3.577 20-24enni e 5.352 25-29enni (Tabella 4 e Figura 11).

**Tabella 4 – Popolazione residente in provincia di Trento al 1° gennaio 2013 per genere e fasce di età**

	Maschi	Femmine	Totale	Incidenza delle diverse classi di età
<b>0-6 anni</b>	19.099	18.182	37.281	7,0
<b>7-14 anni</b>	22.354	21.083	43.437	8,2
<b>15-19 anni</b>	13.610	12.879	26.489	5,0
<b>20-24 anni</b>	13.708	13.222	26.930	5,1
<b>25-29 anni</b>	14.452	14.319	28.771	5,4
<b>30-34 anni</b>	16.218	15.824	32.042	6,0
<b>35-64 anni</b>	114.724	114.210	228.934	43,2
<b>65 anni e oltre</b>	44.661	61.763	106.424	20,1
<b>Totale Provincia</b>	258.826	271.482	530.308	100

Fonte: Annuario Statistico – Annuario on line (Cap. 1 - Popolazione): [http://www.statistica.provincia.tn.it/dati\\_online/](http://www.statistica.provincia.tn.it/dati_online/) (ultimo accesso: 2 dicembre 2013) – Rielaborazione da Tav. I.18.

**Figura 11 – Incidenza delle diverse classi di età al 1° gennaio 2012. Confronto tra popolazione italiana e popolazione di nazionalità non italiana in provincia di Trento**



In Italia in generale, le nuove generazioni "pesano poco" e tardano nel rendersi indipendenti: così faticano a far emergere il loro apporto positivo che pur è presente nelle nostre comunità attraverso eccellenze, volontariato, arte, solidarietà. Questo è vero anche per il Trentino: come visto, anche qui i giovani sono numericamente esigui e in calo e il contesto – seppur protetto rispetto ad altre aree limitrofe d'Italia – non riesce più di tanto ad arginare il procrastinamento della transizione verso l'età adulta.

Per citare un solo dato sintetico ma altamente rappresentativo del contesto, la Tabella 9 rivela come in Trentino quasi il 60% dei giovani fino ai 34 anni di età viva ancora con i genitori.

E la mancanza di un lavoro (e della continuità di reddito che da questo deriva) ha un ruolo centrale nel limitare il percorso verso l'indipendenza, costringendo persone divenute ormai adulte per autonomia di pensiero, competenze cognitive e sociali, possibilità di spostamento e di scelta, desideri e aspirazioni a vivere ancora nel ruolo di "figlio" alle dipendenze – economiche come organizzative e di abitazione – dei genitori. In un momento in cui però anche il nucleo familiare rischia di vedersi incrinare questo primato di benessere, il cambio di rotta e la ricerca di nuove soluzioni si impongono: se finora la famiglia ha gestito crisi e cambiamenti, seppur con debolezze e inefficienze spesso evidenziate dagli analisti, oggi comincia a mostrare la sua fragilità per il venir meno di presupposti fondamentali al suo

<sup>32</sup> Fonte: <http://www.demo.istat.it/pop2013/index.html>

funzionamento. In primo luogo, la forte crescita del tasso di disoccupazione che ha colpito anche i capifamiglia, precedentemente molto tutelati anche e soprattutto grazie alla struttura dualistica del nostro mercato del lavoro che ha fortemente sostenuto gli *insiders* andando a far ricadere le conseguenze negative delle recenti riforme sulle nuove generazioni. E, in particolare, sulle donne che risultano sempre più penalizzate dei coetanei nonostante spesso raggiungano (prima e meglio) titoli di studio elevati.

**Tabella 9 - Giovani di 18-34 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per classe di età, condizione e regione - Anno 2012**

	Classi di età (a)			Condizione (b)					
	18-24	25-34	Totale	Occupati	In cerca di occupazione	Casalinghe	Studenti	Altra condizione	Totale
Piemonte	90,0	40,3	58,0	46,9	19,7	0,7	31,0	1,7	100,0
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	86,7	31,2	52,2	34,4	13,2	2,2	49,1	1,0	100,0
Liguria	95,7	42,4	62,4	41,2	21,2	-	37,0	0,6	100,0
Lombardia	89,1	34,9	54,5	49,6	15,7	0,2	33,3	1,1	100,0
Trentino-Alto Adige	91,5	40,3	60,8	60,6	5,9	0,7	32,5	0,2	100,0
Bolzano/Bozen	90,6	44,6	63,5	68,3	3,6	0,6	27,1	0,5	100,0
<b>Trento</b>	<b>92,5</b>	<b>35,9</b>	<b>57,8</b>	<b>51,4</b>	<b>8,8</b>	<b>0,9</b>	<b>38,9</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>
Veneto	88,3	45,8	62,0	49,5	13,2	-	35,8	1,5	100,0
Friuli-Venezia Giulia	86,8	41,8	57,1	41,9	16,8	-	40,0	1,3	100,0
Emilia-Romagna	92,8	34,7	55,2	45,7	14,4	0,6	37,0	2,3	100,0
Toscana	90,4	42,0	59,0	42,6	19,7	-	36,9	0,8	100,0
Umbria	90,7	41,6	59,0	41,7	19,1	-	36,7	2,5	100,0
Marche	86,1	42,0	57,8	39,6	16,6	-	42,9	0,9	100,0
Lazio	88,5	44,1	60,9	36,8	23,2	0,2	38,8	0,9	100,0
Abruzzo	91,3	50,6	65,8	34,0	24,5	-	39,3	2,2	100,0
Molise	95,7	60,6	73,5	29,0	28,2	0,4	38,1	4,3	100,0
Campania	94,7	51,6	69,5	23,7	40,2	1,5	31,8	2,8	100,0
Puglia	93,8	51,1	67,6	29,3	33,6	0,6	34,3	2,2	100,0
Basilicata	93,8	55,6	69,5	28,5	33,2	-	36,8	1,4	100,0
Calabria	90,9	49,8	66,2	22,4	32,1	1,2	41,6	2,7	100,0
Sicilia	86,9	44,8	60,9	20,6	39,4	2,6	35,9	1,4	100,0
Sardegna	93,5	51,5	66,3	32,7	32,6	-	33,7	1,0	100,0
Italia	90,6	43,6	61,2	37,0	25,1	0,7	35,5	1,6	100,0

(a) Per 100 giovani di 18-34 anni celibi e nubili della stessa classe di età e regione.

(b) Per 100 giovani di 18-34 anni celibi e nubili della stessa regione che vivono con almeno un genitore.

Fonte: Istat, Indagine annuale "Aspetti della vita quotidiana", rielaborazione da Tavola 3.4

Un tessuto socio-economico locale che mostra, quindi, elementi competitivi e potenzialità accanto a debolezze e criticità che ripropongono a livello locale elementi presenti in tutto il territorio nazionale e ampiamente dibattuti. È a partire dai primi che il Piano provinciale di attuazione della *Garanzia Giovani* fonda le sue basi con l'obiettivo di andare a sostenere e incalzare quei processi che offrono migliori e maggiori possibilità di evoluzione per raccogliere e superare le istanze che frenano le risorse racchiuse nelle nuove generazioni.

## 2.2 Il quadro attuale

### *Riferimenti normativi provinciali e a specifiche misure e iniziative intraprese per contenere gli effetti della crisi sull'occupazione giovanile*

- Legge provinciale n. 19 del 16 giugno 1983, inerente l'Organizzazione degli interventi di politica del lavoro (Legge provinciale sul lavoro);
- Legge provinciale n. 20 del 29 dicembre 2005, art. 59 che ha previsto l'istituzione di un apposito Fondo per la valorizzazione e professionalizzazione dei giovani destinato a realizzare interventi, integrativi rispetto a quelli ordinari, in materia di diritto allo studio e di sviluppo delle professionalità, attraverso l'erogazione di borse di studio e di prestiti d'onore";
- Legge provinciale n. 5 del 14 febbraio 2007, "Sviluppo, coordinamento e promozione delle politiche giovanili, disciplina del servizio civile provinciale e modificazioni della legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 (Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino)";
- Legge provinciale n. 25 del 27 dicembre 2012, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale 2013 e pluriennale 2013-2015 della Provincia autonoma di Trento (legge finanziaria provinciale 2013)" che tra le altre cose ha introdotto il reddito di qualificazione, aiuti economici a favore dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito dei contratti di solidarietà espansiva e specifiche agevolazioni fiscali per le imprese;
- Documento degli interventi di politica del lavoro - Testo adottato dalla Giunta provinciale con deliberazione 29 luglio 2011, n. 1608 e successivamente integrato e modificato con deliberazione 30 dicembre 2011 n. 2957, deliberazione 15 giugno 2012, n. 1217, deliberazione 27 dicembre 2012, n. 2868, deliberazione 15 febbraio 2013, n. 232, deliberazione 10 maggio 2013, n. 833, deliberazione 13 dicembre 2013, n. 2610, deliberazione 7 febbraio 2014, n. 146. In particolare si segnalano gli interventi per i tirocini e la formazione in apprendistato (nei tre livelli), il reddito di qualificazione, per la staffetta generazionale ed i contratti di solidarietà espansiva, per gli incentivi all'assunzione dei giovani, i progetti integrati per l'occupazione di donne con titoli di studio deboli;
- Deliberazione della Giunta provinciale 11 ottobre 2013, n. 2174 avente ad oggetto: "Aggiornamento dell'atto di indirizzo e coordinamento delle politiche giovanili, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1520 di data 18 luglio 2011";
- Deliberazione della Giunta provinciale 22 marzo 2013, n. 503 avente ad oggetto: "Articolo 59 della Legge provinciale 29 dicembre 2005, n. 20. Approvazione delle direttive e degli interventi del fondo per la valorizzazione e professionalizzazione dei giovani";
- Deliberazione della Giunta provinciale 24 gennaio 2014, n. 20 avente ad oggetto: "Progetto per la definizione dell'atto di indirizzo in materia di politiche sullo sviluppo della filiera scuola - formazione - lavoro";
- Deliberazione della Giunta provinciale 28 marzo 2013, n. 556 avente ad oggetto: "Approvazione del Progetto per l'imprenditorialità giovanile (art. 33 della L.P. 27 dicembre 2012, n. 25)";
- Deliberazione della Giunta provinciale 1 luglio 2011, n. 1444 di approvazione del "Programma degli interventi per affrontare la crisi occupazionale dei giovani". Gli interventi provinciali di politica del lavoro sono disciplinati nel Documento degli interventi di politica del lavoro approvato dalla Giunta provinciale, che prevede sia interventi di politica attiva che passiva. Per quanto riguarda l'occupazione giovanile, la Provincia autonoma di Trento ha avviato, con l'approvazione del programma degli interventi per affrontare la crisi occupazionale dei giovani (deliberazione della Giunta provinciale 1° luglio 2011, n. 1444), una strategia organica di sostegno all'occupazione giovanile e di riduzione della disoccupazione giovanile, fino ai 35 anni, che ha portato a un evidente contenimento della crisi occupazionale giovanile, sebbene in un contesto di crisi occupazionale generale;
- Deliberazione della Giunta provinciale 30 dicembre 2013 n. 2780 di approvazione dei "Criteri e modalità di attivazione dei tirocini di cui agli articoli 4- bis e 4-ter della legge provinciale 16 giugno 1983 n. 19";
- Protocollo d'intesa in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca dell'8 febbraio 2013 tra la Provincia autonoma di Trento e 1) l'Università degli Studi di Trento; 2) le associazioni dei datori di lavoro: Associazione Albergatori e Imprese Turistiche; Associazione Artigiani e Piccole Imprese; Confesercenti del Trentino;

- Confcommercio Imprese per l'Italia –Trentino; Confindustria Trento; Federazione trentina della Cooperazione e 3) le organizzazioni Sindacali dei lavoratori: CGIL del Trentino; CISL del Trentino; UIL del Trentino;
- Protocollo d'intesa in materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale dell'8 febbraio 2013 tra la Provincia autonoma di Trento e 1) le associazioni dei datori di lavoro: Associazione Albergatori e Imprese Turistiche; Associazione Artigiani e Piccole Imprese; Confesercenti del Trentino; Confcommercio Imprese per l'Italia –Trentino; Confindustria Trento; Federazione trentina della Cooperazione e 2) le organizzazioni Sindacali dei lavoratori: CGIL del Trentino; CISL del Trentino; UIL del Trentino;
  - Protocollo d'intesa in materia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere dell'8 febbraio 2013 tra la Provincia autonoma di Trento e 1) le associazioni dei datori di lavoro: Associazione Albergatori e Imprese Turistiche; Associazione Artigiani e Piccole Imprese; Confesercenti del Trentino; Confcommercio Imprese per l'Italia –Trentino; Confindustria Trento; Federazione trentina della Cooperazione e 2) le organizzazioni Sindacali dei lavoratori: CGIL del Trentino; CISL del Trentino; UIL del Trentino;
  - Progetto MoDis – Mobilità per i disoccupati: iniziativa di mobilità transnazionale promossa dall'Agenzia del Lavoro provinciale, riservata a lavoratori disoccupati, da almeno sei mesi, iscritti nelle liste di disoccupazione provinciali. Il progetto prevede la possibilità di trascorrere un periodo di 6 settimane all'estero (Spagna, Regno Unito, Germania e Irlanda) con l'alternanza di attività di formazione linguistica, culturale e tecnico-professionale e di affiancamento professionale/stage presso organizzazioni e imprese all'estero precedute da due giornate di preparazione all'esperienza realizzati a Trento. Al rientro dal periodo all'estero è prevista una giornata di follow up;
  - Progetto MoDem - Mobilità per disoccupati e lavoratori in mobilità: iniziativa di mobilità transnazionale promossa dall'Agenzia del Lavoro provinciale, riservata a disoccupati e persone in mobilità in possesso dei requisiti specifici. Il progetto, similmente a MoDis, prevede flussi di mobilità verso Paesi appartenenti all'Unione Europea (Spagna, Regno Unito, Irlanda, Germania, Malta) con alternanza di attività di formazione linguistica, culturale e tecnico-professionale e affiancamento professionale/stage presso organizzazioni e imprese all'estero. Ogni percorso di mobilità programmata è preceduto da tre settimane di preparazione, propedeutiche all'esperienza, suddivise rispettivamente in due settimane di preparazione linguistica ed una settimana di preparazione informatica (volta all'approfondimento di uno o più moduli ECDL con possibilità di ottenere gratuitamente la relativa certificazione). Al rientro dalla mobilità effettuata all'estero, sono previste due giornate dedicate al follow-up dell'esperienza, alla preparazione alla certificazione linguistica internazionale (a tutti i partecipanti è offerta la possibilità di ottenere gratuitamente una certificazione ALTE o equivalente) e a momenti di orientamento per la ricerca attiva del lavoro;
  - Progetto “Pronti a ripartire” – programma di interventi di informazione e sensibilizzazione alle tecniche e metodologie per la ricerca attiva del lavoro e di formazione alle fondamentali competenze trasversali riservato a disoccupati della durata di 18 ore pro-capite;
  - Progetto “formazione alle key competence” – programma di azioni formative destinate a disoccupati da almeno 6 mesi, della durata di 60 ore procapite, mirate a sviluppare l'acquisizione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente individuate dal Consiglio dell'Unione Europea;
  - Il servizio Eures (European Employment Services) è un punto di riferimento informativo e di orientamento sul mercato del lavoro dell'Unione Europea, con il fine di favorire la mobilità geografica e professionale dei lavoratori. Presso i Centri per l'impiego dell'Agenzia del lavoro sono presenti due Euroconsiglieri, rispettivamente a Trento e a Pergine Valsugana, e tre assistenti Eures, presso le sedi di Riva del Garda, Rovereto e Cles. Tali operatori svolgono colloqui personalizzati a favore di persone interessate a ricercare un'attività lavorativa all'estero e forniscono supporto alle aziende alla ricerca di personale nell'ambito del mercato del lavoro europeo.

#### *Interventi complementari in corso di programmazione e/o attuazione*

- **Progetto per il supporto di imprese tecnologiche (“Techpeaks”)** Progetto, attivato nel 2013 con il coordinamento di Trento Rise, che mira a creare in Trentino, nell'arco di quattro anni, oltre cento nuove aziende innovative nel settore delle ICT, attraendo progetti imprenditoriali promossi da talenti provenienti da tutto il mondo, puntando su uno “smart territory” che investe nell'economia dell'intelligenza e nell'innovazione. A gennaio 2013, è stato pubblicato il primo bando per l'ammissione al programma, per la selezione di 30 progetti imprenditoriali. Sono pervenute 414 candidature, presentate da team e da singoli individui, di 54 diverse nazionalità. A giugno 2013, con la selezione delle proposte, ha avuto avvio la prima fase del progetto, della durata

di sei mesi, a cui segue una seconda fase, pari a dodici mesi, riservata allo sviluppo delle iniziative che hanno superato la prima fase.

In totale, la Provincia mette in campo, per ciascuna start up che riuscirà ad attrarre investitori privati, fino a 200 mila euro, di cui 25.000 immediatamente nella prima fase.

Nel dicembre 2013, è stato pubblicato il secondo Bando Techpeaks relativo all'edizione 2014, per selezionare fino a 25 progetti imprenditoriali e ulteriori selezioni saranno attivate per mezzo di altrettanti futuri bandi.

- **Percorsi di formazione** organizzati nel 2013 (in continuità con il passato) con risorse FSE selezionati nell'ambito del Programma operativo Fondo sociale europeo 2007-2013 della provincia di Trento: 1) percorsi di formazione nell'ambito dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, rivolti a persone interessate a operare in tale settore e che porta al conseguimento della qualifica professionale di operatore educativo di nido di infanzia o di operatore di nido familiare; 2) percorsi di formazione di secondo livello post-diploma e post-laurea volti a promuovere lo sviluppo professionale dei diplomati/laureati al termine degli studi scolastici che intendono favorire una migliore e più coerente collocazione nel mondo del lavoro dei giovani di età inferiore ai 36 anni.
- **Il Progetto per l'imprenditorialità giovanile:** nel marzo 2013 la Giunta provinciale ha approvato uno specifico progetto per l'imprenditorialità giovanile con l'obiettivo di accrescere tra i giovani la cultura imprenditoriale e la capacità di fare impresa, prevedendo di sostenere l'avvio di nuove iniziative e il consolidamento di quelle esistenti, in particolare, in ambiti di interesse collettivo con elevate potenzialità di sviluppo e in quelli oggetto di processi di esternalizzazione di servizi e attività attualmente collocati nell'area pubblica. Gli ambiti, individuati in prima istanza, riguardano alcuni macro settori come welfare, wellbeing (benessere), cultura, educazione, turismo, valorizzazione/tutela ambientale, agricoltura. Alla base di questa scelta vi è il riconoscimento che la creazione di reddito e di occupazione non può contare più solo sulle attività tradizionali e sulle start up di natura tecnologica, ma deve far leva sia su attività oggi ancora gestite secondo logiche pubbliche, sia su nuove attività in grado di rispondere a bisogni non ancora coperti da un'offerta strutturata. Per fare ciò, occorre puntare su forme innovative di impresa, nella consapevolezza che l'innovazione non è più solo tecnologica, ma è anche sociale. Le misure previste per promuovere l'imprenditorialità giovanile riguardano la creazione di nuove opportunità di mercato, la diffusione della conoscenza e dell'informazione, il rafforzamento dei servizi di supporto e l'integrazione degli interventi di sostegno economico. Complessivamente per l'attuazione del progetto è stato previsto il finanziamento con risorse della programmazione europea 2007-2013 sui fondi FSE e FESR, per quasi 20 milioni di euro. Tali risorse si aggiungono agli interventi già finanziati dalla Provincia, in particolare attraverso APIAE e l'Agenzia del Lavoro. Tra le principali misure già attivate, si segnala:
  - la realizzazione della nuova versione del sito web "perilmiofuturogiovani.tn.it", con l'attivazione di un'apposita sezione dedicata all'imprenditorialità, che raccoglie in un unico spazio le indicazioni sulle misure di sostegno, superando le criticità legate alla mancanza e alla frammentazione della conoscenza e dell'informazione in merito alle opportunità a cui un giovane può accedere per avviare, rafforzare e far crescere un'attività d'impresa;
  - l'attivazione del bando di *seed money*, articolato nelle due sezioni relative, rispettivamente, al sostegno alla creazione di iniziative imprenditoriali connotate da innovazione sociale o tecnologica e alla costituzione di tre incubatori specialistici privati nei settori della cultura, turismo/valorizzazione ambientale, welfare e benessere. Complessivamente, le risorse messe a disposizione dal bando ammontano a quasi 4,5 milioni di euro sul FESR, con un intervento massimo per progetto di 150 mila euro.
  - l'apertura, a dicembre 2013, dell'*Ipoint* Trentino presso Trentino Sviluppo, come spazio rivolto alle start up, creato sia per aiutare gli aspiranti imprenditori a trasformare un'idea innovativa in attività imprenditoriale, sia per supportare le imprese già costituite nelle prime fasi di avvio, tramite un accompagnamento personalizzato e servizi integrati, che prevedono facilitazioni di tipo logistico, ma anche attività di formazione e tutoraggio a costi agevolati. I percorsi *Ipoint* sono realizzati in stretta sinergia con gli acceleratori d'impresa del territorio e con le altre realtà già presenti;
  - la **Carta ILA** (*Individual Learning Account*), strumento di finanziamento (complessivi 800 mila euro sul FSE) per consentire alle persone in età lavorativa di partecipare a percorsi di formazione e/o di specializzazione su tematiche specifiche legate allo sviluppo di nuova imprenditorialità al di fuori dal territorio provinciale per promuovere la nascita, lo sviluppo e il consolidamento di nuove imprese - in particolare giovanili. In particolare, operazione 5M.13 per percorsi finalizzati alla qualificazione, riqualificazione e all'aggiornamento

professionale. La pubblicazione del bando avviene a cadenza mensile. Da settembre 2013 a marzo 2014 sono state approvate 34 carte ILA, con un importo medio di 4 mila euro ciascuna.

Il progetto si aggiunge agli interventi di sostegno al lavoro autonomo in generale, da tempo attivati dall'Agenzia del Lavoro, ma che, in questi anni di crisi occupazionale, hanno coinvolto più intensamente i giovani alla ricerca di soluzioni alternative al lavoro dipendente l'accesso al quale è diventato più difficile. Si tratta dell'intervento denominato "*autoimpiego*", finalizzato a sostenere economicamente l'avvio di una attività autonoma e dell'intervento denominato "*sostegno allo sviluppo di un'idea imprenditoriale*") per il supporto ed il finanziamento di progetti d'impresa.

Infine, è attualmente in corso di definizione con il Ministero del lavoro e la Commissione Europea un progetto a valere sul *Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione* (FEG) per i NEET, correlato ad analogo progetto per gli esuberanti dalle aziende produttrici di elettrodomestici.

Nell'ambito del Programma operativo FSE 2007/2013, nel 2013 sono stati inoltre attivati altri due progetti di mobilità transnazionale:

- Il progetto **MoVE – Mobilità Verso l'Europa** che offre la possibilità di svolgere un periodo formativo all'estero a giovani diplomati, qualificati o laureati trentini. Per l'anno 2013 il progetto ha previsto la messa a punto di: 1) un programma di *Full immersion linguistico-culturale* della durata di 4 settimane presso Regno Unito, Irlanda, Malta, Germania, Francia o Spagna. Tale programma è stato attivato in un flusso per i diplomati e qualificati (190 persone) e un flusso per i laureati (100 persone); 2) un programma di *Full immersion specialistica* (solo in inglese e solo per laureati, per un totale di 10 posti) della durata di 4 settimane in Regno Unito; 3) un programma di Tirocinio professionale, di 3 o 4 settimane di formazione linguistico-culturale seguite da 12 o 13 settimane di tirocinio in contesto produttivo, per una durata complessiva di 16 settimane. Tale programma è stato attivato in un flusso per i diplomati e qualificati (30 persone) e un flusso per laureati (32 persone). I paesi di destinazione sono stati i seguenti: Regno Unito, Irlanda, Germania e Spagna; 4) un programma di Tirocinio professionale di 2 settimane di formazione linguistico-culturale seguite da 22 settimane di tirocinio in contesto produttivo, per una durata complessiva di 24 settimane. Tale programma è stato attivato soltanto per i laureati, coinvolgendo 10 persone. I paesi di invio coinvolti sono stati: Regno Unito, Irlanda, Germania. I programmi, totalmente gratuiti per i partecipanti, hanno garantito la copertura di tutti i servizi: dalla formazione, al tirocinio, dal viaggio, al vitto e all'alloggio, compreso il trasporto. I progetti hanno come obiettivo lo sviluppo di competenze utili alla costruzione del percorso esperienziale, formativo (anche universitario) e professionale personale, in modo da sostenere l'occupabilità e la transizione in contesti organizzativi sempre più contraddistinti dalle dinamiche dell'internazionalizzazione ed innovazione tecnologica, con particolare attenzione rivolta alla tematica dell'occupabilità giovanile.
- Il progetto **MoS 4 - Mobilità per Studenti del quarto anno delle scuole superiori** ha offerto agli studenti del quarto anno delle scuole superiori della provincia di Trento la possibilità di partecipare ad un'esperienza di full immersion linguistica di 4 settimane presso enti di formazione nel Regno Unito, Irlanda e Germania, seguita, al rientro in Italia, dalla possibilità di sostenere, sempre gratuitamente, la certificazione linguistica di livello. Il progetto, attivato per la prima volta nel 2012, ha coinvolto complessivamente 209 studenti.



### 3 Attuazione della Garanzia a livello provinciale

---

#### 3.1 Principali elementi di attuazione della *Garanzia Giovani* a livello provinciale

##### *Introduzione*

Il contesto trentino sopra descritto (punto 2.1) rivela profili generali e andamenti diacronici allineati a quelli riscontrati nel resto del Paese e riportati all'interno del "Programma Operativo Nazionale Occupazione Giovani": calo dell'occupazione giovanile, aumento della disoccupazione giovanile, crescita della componente di NEET tra il segmento 15-24 anni, etc. sono tutti fenomeni che ripropongono a livello locale dinamiche riscontrate da tempo a livello nazionale, seppur con delle peculiarità per regioni e macro-regioni del Paese. Come mostrato, infatti, la stessa provincia di Trento configura dettagli di scenario in parte distinti dalla media nazionale e, in alcuni casi, anche dall'area circoscritta del Nord-Est. Ad esempio, il livello di *drop out* risulta più contenuto, anche grazie a un segmento di formazione professionale che può vantare standard formativi e di placement elevati e che riesce a trattenere all'interno della filiera formativa molti giovani di un target che altrove è più predisposto all'abbandono scolastico. Nonostante ciò, i dati risultano ancora preoccupanti e per il segmento maschile al di sopra degli obiettivi di Europa 2020. Discorso simile per il tasso di laureati, che risulta elevato in confronto a molte altre aree del Paese ma comunque al di sotto delle medie europee.

Il contesto socio-economico in cui le nuove generazioni si trovano a vivere e costruire il loro futuro non è quindi incentivante e in assenza di ammortizzatori sociali a carattere universale e dispostivi che tutelino dalla povertà o dalla scarsità di risorse, i giovani si ritrovano spesso a dipendere dalla famiglia d'origine e/o a dover ritardare i propri progetti di vita. E questo, a sua volta, significa in alcuni casi ipotecare il proprio futuro e dover rinunciare a scelte che se procrastinate dovranno poi essere abbandonate. Molti studi<sup>33</sup> di carattere motivazionale evidenziano come – per esempio – la genitorialità sia un'esperienza spesso posticipata non per scelta ma proprio perché i futuri genitori non ritengono di avere le condizioni minime per costruire una nuova famiglia. Questo porta in molti casi a un contenimento della numerosità della prole rispetto a quanto desiderato.

Discorso per certi aspetti analogo può essere fatto anche per le scelte professionali: la forte incertezza sul mercato porta molti giovani ad accettare condizioni di lavoro al di sotto delle loro potenzialità (sotto-occupazione) e che offrono scarsa protezione sociale non solo nel presente ma anche nel futuro. I giovani con carriere discontinue, compensi contenuti e scarsi (se non assenti) contributi, infatti, sono esposti a un futuro senza coperture sociali.

Nel complesso, quindi, un presente drammatico che ha risvolti sia immediati sulle biografie di giovani che si ritrovano senza la possibilità di esprimere le proprie potenzialità o di guadagnare il necessario per raggiungere l'indipendenza e l'autonomia, sia di medio e lungo periodo: da qui l'urgenza e la necessità di intervenire, anche in un contesto per certi aspetti più tutelato quale è il Trentino, al fine di porre rimedio a queste disuguaglianze e disparità a scapito delle nuove generazioni.

##### *Strategia complessiva 2014-2020: il raccordo con la programmazione provinciale*

Un disegno responsabile e lungimirante per affrontare queste emergenze richiede di operare su due livelli diversi: da una parte, misure rapide e immediatamente spendibili che possano fronteggiare le prime emergenze, da cui deriva il Piano d'attuazione puntuale relativo al biennio 2014-2015 più sotto descritto; dall'altra, investimenti che perseguano risultati di lungo periodo che puntino a una maggiore integrazione sia tra le risorse disponibili sia tra gli attori e i settori coinvolti, da cui deriva l'impostazione di tutto il settennio 2014-2020 che si inserisce a pieno titolo nella strategia programmatica della nuova Giunta provinciale insediatasi nel novembre 2013.

La logica perseguita fin d'ora e che sarà più incisiva una volta superato il biennio di iniziative prorogabili di natura emergenziale, sarà quella di ampliare e rafforzare ulteriormente le sinergie tra le azioni della *Garanzia Giovani* e il più ampio disegno di dispositivi provinciali previsti (e in certi casi già implementati) per supportare e sostenere i giovani in tutte le fasi di transizione verso la vita adulta. È solo aiutando i giovani a realizzare i loro progetti di vita, infatti, che

---

<sup>33</sup> Si vedano a tal proposito le indagini sulla condizione giovanile a cura dell'Istituto IARD e molti contributi pubblicati in questi anni anche su siti a carattere divulgativo come [www.neodemos.it](http://www.neodemos.it); [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info); [www.nelmerito.it](http://www.nelmerito.it)

questi potranno tornare a essere protagonisti del loro futuro e una risorsa centrale per uno sviluppo sostenibile, intelligente e inclusivo di tutto il territorio provinciale.

Per questo uno degli obiettivi principali è costituito dall'occupazione e, quindi, dalla possibilità di garantire un reddito come condizione necessaria per la realizzazione personale e sociale, ma l'ottica di intervento delle politiche pubbliche sarà di più ampio respiro e mirerà ad accompagnare i giovani lungo tutto il cammino verso l'autonomia e la partecipazione consapevole e responsabile alla vita sociale, politica, professionale. Questo significherà a sua volta un impegno sinergico di ascolto reciproco da parte di tutte le agenzie di socializzazione e di tutti gli attori che direttamente o indirettamente si occupano di giovani che dovranno quindi creare e trovare occasioni di confronto pubblico, anche attraverso tavoli e gruppi di lavoro in parte già avviati (come per la filiera scuola – formazione – lavoro prevista dalla deliberazione della Giunta provinciale 24 gennaio 2014, n. 20): singoli cittadini, famiglie, istituzioni, scuola, università, aziende, organizzazioni datoriali e dei lavoratori saranno tutti chiamati a partecipare alla definizione di nuove soluzioni per i nuovi problemi cui lo stato contingente ha portato. Questo implicherà anche un ascolto e un'interazione continua con i giovani stessi, tramite le organizzazioni che li rappresentano (a partire dai Piani Giovani di Zona e d'Ambito<sup>34</sup> e dalle Associazioni e dalle Consulte), come risorse utili per l'ideazione e la sperimentazione di nuovi modi di fare politica per loro e con loro, che vanno però opportunamente intercettate e coinvolte anche tramite strumenti di comunicazione che per essere efficaci richiedono un adeguamento di linguaggio e di strumenti impiegati.

Le azioni del biennio 2014-2015 saranno un passaggio iniziale propedeutico a quelli successivi poiché costituiranno un terreno di sperimentazione - seppur lungo una tradizione di azioni già presenti sul territorio - che permetterà di valutare se esistano dispositivi di policy da rivedere e aggiornare, eventuali ambiti di sovrapposizione di azioni o, al contrario, dimensioni non sufficientemente considerate, al fine di creare un impianto costruttivo, coerente, efficiente. Una filosofia di lavoro, quindi, che punta al miglioramento del sistema nel suo complesso attraverso innovazione e sperimentazione politica che devono racchiudere una logica di valutazione di risultati e impatto e di *accountability* di quanto effettivamente realizzato. In questo, sarà sostenuta anche la capacità di singoli e di istituzioni di ampliare gli orizzonti verso esperienze realizzate in altri contesti vicini e lontani, anche al di fuori dei confini nazionali. La *Garanzia Giovani*, infatti, sarà un primo passaggio che non potrà esaurire le risposte considerato che le esigenze espresse dal territorio sono molteplici dal punto di vista qualitativo e numerose anche in termini prettamente numerici.

All'interno di questo quadro, le evidenze empiriche e i dati ricostruiti nelle sezioni precedenti portano a definire come priorità di azione *l'inclusione delle nuove generazioni nel sistema produttivo* attraverso la realizzazione di una filiera di servizi che accompagni i giovani a divenire competitivi sul mercato del lavoro. Il lavoro e quindi il reddito sono infatti le condizioni imprescindibili per qualunque percorso di emancipazione dalla famiglia d'origine e di realizzazione del proprio progetto di vita. Anche questo punto si inserisce in modo coerente e organico con quelle che sono le indicazioni programmatiche della nuova Giunta di cui, quindi, la *Garanzia Giovani* diviene uno strumento di realizzazione ben integrato con le più ampie prospettive politiche territoriali. Lavoro inteso al contempo come strumento di realizzazione dei singoli e come fattore competitivo per la crescita delle imprese e con esse del territorio tutto proprio a partire dai giovani, più penalizzati dalla crisi e da un impianto dualistico del mercato del lavoro che da molto tempo contrappone in modo pericoloso e involutivo le risorse già inserite con quelle in ingresso. Ma per realizzare questo progetto di rilancio del mercato del lavoro attraverso un più generale rilancio del sistema è necessario procedere su più piani e in più direzioni: la formazione (scolastica e permanente), innanzitutto, perché l'offerta formativa sia sempre più aggiornata e aderente a quelli che sono i reali fabbisogni del tessuto produttivo; l'ambito giuridico, in riferimento alle norme che regolano l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro; l'organizzazione da parte delle imprese che devono essere nelle condizioni di accrescere la loro domanda di lavoro e la qualità dei profili professionali richiesti; la previdenza, perché a nuovi rischi devono corrispondere nuovi strumenti di gestione e di presidio della marginalità e dei fenomeni di depauperazione. In tutto questo la *Garanzia Giovani* offre un'opportunità di dispositivi, di risorse e di organizzazione delle stesse che nel lungo periodo potranno essere finalizzati a sostenere riflessioni e innovazione in tutte queste dimensioni. Apprendistato e tirocinio, per citare due strumenti chiave, occupano (peraltro in continuità con quanto già realizzato in provincia) un ruolo centrale nella

---

<sup>34</sup> Il Piano Giovani di Zona nasce dalla libera iniziativa delle autonomie locali di una zona limitata e omogenea (per cultura, tradizione, struttura geografica e produttiva) interessate ad attivare azioni a favore del mondo giovanile e a sensibilizzare la comunità a un atteggiamento positivo e propositivo nei confronti di adolescenti e giovani. Il metodo di lavoro si basa sulla concertazione fra istituzioni locali, società civile, mondo giovanile, Consorzio dei Comuni ed Assessorati che si ritrovano e agiscono all'interno di un *Tavolo di lavoro* dotato di un proprio regolamento di funzionamento. Ogni Tavolo progetta iniziative rivolte ai giovani e negli ultimi anni molte sono state le proposte afferenti il mondo del lavoro proprio per far fronte all'emergenza della disoccupazione e della sotto-occupazione giovanile. Complementari ai Piani Giovani di Zona, sono i Piani d'Ambito che racchiudono Tavoli di lavoro dedicati a particolari settori della vita della comunità trentina che coinvolgono direttamente i giovani appartenenti al mondo dell'università, all'associazionismo giovanile (nel settore sociale, economico, della solidarietà) e delle realtà produttive vere e proprie. I Piani d'Ambito nascono anche dalla necessità di garantire ai giovani che si affacciano al mondo del lavoro e della produttività nuovi spazi di autogestione ed autonomia. Anche in questo caso l'operatività si realizza attraverso *Tavoli di lavoro* che progettano azioni e interventi specifici.



realizzazione del Piano di attuazione per il biennio 2014-2015 ma saranno anche negli anni a venire uno strumento imprescindibile per far incontrare domanda e offerta di lavoro in modo efficace ed efficiente.

Nel complesso, si mira anche a recuperare una logica pro-attiva e dinamica da parte dei potenziali lavoratori che devono essere accompagnati e guidati verso una maggiore consapevolezza dell'importanza di costruire percorsi di formazione e di riqualificazione realmente competitivi sul mercato e in questo l'Amministrazione può e deve esercitare un supporto attivo e proficuo attraverso l'esercizio di un ruolo di guida e di coordinamento di sistema.

### *Le priorità trasversali*

Il Piano di attuazione della *Garanzia Giovani* è, dunque, uno strumento fondamentale per l'assolvimento di questo compito e, per raggiungere tutti gli obiettivi prefissati, dovrà tenere conto anche di priorità di ordine "trasversale" che mirano a salvaguardare tutti quei segmenti che presentano fragilità e debolezze proprio perché la partecipazione di tutti è e deve essere riconosciuta come un prerequisito necessario del pieno successo condiviso.

Si cercherà quindi di perseguire criteri e obiettivi di *inclusività sociale e equità* offrendo ai soggetti coinvolti servizi e opportunità idonei a seconda delle caratteristiche e dello status di partenza. Questo implicherà necessariamente un'attenzione specifica a tutte le categorie più fragili e/o a rischio di marginalità sociale o depauperazione.

In primis, le misure dovranno destinare un'attenzione particolare alle *pari opportunità*, innanzitutto quelle di genere: come mostrato anche in molti dei dati precedentemente richiamati, è evidente da una molteplicità di analisi sia di sfondo sia puntuali che le donne risultano fortemente svantaggiate rispetto agli uomini in più dimensioni della vita sociale e lavorativa. Nonostante spesso riescano più e meglio dei maschi nei percorsi formativi, risultano poi penalizzate sia nelle condizioni di ingresso nel mercato del lavoro sia nella possibilità di carriera e di avanzamento retributivo come – una volta diventati genitori – nella conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Pertanto l'impegno è di assicurare anche nella realizzazione di questo Piano il perseguimento della parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere durante tutte le fasi di realizzazione del programma (dall'accesso al servizio fino ai dati di analisi dei risultati e alla comunicazione) per andare a incidere sul gap esistente tra i due segmenti. A tal fine saranno adottate tutte le misure e gli accorgimenti utili e necessari per favorire innanzitutto la parità nell'accesso e nella partecipazione al programma nonché ai sistemi di formazione, lavoro e servizi attivati a supporto dello stesso.

Più in generale, ci si impegnerà a tutelare tutti i sottogruppi della popolazione minoritari e marginali che, a causa di caratteristiche ascrivibili come la nazionalità o l'appartenenza etnica o la disabilità, rischierebbero di essere esclusi dalla *Garanzia*. Ciò significa che verranno attivate modalità specifiche per la gestione di casi che rientrano in categorie particolarmente fragili dal punto di vista della partecipazione sociale e che verranno proposte modalità di comunicazione e coinvolgimento nel programma che possano raggiungere anche i target potenzialmente più lontani ma che, al contrario, rientrano a pieno titolo nel programma. La volontà di prevenire e gestire tutte le possibili forme di discriminazione riguarderà ogni fase di realizzazione del Piano, ogni livello di intervento e tutti gli operatori coinvolti nella gestione dei casi.

A questo si aggiungeranno altre priorità che afferiscono più all'approccio e al metodo di lavoro che non agli specifici dispositivi attivati.

Innanzitutto tutte le azioni e gli strumenti a sostegno dell'occupazione implementati attraverso il Piano di *Garanzia* terranno conto, inevitabilmente, dell'andamento del mercato del lavoro e delle richieste del tessuto produttivo (elemento imprescindibile), ma si cercherà di valorizzare quegli ambiti che presentano maggiori margini di innovatività e innovazione. Questo non solo per sostenere indirettamente quei settori che scommettono sul cambiamento e la ricerca di nuovi spazi di lavoro e produzione, ma anche per investire in quei settori che sembrano offrire maggiori opportunità nel breve come nel medio e lungo periodo. La logica sottesa è quella di scommettere in via prioritaria in quei contesti anche emergenti che presentano alti potenziali e quindi maggiori possibilità di successo. Per esempio, quindi, si terrà conto degli andamenti del mercato e delle sue prospettive per orientare i futuri lavoratori verso quei profili e quei ruoli professionali che si presentano come maggiormente competitivi non solo nel presente ma anche nel futuro. Questo si tradurrà in una sollecitazione per il sistema dell'offerta formativa che dovrà tenere conto di queste prospettive.

Come proposto e ripreso in molti documenti nazionali e europei, questo non potrà però prescindere da un'attenzione e una cautela rivolta alla sostenibilità dello sviluppo e che si traduce nella necessità di sostenere e supportare quei settori che organizzano la propria produttività tenendo conto di questo principio generale.

Infine, un altro principio-guida generale riguarda la valorizzazione degli output e degli outcome che deriveranno per i giovani dai percorsi di formazione ed esperienza pratica intrapresi con la *Garanzia*: la logica sarà quella di costruire con loro e per loro traiettorie di sviluppo personale e professionale di cui poter poi dare conto attraverso una validazione delle competenze acquisite e costruite nel corso di queste esperienze. Si punterà non solo a formare i giovani ma anche a offrire loro elementi di valorizzazione e evidenziazione di quanto da loro appreso in modo da dare

visibilità ai risultati raggiunti e ottenuti sia a loro stessi sia al contesto esterno cui andranno poi a presentarsi. Dove possibile e dove consentito, si punterà a una vera e propria certificazione delle competenze (tecniche e trasversali) possedute e conseguite, al fine di offrire uno strumento in più di presentazione al giovane che, uscito dalla *Garanzia*, dovrà poi riposizionarsi sul mercato del lavoro e/o della formazione. In alternativa, vi sarà comunque una valutazione o validazione delle stesse.

### *Il prospetto operativo delle attività previste dalla Garanzia Giovani in Trentino*

Alla luce di questo quadro, la declinazione del “Piano di attuazione della *Garanzia Giovani*” a livello provinciale richiede necessariamente di concentrare gli investimenti su alcune piste di lavoro prioritarie tra quelle proposte dal Piano nazionale al fine di integrare in modo coordinato gli investimenti già attivi sul territorio.

Considerando quindi le premesse di contesto; le risorse messe a disposizione dell'intervento e già disponibili in termini di servizi sul territorio, nonché la reale possibilità di intervenire tempestivamente su alcuni passaggi-chiave, nel biennio 2014-2015 si prevede di investire in via prioritaria e immediata nella realizzazione di una filiera che preveda innanzitutto questi *step* operativi:

- Accoglienza, presa in carico, orientamento;
- Formazione mirata all'inserimento lavorativo;
- Tirocinio;
- Apprendistato;
- Accompagnamento al lavoro;
- Bonus occupazionale (con titolarità da parte di INPS);
- Servizio Civile (per la fascia 18-28 anni).

Come segnalato sopra, in coerenza con la strategia complessiva provinciale e in base ai risultati ottenuti nel primo biennio di lavoro, sarà poi possibile considerare di ampliare o modificare lo spettro di azioni di intervento per il successivo periodo di programmazione (2015-2020), anche in virtù delle esigenze espresse dal territorio numericamente molto più ampie di quanto si prevede di trattare con la *Garanzia Giovani*. In particolare, una volta presidiata la fase di emergenza dettata principalmente dalla difficoltà di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro data dall'attuale contingenza economica, si potrà prevedere di implementare misure atte a impattare su dinamiche di più lungo periodo.

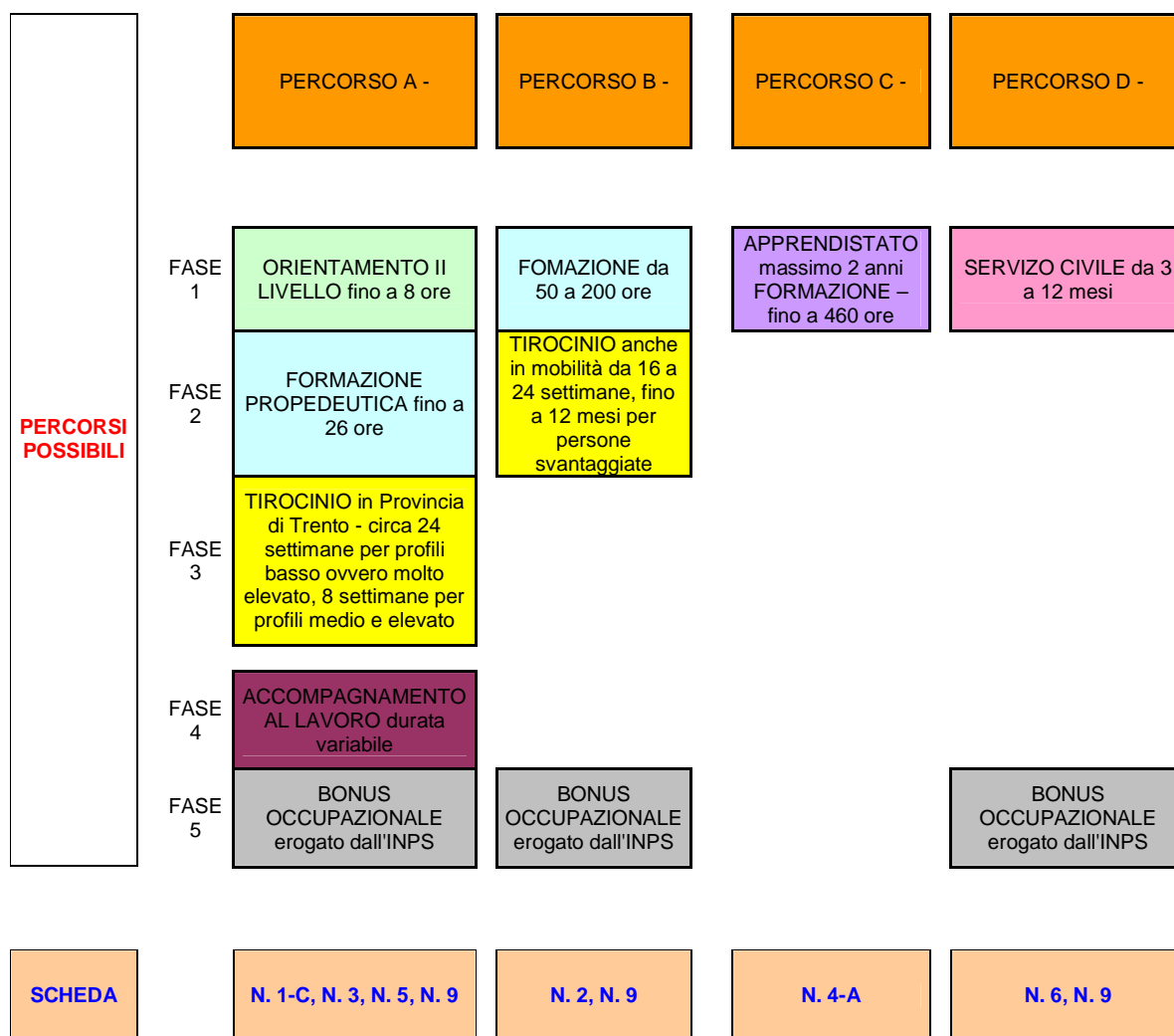
Inoltre, si segnala che tra le misure escluse non è stato attivato il *Sostegno all'imprenditorialità* in virtù del fatto che in questo ambito sono già presenti azioni in capo alla provincia di Trento che ne è titolare esclusivo (si veda la sezione 2.2): nel corso delle fasi di orientamento e informazione dei giovani inclusi nella *Garanzia* saranno date comunque indicazioni precise e puntuali rispetto a tali attività.

La filiera di interventi e servizi che ci si prefigge di attivare ha come obiettivo dichiarato l'occupazione dei giovani e prevede una strutturazione di interventi che va dalla presa in carico del soggetto con l'inserimento dei dati personali e la costruzione del *dossier* personalizzato (*profiling*) fino al suo ingresso nel mercato del lavoro passando attraverso fasi intermedie di informazione, ulteriore formazione anche attraverso il tirocinio e l'apprendistato: step che andranno definiti e stabiliti all'interno della valutazione del soggetto e della costruzione personalizzata e condivisa del percorso. Sarà fondamentale, infatti, sostenere una procedura che non veda il giovane esclusivamente come utente cui vengono erogati servizi, ma come co-protagonista nella costruzione di un paniere di competenze e contatti *cui far confluire* e *attraverso il quale capitalizzare* risorse personali del soggetto stesso ma anche territoriali del sistema educativo e del sistema produttivo locali. Molti, infatti, saranno gli attori coinvolti nelle diverse fasi della filiera di intervento (si veda anche più sotto, 3.2 *Coinvolgimento del partenariato*): dagli enti del territorio già attivi in servizi di sostegno e supporto alla formazione e all'ingresso nel mercato del lavoro (Agenzia del Lavoro; Centri per l'Impiego; sistema educativo di istruzione e formazione con particolare riferimento ai Centri di Formazione professionale; Dipartimento della Conoscenza; Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili - Ufficio Giovani e Servizio Civile) alle stesse imprese che necessariamente avranno l'onere ma anche l'opportunità di sperimentare e valutare nuovi dispositivi e incentivi di reclutamento, di formazione *on the job* e di assunzione di risorse umane all'interno dei loro organici. A tal fine, le imprese saranno anche chiamate a intensificare e rafforzare quanto già realizzato per valutare e monitorare nel tempo le loro specifiche necessità di capitale umano affinché le iniziative promosse e sostenute all'interno del Piano si rivelino coerenti e sempre aggiornate rispetto alle reali richieste e possibilità di assorbimento di lavoratori da parte del tessuto produttivo locale.

L'obiettivo quindi è creare un impianto strutturato che migliori e potenzi la comunicazione dei soggetti che stanno agli estremi del sistema produttivo - giovani lavoratori e imprese - attraverso una linea continua di raccolta e scambio di informazioni e di organizzazione delle stesse anche con l'ausilio di indagini statistiche, rilevazioni mirate, strumenti di incontro domanda/offerta e indagini dei fabbisogni.

Passando a introdurre il livello operativo degli interventi previsti a valere sulla *Garanzia Giovani*, si propone una schematizzazione sintetica di quanto la Provincia autonoma di Trento intende attivare - tra le proposte previste dal Piano nazionale - nel contesto trentino.

**Schema sintetico dei percorsi attivati in provincia di Trento**



L'accesso al Piano di *Garanzia* prevede *Accoglienza* e *Presenza in carico* (Scheda 1-A: Accoglienza, presa in carico, orientamento/Accoglienza e informazioni sul programma; Scheda 1-B: Accoglienza, presa in carico, orientamento/Accesso alla garanzia), momenti distinti ma al contempo strettamente connessi e interdipendenti che consentiranno di fornire e scambiare informazioni, stilare un *profilo* e predisporre un *dossier* documentato degli utenti del servizio per poi andare a concordare e costruire con questi dei possibili percorsi di inserimento in attività di formazione o lavoro. Sono azioni di carattere universale rivolte a tutti i giovani target della *Garanzia Giovani*, propedeutiche all'accesso alle altre misure che mirano:

- ad acquisire informazioni da parte dell'utenza (competenze, aspirazioni, aspettative...);

- ad acquisire informazioni sul contesto (possibili aziende e attori che possano offrire contesti formativi o di inserimento lavorativo);
- integrare i due punti precedenti affinché si crei un collegamento e un matching tra i due sistemi (utenza e sistema produttivo e formativo).

Nel complesso, dunque, questi passaggi mirano a sostenere l'utente nell'acquisizione di informazioni (anche in autonomia) utili a valutare la partecipazione alla *Garanzia* e a orientarsi rispetto ai servizi offerti all'interno dell'iniziativa. Saranno quindi date informazioni generali sul programma, sui servizi e le misure disponibili; sulla rete dei servizi competenti; sulle modalità di accesso e di fruizione, per quanto riguarda sia il lavoro sia la formazione; sugli adempimenti amministrativi legati alla registrazione presso i servizi competenti ma anche sulle caratteristiche e gli andamenti del mercato del lavoro locale.

Inoltre, verrà definito e completato l'iter di registrazione nel sistema informativo delle caratteristiche personali, formative, professionali (*profiling*) dal quale inizierà la valutazione della tipologia di bisogni espressi dal giovane e l'individuazione del percorso e delle misure per lui più adatte. Questo può significare anche indirizzare il giovane ad altri enti abilitati a erogare i servizi successivi o a gestire altre misure specialistiche, comprese quelle già attivate dalla provincia di Trento al di fuori della *Garanzia*. Questo vale in particolare per i giovani della fascia di età più alta - dei 25-29 anni - che potranno essere orientati verso azioni e dispositivi legati, ad esempio, alle *start up* e all'*imprenditorialità* o alle Carte ILA.

Queste azioni confluiranno poi in un *Patto* condiviso tra utente e servizio che saranno chiamati a esplicitare la loro corresponsabilità per la buona riuscita degli interventi.

Da segnalare che l'Amministrazione provinciale, attraverso proprie disponibilità aggiuntive, intende fornire questi servizi di accoglienza e orientamento a titolo universale a tutti i giovani che aderiscono alla *Garanzia Giovani* e che non possono essere trattati con il presente Piano per carenza di disponibilità (fino a un massimo di 22.000 unità) e che verranno pertanto convocati presso i Centri per l'Impiego e le altre strutture accreditate e autorizzate a svolgerli.

Per quanto riguarda l'*Orientamento specialistico* (Scheda 1-C: Accoglienza, presa in carico, orientamento/Orientamento specialistico o di II livello), si prevede che il giovane che necessita di questo supporto di secondo livello sia accompagnato verso una fase di professionalizzazione e di contatto con il mondo del lavoro attraverso una serie di servizi avanzati e personalizzati rispetto a un primo contatto generale sulle opportunità del sistema. Si tratta di capire e condividere nel dettaglio cosa per "quel" giovane (con le sue competenze e le sue potenzialità) si possa mettere in campo per favorire – nel medio/lungo periodo - la sua occupazione. Si tratta quindi di andare a esplorare in maniera approfondita l'esperienza complessiva del soggetto per fare una rassegna dei suoi punti di forza e di debolezza e sollecitarne maturazione, proattività, autonomia nella ricerca del lavoro. L'intento è quello di portare a sintesi esperienza formativa e lavorativa all'interno della biografia complessiva dell'individuo che deve essere guidato verso una piena consapevolezza di sé, al fine di poter poi stilare un progetto di auto-realizzazione chiaro e razionale e poterlo perseguire andando a individuare e definire operativamente obiettivi, tempi, metodi e strumenti per realizzarlo.

Questo configura dunque il primo passaggio del Piano che mira concretamente a individuare percorsi quanto più mirati e personalizzati possibile: un passaggio cruciale per il successo complessivo della filiera che compone la struttura degli interventi. Andranno quindi considerate attentamente non solo le competenze oggettive (certificate e non) ma anche le attitudini, le propensioni e le aspettative dei giovani che dovranno essere opportunamente integrate con la domanda del mercato del lavoro, attuale e nel breve periodo a venire. Ne deriva che l'orientamento specialistico si rivolge soprattutto a giovani particolarmente distanti dal mercato del lavoro che necessitano di supporto per procedere con una progettualità che, anche se non spendibile nell'immediato, possa consentire al giovane di costruirsi un percorso. Si prevede l'impiego di strumenti differenziati e complementari (colloqui individuali, lavori di gruppo, griglie, schede, questionari, etc.) al fine di effettuare un'analisi dei bisogni (manifesti e latenti) del giovane e una formulazione chiara ed esplicita degli obiettivi da raggiungere: punto di partenza imprescindibile per costruire un percorso di valorizzazione della persona e delle sue risorse.

Questi passaggi propedeutici riguarderanno tutti i giovani e un ruolo primario sarà assunto dai Centri per l'Impiego e da altre strutture accreditate o autorizzate che agiscono per mandato in tal senso. Considerando, però, che il livello di partecipazione al sistema educativo di istruzione e formazione da parte dei giovani trentini è molto alto - nel 2012 il tasso di scolarità dei 15-18enni era pari al 95% e quello tra i 15-18 del 2011 pari all'86% - sarà utile un raccordo con le istituzioni formative presenti in provincia di Trento che per *mission* conoscono e entrano in contatto con quei giovani che possono accedere con profitto negli interventi del Piano di *Garanzia* essendo usciti dal circuito formativo.

Le fasi successive entrano più nell'operatività essendo quelle che danno vita e concretezza al Patto stipulato tra il giovane-utente e il sistema impersonato nell'attore che ha effettivamente gestito la fase del *profiling* e della costruzione di un percorso personalizzato. Si tratta infatti delle fasi che procedono favorendo il *matching* tra quelli che sono le aspirazioni portate dall'utenza e quella che è l'offerta effettiva del territorio per accoglierla in percorsi di lavoro e/o istruzione e formazione.

La *Formazione mirata all'inserimento lavorativo* (si veda la Scheda 2-A) sarà volta a fornire competenze non solo immediatamente spendibili nella ricerca di un'occupazione ma anche propedeutiche a eventuali ulteriori dispositivi successivi, in particolare il *tirocinio* cui è strettamente interconnessa. Infatti questa azione prevedrà moduli formativi standard destinati a lavoratori relativi a *sicurezza sul posto di lavoro* o correlati a modalità vincenti con cui potersi inserire nel mercato del lavoro come *strumenti per la ricerca attiva del lavoro; comunicazione; soft skill e key competence per l'apprendimento permanente*; etc. ma soprattutto contenuti più specifici connessi al comparto produttivo in cui è previsto l'inserimento tramite tirocinio cercando di dotare i giovani sia di flessibilità e possibilità di adattamento sia di sufficiente specializzazione professionale appetibile per le aziende. Questo per i giovani potrà significare acquisire competenze professionali e/o recuperarle poiché non conseguite nell'istruzione e formazione iniziale in seguito a carriere scolastiche discontinue o a scelte non coerenti con il fabbisogno delle imprese oppure, ancora, aggiornare e/o integrare le competenze professionali per aumentare la competitività sul mercato del lavoro o inserirsi in settori "di nicchia" che richiedono competenze specialistiche non erogate dai corsi di formazione di base. Tale misura si rivolgerà a diversi target e sarà di durata, contenuti e composizione variabili a seconda del segmento cui è connessa:

- 1) formazione connessa al tirocinio in provincia di Trento destinato a giovani che hanno concluso definitivamente il percorso formativo: della durata di 26 ore da svolgersi di norma in gruppo, strutturata su moduli formativi standard relativi a metodi e strumenti per la ricerca attiva del lavoro, sicurezza sui posti di lavoro, preparazione al tirocinio. A questo segue un Tirocinio della durata variabile dalle 8 settimane per i profili medi e elevati alle 24 settimane per i profili bassi;
- 2) formazione connessa a tirocinio in provincia di Trento o in mobilità rivolto a giovani che faticano a concludere un percorso scolastico-formativo o che ne sono usciti senza ottenere un titolo formale dalle 50 alle 200 ore (si stima una media di 80 ore) da svolgersi di norma in gruppo, strutturata su moduli formativi standard di carattere trasversale e contenuti tecnico-specialistici connessi alla successiva esperienza. In questo caso si prevede di attivare più percorsi diversi per oggetto specifico (con un numero minimo di 10 partecipanti) afferenti ai tre grandi ambiti a loro volta connessi alla strategia di *smart specialisation* locale: agricoltura e ambiente, industria e artigianato, servizi. La fase di formazione sarà seguita da un tirocinio della durata minima di 16 settimane fino a un massimo di 24 settimane (estendibile a 12 mesi per disabili e persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91).

Questi percorsi potranno prevedere la verifica e la validazione delle competenze acquisite, in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla nuova Strategia Europa 2020 e nella logica del *life long learning*, al fine di dotare i ragazzi di condizioni di presentazione e spendibilità del proprio sapere sul mercato del lavoro più strutturate e trasparenti e favorire la costruzione di progetti di crescita personale.

Anche in questo caso sarà necessario il raccordo con il sistema formativo che sarà chiamato – in particolare per il punto 2) - a intercettare giovani inseribili nel programma e a partecipare alla definizione del percorso per loro migliore. Il *Tirocinio* che, come indicato sopra, potrà realizzarsi in diverse modalità (Scheda 5: Tirocini, ivi compresa premialità per successiva occupazione e Tirocinio extra-curriculare, anche in mobilità geografica), è forse lo strumento che entra più operativamente nel vivo del raccordo tra domanda e offerta di lavoro poiché, dopo un periodo di formazione o anche in alternanza tra formazione e tirocinio, consente al giovane di fare un'esperienza pratica entrando in contatto in maniera diretta e in prima persona con il mondo aziendale. Per la piena riuscita del dispositivo è quindi necessario creare un contesto di dialogo continuo con il sistema delle imprese: oltre ad un'azione di *profiling* attenta e sempre aggiornata dell'utenza, è infatti cruciale avere un quadro altrettanto aggiornato delle necessità e della disponibilità da parte delle imprese ad accogliere potenziali nuovi lavoratori da formare *on the job*. Tale percorso sarà mirato all'acquisizione di stili di pensiero e di azione *job oriented* e all'applicazione delle competenze possedute. Inoltre, questo dispositivo sarà fondamentale per consentire ai giovani di saggiare le richieste concrete provenienti dai contesti organizzati di lavoro non solo in relazione alle competenze tecnico-professionali ma anche in termini di approcci, *soft skill*, attitudini che rendono un lavoratore appetibile e competitivo per un'azienda alla ricerca di nuove risorse. Infine, quest'esperienza consentirà al giovane di divenire più consapevole delle proprie risorse e aspirazioni e valutare nuove visioni e nuove progettualità per il proprio futuro.

In particolare, si prevede di attivare, a seconda delle specificità e dei fabbisogni formativi del giovane, sia i *Tirocini in provincia di Trento* sia quelli *in mobilità geografica nazionale e transnazionale* e in entrambe le fattispecie verrà garantita una fase di assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo.



Come visto, il tirocinio sarà preceduto e accompagnato anche da una formazione propedeutica contestualizzata, destinata a fornire alcune competenze minime in preparazione del successivo inserimento in azienda ed è prevista un'indennità per i partecipanti.

La finalità ultima è comunque quella di favorire l'inserimento in azienda a conclusione del percorso. Per questo si tenterà di promuovere l'assunzione dei giovani che concludono con successo il percorso e per questo verrà attivata la misura di *Accompagnamento al lavoro* prevista dalla Scheda 3, di seguito specificata, che a sua volta prevede strumenti di tutorship e supporto individualizzati da realizzare in tutto il processo che precede e segue l'inserimento in azienda.

È evidente che in questo passaggio, foriero di opportunità per il giovane, sarà fondamentale la ricerca di equilibrio e convergenza tra quelle che sono le aspettative del giovane e gli interessi e le necessità dell'azienda ospitante: perché il percorso sia efficace, entrambi i soggetti dovranno dividerne e approvarne i contenuti anche di ordine tecnico-professionale. Alla conclusione del servizio spetta – nei casi in cui è previsto - il *Bonus occupazionale* (si veda Scheda 9).

Si prevedono misure di *Accompagnamento al lavoro* (Scheda 3: Accompagnamento al lavoro) volte a progettare e attivare - con il coinvolgimento del giovane stesso – azioni ulteriori finalizzate all'inserimento lavorativo che siano poi monitorate e sostenute lungo tutto il percorso, dall'avvio alle esperienze concrete di lavoro.

Tale attività ha la finalità di fornire al giovane elementi utili a definire il proprio ruolo in azienda e ad accompagnarlo nella prima fase di inserimento attraverso un'azione di *tutorship* costante. L'attività può prevedere anche il supporto concreto per la ricerca di nuove opportunità lavorative o per l'organizzazione e la gestione di colloqui di lavoro e la promozione del profilo del giovane presso le imprese al fine di sostenerne la collocabilità.

Tale fase, quindi, è da intendersi come una modalità organizzativa di agire da parte del sistema che dovrà seguire i giovani rientranti nella misura dal primo contatto di informazione e orientamento fino al suo ingresso in un'azienda attraverso azioni di *tutorship*. Configura dunque una metodologia di lavoro cui saranno chiamati tutti gli operatori, al fine di monitorare nel corso del tempo i cambiamenti avvenuti nello *status* del soggetto preso in carico dal servizio. L'ottica, infatti, è anche quella di valutare in corso d'opera se le scelte operate diano dei risultati ovvero necessitino di essere aggiornate e riformulate sulla base degli sviluppi della situazione. Inoltre, l'utente deve poter essere garantito da un supporto operativo e organizzativo nel caso in cui si ritrovasse disorientato di fronte a imprevisti o situazioni che non erano annoverate nel percorso di formazione/collocamento. Sostanzialmente questo potrà realizzarsi attraverso un servizio altamente specializzato e altamente personalizzato con una valutazione molto stringente delle reali opportunità del giovane (attraverso un *matching* specifico tra caratteristiche del giovane e opportunità del contesto) e un'azione di *tutoring* da svolgersi anche all'interno dell'eventuale realtà lavorativa ospitante. Quest'azione mira a un più incisivo supporto al giovane anche attraverso una sua presentazione e promozione presso le strutture imprenditoriali potenzialmente ospitanti, una ricerca delle condizioni (anche contrattuali) più convenienti sia per il giovane sia per l'azienda o nella definizione di un progetto formativo specifico e coerente con i punti di partenza dell'utente e le opportunità presenti e future del contesto.

Per quanto attiene all'*Apprendistato* (Scheda 4-A: Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale), il Piano provinciale riconosce priorità ai giovani *drop out* o che non hanno concluso il percorso di istruzione e formazione e ai giovani che, ottenuta la qualifica con un percorso tradizionale, vogliono avviarsi al diploma ma con un percorso che consenta loro la permanenza in azienda con un contratto di lavoro (a causa mista). Questa misura dovrebbe raggiungere circa 300 giovani in percorsi di durata annuale (150 studenti per anno, con la possibilità che un giovane prosegua per il secondo anno, se ritenuto necessario in sede di profilazione).

L'obiettivo è indirettamente l'occupazione dei giovani poiché mira nello specifico a evitare che questi non raggiungano credenziali minime per accedere al mercato del lavoro o che, pur avendo le potenzialità, al fine di avere un reddito decidono di non proseguire nel diploma. Una situazione che dovrebbe quindi incentivare anche quei giovani che non si integrano con successo nella didattica frontale tradizionale, strutturata all'interno di un percorso di formazione scolastico.

L'*Apprendistato* prevede diverse sub-fasi contemplando al suo interno un piano formativo nonché l'erogazione di tale formazione e pertanto sostiene sia le imprese - che hanno accesso a risorse umane con contratti meno gravosi - sia i giovani cui viene offerta una formazione *on the job*.

Visto il focus specifico su giovani *drop out* e facenti parte delle fasce di età inferiori, o comunque giovani che avrebbero le potenzialità per raggiungere il diploma ma sono nelle condizioni di doversi inserire nel mercato del lavoro, per la piena riuscita di questo dispositivo sarà fondamentale il raccordo con il sistema di istruzione e formazione. Le istituzioni formative, infatti, saranno chiamate a collaborare nell'individuazione di soggetti, a sostenere

il percorso per i giovani che rientreranno nel programma, a collaborare alla costruzione dell'offerta formativa e della rete di realtà produttive atte ad accogliere i giovani apprendisti.

Il *Servizio Civile* (Scheda 6: Servizio civile), coordinato dall'Ufficio Giovani e Servizio Civile dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili, ha un'ottica sia formativa sia professionalizzante (sempre più accentuata) all'interno, però, di un più ampio progetto di sviluppo della persona e può realizzarsi all'interno del programma provinciale.

In particolare, questo dispositivo si rivolge a giovani tra i 18 e i 28 anni e mira a fornire loro sia conoscenze specifiche relative ai settori di inserimento (assistenza e cura di persone, protezione civile, ambiente, beni culturali, educazione e promozione culturale) sia consapevolezza e *soft skill* che facilitino l'ingresso nel mercato del lavoro (imparare a lavorare in gruppo e gestire le dinamiche che questo comporta, progettazione e organizzazione, problem solving). Per questo i progetti prevedono una formazione - sia generale sia ancorata al settore di destinazione del ragazzo - e azioni di *tutorship*. In ultima analisi, il Servizio Civile vuole concorrere a educare e sensibilizzare i giovani a una cittadinanza responsabile ed attiva, attraverso la loro partecipazione diretta e responsabilizzata in contesti operativi, affiancata da un percorso di formazione che favorisca il consolidamento di competenze e quindi faciliti la piena partecipazione alla vita sociale e lavorativa.

In relazione al Servizio Civile, all'interno del Piano per l'attuazione della *Garanzia Giovani* in provincia di Trento si prefigura innanzitutto la possibilità di ampliare il numero di posti disponibili mirando a due obiettivi principali.

Come mostrato più sopra, uno dei rischi che sta correndo attualmente il Servizio Civile è di proporre un numero consistente di progetti all'interno dell'area socio-assistenziale andando da una parte a saturare tale settore e dall'altra a favorire vocazioni che il mercato non è in grado di assorbire. Pertanto, un primo obiettivo risiede nella volontà di andare a stimolare una più ampia offerta di progettualità in altri ambiti di azione in modo da creare un sistema più variegato di esperienze, possibilmente più attuali e tempestive nel creare professionalità varie e utili al tessuto socio-economico.

Inoltre, si è visto come l'elevata disponibilità di giovani che desiderano svolgere il Servizio Civile è molto più alta di quanto il sistema possa effettivamente soddisfare. Questo, associato all'elevata scolarizzazione dei giovani, fa sì che il processo di reclutamento sia altamente selettivo. Di per sé questo elemento è vantaggioso per le strutture che hanno a disposizione giovani non solo motivati ma anche preparati, se non nel settore specifico di pertinenza quantomeno nella cultura generale e in alcune competenze tecniche. Tuttavia, il Servizio Civile dovrebbe costituire anche un'occasione di crescita e maturazione per coloro che necessitano di un supporto nel percorso personale di transizione verso un'attività professionale e il raggiungimento della piena autonomia. Un secondo obiettivo del piano di attuazione della *Garanzia Giovani* per quanto attiene al Servizio Civile è dunque quello di impostare due diverse strategie di azione: da una parte, il proseguimento delle esperienze e delle dinamiche che hanno mostrato successo e utilità sia per le strutture che ospitano giovani sia per i giovani stessi; dall'altra - in perfetta sintonia con quanto previsto dallo stesso piano per la *Garanzia* - la sperimentazione e l'implementazione di nuove modalità organizzative che favoriscano il contatto e l'investimento su quei ragazzi e quelle ragazze più deboli per competenze o livello di scolarizzazione raggiunto al fine di rendere il Servizio Civile non solo una risposta a lecite e incoraggianti domande di giovani già formati e preparati, ma anche come dispositivo per superare situazioni critiche di giovani più a rischio di marginalità sociale.

Anche in questo caso si prevede l'erogazione di un'indennità al giovane mentre al soggetto ospitante (non avente natura pubblica) che assuma il giovane con contratto di lavoro subordinato entro 60 giorni dalla conclusione del servizio spetta - nei casi in cui è previsto - il *Bonus occupazionale* (si veda Scheda 9).

Infine, per quanto riguarda quest'ultimo (Scheda 9: Bonus occupazionale), viste le urgenze dettate dalla contingenza economica, si andranno a definire operativamente la documentazione e le procedure necessarie (controlli e verifiche inclusi) per consentire al datore di lavoro che assume un giovane disoccupato o in cerca di primo lavoro di ricevere un riconoscimento sicuro e veloce. I criteri e le modalità sia organizzative sia di erogazione delle indennità saranno da definirsi in modo puntuale con il Ministero competente e INPS titolare di tale erogazione e dovranno ovviamente contemplare tutte le modalità possibili di realizzazione (compresa la reversibilità di contratti che danno accesso al *Bonus*). Rispetto ai precedenti programmi, il *Bonus occupazionale*, quindi, è un dispositivo indiretto essendo erogato non ai giovani ma alle imprese come supporto economico a fronte di una precisa contrattualizzazione: esito che verrà soppesato anche in base al target di cui è parte il soggetto che verrà contrattualizzato. È infatti prevista la corresponsione di un incentivo solo per alcuni profili di giovani lavoratori e graduato a seconda della competitività degli stessi: sarà quindi "premiata" maggiormente l'azienda che sarà nelle condizioni di assumere un lavoratore proveniente dai gruppi più fragili. In ultima analisi, il *Bonus* è uno strumento che tenta di favorire l'occupazione dei giovani

sostenendo la domanda di lavoro e rendendo questa meno onerosa per le aziende cui riconosce un incentivo economico in caso di assunzioni a tempo indeterminato o determinato per almeno sei mesi e non viene corrisposto a seguito dello svolgimento di percorsi di Apprendistato poiché esiste già una disposizione di legge incentivante in tal senso.

### *Il modello di governance*

Il modello di governance del programma prevede il coinvolgimento della rete dei soggetti (pubblici e privati, accreditati in possesso dei requisiti) impegnati nelle attività di accoglienza, presa incarico e orientamento dei giovani verso le diverse opportunità attivate a livello provinciale nell'ambito del programma, come sopra descritte.

L'attuazione delle diverse misure secondo lo **Schema sintetico dei percorsi attivati in provincia di Trento sopra illustrato** per i percorsi A - B - C sarà realizzata attraverso i soggetti accreditati per il Fondo sociale europeo individuati mediante l'esperimento di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo e potranno essere strutture consorziate o associate alle strutture formative che si faranno carico delle precedenti azioni di carattere formativo.

In particolare per il percorso A questi potranno essere anche consorziati o associati con le strutture che risultano già accreditate o autorizzate allo svolgimento di servizi per il lavoro; l'individuazione dei soggetti attuatori avverrà mediante l'esperimento di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo, con conseguente assegnazione per la realizzazione dei progetti.

Per il percorso D si procederà mediante bando rivolto ai soggetti pubblici e privati accreditati all'albo nazionale ed agli albi regionali e delle Province autonome del Servizio Civile Nazionale con sede sul territorio della Provincia autonoma di Trento.

Il Servizio Europa, quale Organismo Intermedio, è responsabile per l'esecuzione del presente Piano e svolge le funzioni fissate nella Convenzione sottoscritta tra la Provincia autonoma di Trento e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Al Servizio Europa spetta anche il coordinamento delle strutture provinciali coinvolte nel Piano di attuazione e competenti per materia definite in: Agenzia del Lavoro, Dipartimento della Conoscenza e Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili.

Nell'attuazione degli interventi l'Organismo Intermedio Servizio Europa potrà avvalersi delle strutture provinciali competenti per materia (Agenzia del Lavoro, Dipartimento della Conoscenza e Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili) e tali strutture potranno assumere il ruolo di "beneficiario" dell'operazione, così come disciplinato dal comma 10 dell'art. del Regolamento (UE) n. 1303/2013. Le relative modalità e relativi impegni a carico del beneficiario saranno definiti nell'ambito del sistema di gestione e di controllo del Fondo sociale europeo vigente nella Provincia autonoma di Trento.

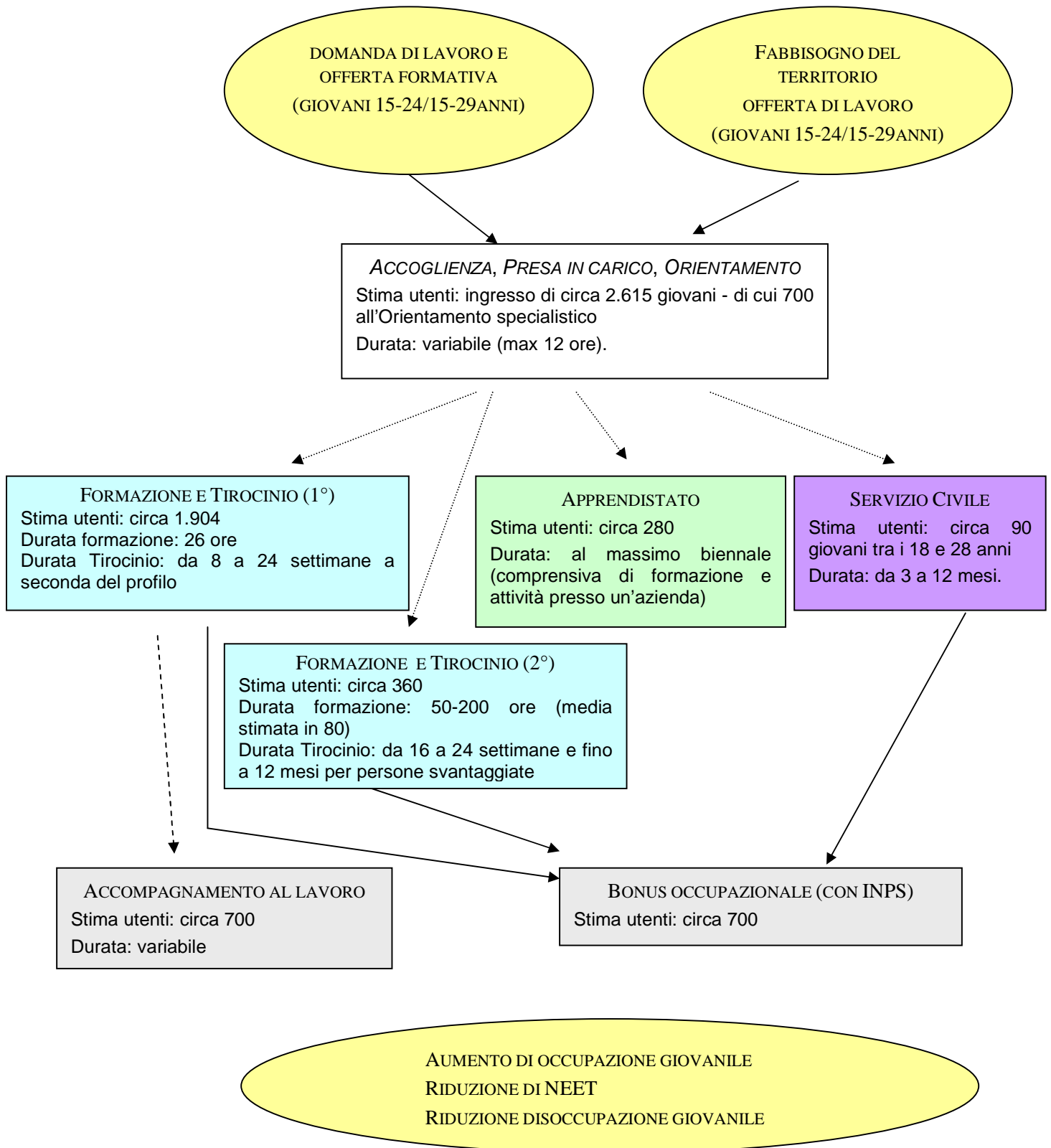
### *Fondi assistenza tecnica*

Per quanto riguarda le risorse dell'assistenza tecnica a disposizione della Provincia autonoma di Trento e messe a disposizione attraverso la Convenzione sottoscritta con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esse verranno utilizzate per effettuare le seguenti attività:

- sistema informativo di gestione delle attività per l'adeguamento del sistema attualmente in essere;
- sviluppo delle azioni di comunicazione come definite nell'apposito paragrafo del presente piano;
- attività di supporto specialistico per la realizzazione del programma attraverso incarichi di consulenza, collaborazione nei limiti della normativa provinciale in materia.

Per i servizi messi a disposizione da Italia lavoro, previo apposito accordo, si intende attivare specifici "Youth Corner" dotandoli di personale e strumenti informatici rivolti alle attività di accoglienza, presa incarico e orientamento dei giovani.





### 3.2 Coinvolgimento del partenariato

I riferimenti normativi della programmazione 2014-2020 stabiliscono chiaramente il quadro entro il quale deve avvenire il coinvolgimento attivo dei partner che devono essere competenti nelle materie affrontate e rappresentativi di tutte le diverse espressioni del tessuto sociale locale. E a tal proposito vengono giuridicamente riconosciuti ruoli e modalità di coinvolgimento.

In particolare, nell'azione del presente Piano - come già inserito in più punti precedenti - si prevedono una sorta di partenariato *interno* all'amministrazione e uno *esterno*.

#### *Partenariato interno*

Per quanto riguarda il primo, si ritrovano coinvolti tutti gli enti e attori titolari o compartecipanti di uno o più passaggi del Piano: si tratta quindi del Servizio Europa quale organismo intermedio, dell'Agenzia del Lavoro e dei Centri per l'Impiego, del Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino (inclusi il dipartimento di riferimento, Dipartimento della Conoscenza, e i Centri di Formazione Professionale), dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili (Ufficio Giovani e Servizio Civile). A questi si aggiungono poi gli altri soggetti pubblici attivi all'interno del *Gruppo di lavoro in materia di politiche sullo sviluppo della filiera scuola – formazione – lavoro*. Accanto a Dipartimento della Conoscenza e Servizio Europa già citati, si tratta di Dipartimento Sviluppo economico e lavoro; Dipartimento Cultura, turismo, promozione e sport; Dipartimento Territorio, agricoltura, ambiente e foreste. Tale *Gruppo di lavoro* è attivo da tempo e ha già svolto e previsto - indicativamente con cadenza mensile - numerosi incontri di confronto, riflessione e pianificazione operativa. La presenza di alcuni soggetti sia nel *Gruppo di lavoro* sia nel Piano faciliterà gli scambi e l'integrazione delle riflessioni in corso in modo che l'azione generale sia coerente e sviluppi economie di scala e sinergie positive che siano di supporto reciproco.

Tra i diversi attori del partenariato interno, si sono svolti e si svolgeranno periodicamente incontri al fine di attuare un percorso condiviso di programmazione, realizzazione, monitoraggio in itinere e valutazione del programma stesso. In fase di pianificazione la cadenza è molto ravvicinata (in alcuni casi settimanale) e una volta definito il programma operativo si prevedono incontri con cadenza mensile o da svolgersi al bisogno in caso di criticità da affrontare.

Per quanto riguarda gli enti deputati alla formazione, la compartecipazione sarà a più livelli poiché in parte si inserirà nella *mission* istituzionale già prevista, in parte prevedrà nuove dinamiche e nuove modalità organizzative, in taluni casi da costruire e sperimentare *ex novo*. Il sistema educativo, infatti, sarà chiamato a prevedere percorsi ancora più fortemente connessi con sbocchi professionali realistici e costantemente aggiornati e, per questo, a stabilire contatti più stabili e continui con il tessuto produttivo; a orientarsi verso un approccio più individualizzato di gestione dei giovani-studenti che prenda in considerazione tutta la filiera dall'ingresso nella struttura formativa fino alla sua uscita con reali possibilità di *placement*. Questo implicherà la definizione di nuove modalità per intercettare giovani a rischio e intervenire preventivamente e per istituzionalizzare pratiche di presa in carico e di orientamento, anche se già sperimentate.

#### *Partenariato esterno*

Per le scelte strategiche complessive riassunte nel Piano, sarà poi cruciale la creazione di un partenariato aperto all'esterno che contempra al suo interno:

- il mondo delle imprese, sia come associazioni datoriali di categoria sia come soggetti individuali;
- le organizzazioni dei lavoratori;
- la società civile, con particolare riferimento agli enti e alle organizzazioni che per *mission* sono impegnati in azioni connesse a formazione e mercato del lavoro e ad attività rientranti nell'ambito del Servizio Civile.

Le prime - sia come consociate sia come entità singole - saranno attori fondamentali in più passaggi della filiera che si intende realizzare. Le imprese, infatti, da una parte saranno chiamate a esprimere i loro fabbisogni di forza lavoro contingenti, a prevederne possibili scenari futuri di sviluppo e a monitorarne gli andamenti nel corso del tempo; in secondo luogo, conseguente al primo, saranno un importante interlocutore per la definizione di percorsi formativi e, nel caso di tirocini e apprendistato, nella loro realizzazione; saranno inoltre soggetti ospitanti di giovani lavoratori, tirocinanti, apprendisti vedendosi assegnato con ciò l'impegno ma anche la possibilità di sperimentare nuove modalità di reclutamento, prova, assunzione di risorse umane. Non da ultimo - nel caso di inserimenti di successo - potranno beneficiare di incentivi finanziari per le eventuali assunzioni.

Un contributo quindi ad ampio spettro che permette di condividere la responsabilità della piena riuscita del Piano con soggetti fondamentali per il mercato del lavoro (e quindi per l'occupazione dei giovani trentini) perché protagonisti del sistema produttivo locale.

Per quanto riguarda poi la società civile un ruolo interessante e significativo sarà svolto da tutte le realtà *no profit* accreditate per l'accoglienza di giovani in Servizio Civile. Si tratta di un ampio e variegato segmento del terzo settore che copre sostanzialmente gli ambiti dei servizi socio-assistenziali, della cultura e dell'ambiente. Alla luce della previsione di attività all'interno del Piano inerenti questo settore, sarà fondamentale attivare anche con questi soggetti uno scambio e un confronto continui al fine di creare condizioni di miglioramento continuo per il dispositivo.

Coinvolgere tutti questi soggetti nella realizzazione della *Garanzia Giovani* significa avere una possibilità in più di successo poiché sarà possibile avere un luogo privilegiato di ascolto e di raccolta delle istanze che provengono dalle nuove generazioni e di restituzione attraverso i dispositivi attivati. Inoltre potranno essere sede per formulare nuove idee e innovazione sociale.

Anche la partecipazione del partenariato *esterno* riguarderà l'intero iter del programma dalla fase di programmazione alle successive fasi di esecuzione operativa come di monitoraggio e valutazione delle stesse.

Per quanto riguarda la fase di programmazione, in particolare, si sono previsti tre incontri di informazione, confronto, dibattito con tutti i potenziali attori coinvolti nel Piano tenutisi il 15 aprile 2014, il 28 aprile 2014 e il 5 maggio 2014, presso la sede della provincia di Trento, inoltre si è avuto il confronto con le parti economiche-sociali nell'ambito della Commissione provinciale per l'impiego del 19 maggio 2014.

### 3.3 Destinatari e risorse finanziarie

La tabella dà evidenza anche delle risorse 2014-2020 e/o risorse regionali che si prevede di impiegare unitamente a quelle YEI, per interventi a favore dei giovani in attuazione della Garanzia Giovani

Tavola 3: Finanziamento della Garanzia Giovani

Nome della riforma/iniziativa	Fonti e livelli di finanziamento						N. di beneficiari previsti	Costo per beneficiario
	YEI (incluso cofinanziamento FSE e nazionale)	altri Fondi nazionali (PAC)	Fondi Regionali/ locali	Fondi privati	POR FSE 2014-2020	Totale		
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	2.615	€ -
1-B Accoglienza, presa in carico, orientamento	€ 55.558,13	€ 37.038,75	€ -	€ -	€ 55.558,13	€ 148.155,00	2.615	€ 56,66
1-C Orientamento specialistico o di II livello	€ 39.937,50	€ 26.625,00	€ -	€ -	€ 39.937,50	€ 106.500,00	700	€ 152,14
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	€ 395.572,88	€ 263.715,25	€ -	€ -	€ 395.572,88	€ 1.054.861,00	360	€ 2.930,17
2-B Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	€ -
3 Accompagnamento al lavoro	€ 319.875,00	€ 213.250,00	€ -	€ -	€ 319.875,00	€ 853.000,00	700	€ 1.218,57
4-A Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	€ 815.625,00	€ 543.750,00	€ -	€ -	€ 815.625,00	€ 2.175.000,00	280	€ 7.767,86
4-B Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	€ -
4-C Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	€ -
5 Tirocinio extra-curriculare, anche in mobilità geografica	€ 1.031.376,00	€ 687.584,00	€ -	€ -	€ 1.031.376,00	€ 2.750.336,00	1.904	€ 1.444,50
6 Servizio civile	€ 187.500,00	€ 125.000,00	€ -	€ -	€ 187.500,00	€ 500.000,00	90	€ 5.555,56
7. Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	€ -
8. Mobilità professionale transnazionale e territoriale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	€ -
9. Bonus occupazionale	€ 293.812,50	€ 195.875,00	€ -	€ -	€ 293.812,50	€ 783.500,00	700	€ 1.119,29
<b>Totale</b>	<b>€ 3.139.257,00</b>	<b>€ 2.092.838,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 3.139.257,00</b>	<b>€ 8.371.352,00</b>		

## 4 Le misure attivate

<b>SCHEDA 1-A</b>
<b>Accoglienza, presa in carico, orientamento</b>
<b>ACCOGLIENZA E INFORMAZIONI SUL PROGRAMMA</b>

### Obiettivo/finalità

Il servizio di accoglienza e informazioni sul Programma ha come obiettivo quello di facilitare e sostenere il giovane nell'acquisizione di informazioni utili a capire le attività previste dal Programma della Garanzia Giovani e a individuare, in particolar modo, quelle di proprio interesse; è finalizzata a che il giovane abbia tutti gli elementi per poter valutare una possibile partecipazione alle iniziative del Programma. Saranno previste anche informazioni in auto consultazione.

### Descrizione Attività

L'attività è volta a informare i giovani sul programma Garanzia Giovani:

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

Si tratta di una fase obbligatoria rivolta a tutti i giovani dai 15 ai 29 anni.

L'attività personalizzata è garantita tramite supporto telefonico (numero verde 800264760) e colloqui informativi individuali, svolti da parte di operatori dedicati, presso i Centri per l'impiego, che forniranno agli utenti supporto e informazioni, anche per l'adesione telematica. E' previsto l'allestimento di *youth corner* presso ciascun ufficio territoriale e presso la sede centrale dell'Agenzia del lavoro. Sarà inoltre realizzato un contatto, via posta elettronica, con ciascun utente aderente, per fornire ulteriori informazioni, verificare i requisiti e fissare un appuntamento per lo svolgimento del colloquio di presa in carico e orientamento (scheda 1-B).

### Durata

Fino a 2h

### Parametro di costo

Nessuna riconoscibilità economica sul Programma YG.

### Output

Come esito a questo servizio si prevede che l'utente riceva una prima informazione sulle opportunità e i servizi previsti dalla *Garanzia Giovani*.

### Attori coinvolti

Centri per l'Impiego, altre Strutture provinciali e altri soggetti autorizzati e/o accreditati ai servizi al lavoro in ambito provinciale sulla base della deliberazione della Giunta provinciale 17 aprile 2014, n. 607.

## SCHEDA 1-B

### Accoglienza, presa in carico, orientamento

#### ACCESSO ALLA GARANZIA (PRESA IN CARICO, COLLOQUIO INDIVIDUALE E PROFILING, CONSULENZA ORIENTATIVA)

##### Obiettivo/finalità

Sostenere l'utente nella costruzione di un percorso individuale di fruizione dei servizi finalizzati a garantire una proposta di proseguimento degli studi, di orientamento professionale, di formazione, di supporto all'inserimento lavorativo, anche mediante tirocinio, o di lavoro. Inoltre si vuole sostenere l'utente nell'acquisizione di informazioni utili per orientarsi e promuoversi nel mercato del lavoro e presentare le opportunità offerte dal sistema dei servizi per il lavoro.

Il percorso individuale dovrà essere coerente rispetto alle caratteristiche personali, formative e professionali (*profiling*) dell'utente e condiviso con l'esplicitazione delle reciproche responsabilità (Patto di servizio/Piano di Attivazione). Sulla base di un sistema di *profiling*, al termine di uno o più colloqui individuali, verrà proposto il percorso di inserimento più idoneo al giovane.

La profilazione diventa elemento centrale anche al fine di graduare opportunamente i vari interventi proposti, evitando fenomeni di *creaming*. Nella proposta si prevedono 4 classi di maggiore o minore distanza dal mercato del lavoro, attribuite in base ad un apposito sistema nazionale, realizzato in funzione della *Garanzia Giovani*.

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

##### Descrizione Attività

Il servizio di presa in carico svolto di norma entro 60 giorni dall'iscrizione dell'utenza sul portale nazionale o provinciale, verterà in un colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa, che si compone delle seguenti possibili attività:

- ricognizione delle esperienze formative, delle abilità, delle conoscenze, delle potenzialità, delle attitudini e della storia professionale dell'utente;
- compilazione/aggiornamento della scheda anagrafico-professionale;
- informazione orientativa sul mercato del lavoro territoriale, con particolare attenzione ai settori trainanti e ai profili richiesti dal mercato del lavoro e ai titoli di studio più funzionali, opportunità occupazionali, politiche attive e passive del lavoro;
- presentazione delle finalità e delle modalità di funzionamento dei servizi erogati dal sistema della rete dei servizi per il lavoro;
- valutazione della tipologia di bisogno professionale espresso dal giovane e, individuazione del profiling del giovane;
- individuazione del percorso e delle misure attivabili, in relazione alle caratteristiche socio-professionali rilevate e alle opportunità offerte dalla *Garanzia Giovani*;
- stipula del Patto di servizio/Patto di Attivazione e registrazione delle attività/misure/servizi progettati ed erogati. I servizi previsti dal Patto saranno erogati di norma entro 4 mesi dalla sottoscrizione dello stesso subordinatamente alla disponibilità degli stessi;
- eventuale segnalazione del nominativo del giovane agli altri operatori abilitati ad erogare i servizi successivi e a gestire le misure specialistiche;
- assistenza tecnico-operativa per lo sviluppo di competenze quali sostenere un colloquio individuale di selezione; inserimento del curriculum sul portale della Provincia autonoma di Trento dedicato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ecc.;

Le attività verranno prevalentemente svolte in colloquio individuale.

#### **Durata**

Si prevede una durata del servizio da un minimo di 60 minuti ad un massimo di 120 minuti.

#### **Parametro di costo**

UCS provinciale: 34 euro/h (deliberazione della Giunta provinciale 17 aprile 2014, n. 607).

#### **Output**

Gli output dell'attività saranno:

- Patto di servizio/Patto di Attivazione;
- profiling;
- erogazione delle informazioni e registrazione in banca dati;
- acquisizione di consapevolezza da parte del giovane in merito all'obiettivo professionale e alle modalità per conseguirlo;
- eventuale redazione del curriculum vitae;
- eventuale rinvio ad altro servizio.

Il rimborso sarà erogato a risultato da intendersi come l'inserimento del giovane in uno dei percorsi previsti dal presente Piano.

#### **Attori coinvolti**

Centri per l'Impiego, Strutture affidatarie di servizi di orientamento da parte della Provincia e altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro in ambito provinciale sulla base della deliberazione della Giunta provinciale 17 aprile 2014, n. 607. Il servizio può essere erogato in regime di sussidiarietà.

## SCHEDA 1-C

### Accoglienza, presa in carico, orientamento

#### ORIENTAMENTO SPECIALISTICO O DI II LIVELLO

##### Obiettivo/finalità

Il processo orientativo è finalizzato ad esplorare in maniera approfondita l'esperienza di vita del soggetto per sollecitarne maturazione, pro attività e autonomia nella ricerca attiva del lavoro anche valorizzando l'analisi già esperita, in termini necessariamente più generali durante la fase di orientamento di primo livello. Questa azione cercherà di individuare delle risposte più precise al bisogno del giovane di riflettere sulla propria esperienza per progettare cambiamenti e/o sviluppi futuri.

I giovani verranno supportati nell'elaborare decisioni, autonome e consapevoli, sul proprio percorso professionale e nel sviluppare capacità di auto-orientamento, mediante l'acquisizione di un ruolo attivo nella definizione di un progetto professionale, individuando in maniera puntuale l'obiettivo, i tempi, i metodi e gli strumenti per realizzarlo.

Inoltre, il giovane potrà essere sostenuto nel percorso di fruizione di ulteriori servizi specialistici e verso l'adesione ad una fase di professionalizzazione e di contatto con il mondo del lavoro.

##### Descrizione Attività

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

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

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

III fase: messa a punto di un progetto personale che deve fondarsi sulla valorizzazione delle risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, ecc..) in una prospettiva sia di ricostruzione del pregresso ma anche di valutazione delle risorse di contesto (famigliari, ambientali ecc..) che, partendo dal programma di attivazione individuale già condiviso nella fase 1B, risulti di ulteriore specificazione del ruolo che possono svolgere a sostegno della specifica problematica/transizione del giovane.

Il percorso che il giovane ha individuato di percorrere è già stato definito nella fase precedente, quindi il compito dell'orientamento di secondo livello è quello di "personalizzare" tale percorso in ragione delle caratteristiche del singolo.

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

- Colloqui individuali: rappresentano lo strumento fondamentale e vanno condotti da un professionista esperto;
- Laboratori di gruppo e bilanci delle competenze;
- Griglie di assessment nonché altri strumenti di analisi più standardizzati.

L'attenzione sarà riservata alle attitudini, propensioni e aspettative dei giovani, in ragione delle necessità e della domanda espressa dal mercato del lavoro anche in chiave prospettica.

##### Durata

Fino a 8 h.

Le azioni di orientamento di secondo livello potranno essere anche strutturate prevedendo per ciascun giovane coinvolto un percorso sia individuale sia in piccoli gruppi di durata media procapite di 5 ore (1 ora individualizzata mentre 4 ore si prevede siano erogate a piccoli gruppi di non più di 5 partecipanti).

##### Parametro di costo

UCS provinciale: 34 euro/h (deliberazione della Giunta provinciale 17 aprile 2014, n. 607).



## **Output**

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

- ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro;
- eventuale formalizzazione delle competenze acquisite e la loro rielaborazione consapevole in termini di spendibilità in altri contesti;
- il rafforzamento e lo sviluppo della identità personale e lavorativa attraverso un processo di attribuzione di significato alla propria esperienza di vita professionale e personale;
- costruzione di un progetto professionale e personale puntuale, coerente con il PAI già definito e con i valori e le scelte di vita del beneficiario e in sintonia con l'ambiente socio-lavorativo di riferimento, dei vincoli e delle risorse della persona.

## **Attori coinvolti**

Enti e strutture, pubblici e privati, che erogano servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro in ambito provinciale (nello specifico centri accreditati a livello provinciale o autorizzati a livello nazionale; CPI, ecc.). Le strutture accreditate a livello provinciale o che risultano già autorizzate allo svolgimento di servizi per il lavoro ai sensi della normativa nazionale vigente saranno individuate mediante l'esperimento di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo e potranno essere strutture consorziate o associate alle strutture formative che si faranno carico delle successive azioni di carattere formativo.

## SCHEDA 2-A

### Formazione

#### FORMAZIONE MIRATA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

##### Obiettivo/finalità

In questo difficile e complicato contesto di congiuntura economica negativa caratterizzato dall'emergere con sempre maggiore evidenza di una forte difficoltà ad affacciarsi ed a permanere con successo sul mercato del lavoro, la domanda di lavoro è orientata allo stesso tempo sia a figure dotate di elevata flessibilità che anche caratterizzate da una specializzazione di tipo professionale. Vi è quindi la necessità che i giovani che entrano nel mondo del lavoro potenzino le loro competenze professionali e/o che le adeguino alla richiesta del sistema produttivo.

Questo significa da un lato acquisire ex novo le competenze professionali e/o recuperarle poiché non conseguite nell'istruzione e formazione iniziale (sia perché viene scelto un filone di studi non in linea con quanto offerto dal mercato del lavoro, sia per potenziare l'aspetto professionalizzante dei curricula scolastici, sia per integrare la formazione di base con richieste specialistiche provenienti dal mercato del lavoro); dall'altro significa procedere ad aggiornare e/o integrare le proprie competenze professionali per poter così avere la possibilità di permanere più a lungo sul mercato del lavoro.

L'azione di formazione, composta anche di una parte di tirocinio in azienda, è volta ad aiutare i ragazzi neo qualificati o neo diplomati ad acquisire le conoscenze specifiche e le competenze necessarie per facilitarne l'inserimento lavorativo. Attraverso un'analisi del fabbisogno specifico di personale da parte delle imprese, tenendo conto degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità del giovane, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento, verranno proposti dei percorsi formativi con lo scopo di colmare il gap tra fabbisogno di competenza dell'impresa e i percorsi pregressi del ragazzo.

Per incrementarne l'aspetto professionalizzante l'azione di formazione viene quindi sempre associata ad un tirocinio almeno quadrimestrale.

Le opportunità potranno essere rivolte ai giovani tra i 15 e 29 anni con precedenza alla fascia di età tra i 15 e i 24.

##### Descrizione misura

Si prevede di attivare percorsi formativi specifici suddivisi in tre grandi ambiti anche collegati alla strategia di smart specialisation locale:

- agricoltura e ambiente,
- industria e artigianato,
- servizi.

Sulla base degli ambiti di specializzazione e di fabbisogno di personale espressi dal contesto economico locale si prevede che i corsi saranno attivati prevalentemente nell'ambito dei servizi e per la restante quota negli altri due ambiti.

Ciascun corso sarà attivato indicativamente con un numero di partecipanti pari a 10.

Si prevede che le ore di formazione impartite a ciascun corsista siano mediamente pari a 80 ore e verranno integrate con un tirocinio da 16 a 24 settimane estendibili a 12 mesi per disabili e persone svantaggiate.

Si cercherà di valorizzare l'esperienza specifica pregressa dei partecipanti ai percorsi formativi cercando di permettere dei margini di flessibilità nei percorsi formativi che possano cogliere il più possibile gli aspetti peculiari dei singoli corsisti e del loro curriculum formativo pregresso.

I percorsi formativi dovranno comprendere degli strumenti di verifica/certificazione/validazione delle competenze acquisite; ciò in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla nuova Strategia Europa 2020 e nella logica del *life long learning*, secondo cui tutti i sistemi formativi devono dotarsi di una serie di dispositivi tali da garantire ai cittadini tutte le condizioni di spendibilità delle competenze acquisite e la conseguente opportunità di capitalizzarle favorendo così la costruzione di un proprio progetto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, finalizzato al sostegno di una maggior mobilità e una migliore occupabilità.

## Durata

Durata percorso formativo:

- parte teorica: da 50 a 200 ore,
- parte di tirocinio: minimo 16 settimane fino a un massimo di 24 settimane estendibile a 12 mesi per disabili e persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91 (anche in mobilità geografica nazionale e transnazionale).

## Parametri di costo

- UCS provinciale parte formazione: ora/corso quota fissa: 126,20 euro/h, quota variabile costo ora/allievo 1,03 euro/h/allievo (deliberazione della Giunta provinciale 14 settembre 2012 n. 1928 e s.m.). Il rimborso massimo concedibile pari a 2.000 euro/corsista, sarà riconoscibile fino al 70% del costo standard delle ore di formazione; nel caso di successiva collocazione nel posto di lavoro (entro 60 giorni dalla fine del corso) sarà riconosciuto l'ulteriore percentuale di costo;
- per la parte tirocinio all'ente promotore è corrisposta una remunerazione a costi standard *a risultato* a completamento del periodo di tirocinio (almeno il 70% della durata dello stesso) secondo la tabella che segue:

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

Per il solo periodo di tirocinio:

- una indennità di partecipazione al giovane di euro 70,00 settimanali (secondo le modalità stabilite dalla Giunta provinciale 30 dicembre 2013, n. 2780 e s.m.) per la durata massima sopra descritta e comunque non superiore a euro 1.800 in tutto il periodo (euro 3.600 per disabili e persone svantaggiate);
- un rimborso per la mobilità geografica, parametrato sulla base delle attuali tabelle CE dei programmi di mobilità.

Per il contratto di lavoro conseguente compete il bonus di cui alla scheda 9, ove previsto.

## Output

Formazione specialistica finalizzata all'inserimento lavorativo immediato con periodo di tirocinio attraverso un percorso che colmi il gap di competenze tra formazione scolastica e i fabbisogni espressi dal modo delle imprese.

Valutazione/validazione/certificazione delle competenze acquisite.

## Attori coinvolti

Soggetti accreditati secondo quanto previsto dalla sezione III del decreto del Presidente della Provincia 9 maggio 2008, n. 18-125/Leg. e dalla deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2008, n. 1820 che specifica i requisiti richiesti. I soggetti che attueranno le iniziative saranno individuati mediante l'esperienza di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo.

## SCHEDA 3

### Accompagnamento al lavoro

#### Obiettivo/finalità

A seguito dell'esperienza di tirocinio, al fine di affiancare e supportare in giovane all'ingresso in un nuovo contesto lavorativo è prevista una fase di accompagnamento al lavoro.

Tale attività ha la finalità di fornire al giovane elementi utili a definire il proprio ruolo in azienda e ad accompagnarlo nella prima fase di inserimento.

L'attività può prevedere l'attivazione di strumenti di ricerca attiva del lavoro quali ad esempio il supporto alla ricerca di nuove opportunità lavorative e a dei colloqui di lavoro, la promozione del profilo del giovane presso le imprese.

#### Descrizione Attività

Nel percorso i soggetti coinvolti effettueranno a favore dei ragazzi coinvolti le seguenti possibili attività:

- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità dei giovani presso il sistema imprenditoriale (ad esempio verifica delle possibili aziende richiedenti il profilo del giovane, contatto con le aziende di possibile collocabilità, promozione di colloqui tra il giovane e l'impresa);
- accompagnamento del giovane nella prima fase di inserimento in un contesto lavorativo (ad esempio condivisione delle modalità di inserimento, condividere gli strumenti funzionali all'inserimento in contesto lavorativo, verifica andamento dell'inserimento risolvere le problematiche formali o personali/sostanziali connesse all'inserimento, individuare eventuali percorsi di formazione post-inserimento utili al consolidamento delle competenze possedute, verificare i gradimenti e le sostenibilità a medio termine degli inserimenti).

Le attività saranno realizzate da parte di un tutor (counselor) o di altra figura professionale qualificata.

#### Durata

Variabile a seconda dell'esito.

#### Parametro di costo

Il servizio erogato sarà rimborsato al conseguimento del risultato, secondo la tabella che segue.

In funzione della categoria di profilazione del giovane, gli importi relativi saranno erogati in maniera differenziata e con conseguente diversa intensità, eventualmente anche a tranches.

	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Tempo determinato o somministrazione 6-12 mesi	600	800	1.000	1.200
Apprendistato II livello, Tempo determinato o Somministrazione ≥ 12 mesi	1.000	1.300	1.600	2.000
Tempo indeterminato e Apprendistato I e III livello	1.500	2.000	2.500	3.000

In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro l'importo è proporzionato alla durata effettiva (l'importo è concesso per l'intero dopo sei mesi nel primo caso, dodici negli altri due).

## **Output**

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

Dei giovani che parteciperanno alle attività di tirocinio, si prevede che almeno il 50% sia utilmente collocato in un impiego professionale e quindi dia luogo ad un inserimento lavorativo accompagnato e remunerato al gestore del servizio al termine del tirocinio formativo e di orientamento.

## **Attori coinvolti**

Le strutture accreditate a livello provinciale o che risultano già autorizzate allo svolgimento di servizi per il lavoro ai sensi della normativa nazionale vigente e i soggetti accreditati secondo quanto previsto dalla sezione III del decreto del Presidente della Provincia 9 maggio 2008, n. 18-125/Leg. e dalla deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2008, n. 1820 che specifica i requisiti richiesti. I soggetti che attueranno le iniziative saranno individuati mediante l'esperimento di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo.

## SCHEDA 4-A

### Apprendistato

#### APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

##### Obiettivo/finalità

Ridurre la dispersione scolastica dei più giovani, anche reinserendo giovani che hanno già abbandonato il percorso per carenza di motivazione, permettendo loro di conseguire una qualifica e il diploma professionale nell'ambito di un rapporto di lavoro a causa mista rimuovendo i principali ostacoli che rendono poco appetibile l'attivazione del suddetto contratto.

##### Descrizione Misura

Attivazione di percorsi di formazione centralizzati nei settori agricoltura e ambiente, industria e artigianato e servizi, con particolare attenzione per le aree di specializzazione collegate alla *smart specialisation*.

I percorsi saranno individuati nel rispetto degli standard formativi nazionali delle richieste specifiche dei datori di lavoro che assumono i ragazzi e dei fabbisogni formativi e professionali dei ragazzi. Gli enti che erogheranno la formazione costruiranno il Piano Formativo Individuale assieme ai datori di lavoro e secondo quanto stabilito dagli accordi con le parti sociali.

L'attività dovrà prevedere:

- la progettazione del Piano Formativo Individuale ed Erogazione della formazione strutturata da svolgersi in enti titolati all'erogazione del titolo di qualifica e/o diploma di qualifica;
- la realizzazione di percorsi di 460 ore così ripartite:
  - 200 ore per lo sviluppo delle competenze di base,
  - 260 ore per lo sviluppo delle competenze tecnico professionali di cui 100 ore aziendali.

##### Durata

Massimo 2 anni, per il diploma e per la qualifica, tenendo conto dell'eventuale percorso già fatto dallo studente in formazione per la qualifica in aula.

##### Parametri di costo

UCS provinciale parte formazione: ora/corso quota fissa: 126,20 euro/h, quota variabile costo ora/allievo 1,03 euro/h/allievo (deliberazione della Giunta provinciale 14 settembre 2012 n. 1928 e s.m.). Il rimborso massimo concedibile pari a euro 7.000 per apprendista per 460 h/anno di formazione strutturata (durata come da Protocollo d'intesa in materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, sottoscritto in data 8 febbraio 2013). Parte della formazione strutturata sarà erogata presso le imprese. Il rimborso sarà riconoscibile secondo le modalità stabilite con la deliberazione della Giunta provinciale 14 settembre 2012, n. 1928 e s.m..

Saranno inoltre erogabili:

- ✓ euro 800 per apprendista al conseguimento della qualifica e/o del diploma professionale.

Per le attività previste dalla presente scheda non compete il bonus di cui alla scheda 9.

## **Output**

Giovane che lavora con un contratto e che consegue un titolo di qualifica professionale triennale o di un diploma professionale.

## **Attori coinvolti**

Istituzioni formative che possono rilasciare la qualifica e/o il diploma professionale e accreditati secondo quanto previsto dalla sezione III del decreto del Presidente della Provincia 9 maggio 2008, n. 18-125/Leg. e dalla deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2008, n. 1820 che specifica i requisiti richiesti. Imprese che assumono apprendisti. Datori di lavoro e parti sociali.



## SCHEDA 5

### Tirocini

#### TIROCINIO EXTRA-CURRICOLARE, ANCHE IN MOBILITÀ GEOGRAFICA

##### Obiettivo/finalità

Al fine di ridurre la distanza dei giovani dal mondo del lavoro e offrire un'esperienza formativa, finalizzata alla crescita personale e professionale mediante l'acquisizione di competenze specifiche, è prevista la possibilità che il giovane acceda ad un percorso di tirocinio formativo e di orientamento. Questa vuole essere un'opportunità finalizzata a sostenere le scelte professionali e favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mercato del lavoro, agevolando l'inserimento o il reinserimento. L'esperienza di tirocinio consentirà al giovane di applicare e verificare nella pratica i modelli appresi durante il periodo di studi nonché costituirà un'occasione importante per allacciare delle relazioni professionali importanti che potranno sfociare anche in un rapporto di lavoro o di collaborazione. In taluni casi il tirocinio potrà avere una funzione orientativa in quanto il giovane attraverso l'esperienza diretta delle dinamiche e processi lavorativi e organizzativi potrà assumere consapevolezza delle proprie scelte professionali.

Il tirocinio costituisce "esperienza sul campo" che, in ogni caso, arricchisce il proprio curriculum personale.

Si prevede di attivare, a seconda delle specificità e dei fabbisogni formativi del giovane, due tipologie di tirocini con le seguenti finalità:

**Tirocini in provincia di Trento:** favorire l'inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati e/o inoccupati. Tali tirocini saranno svolti presso datori di lavoro privati in unità operative aventi sede in provincia di Trento.

**Tirocini in mobilità geografica nazionale e transnazionale:** agevolare i percorsi di tirocinio in mobilità nazionale e transnazionale per favorire esperienze formative e professionali al di fuori del proprio territorio. Tale opportunità sarà garantita soprattutto nei casi in cui determinati contesti extra provinciali offrano al giovane maggiori opportunità di apprendimento o inserimento lavorativo.

##### Descrizione misura

Il tirocinio verrà attivato garantendo una fase di assistenza e accompagnamento nella definizione del progetto formativo di tirocinio.

Al giovane che risulti già fuoriuscito dai percorsi scolastico/formativi e sia alla ricerca attiva di un impiego verrà offerta un'opportunità di tirocinio della durata di circa 24 settimane per i giovani che rientrano nei profili BASSO ovvero MOLTO ELEVATO, sarà viceversa offerto un tirocinio di 8 settimane per partecipante se questi dispone di un profilo MEDIO ovvero ELEVATO.

Il tirocinio dovrà avere contestualmente funzioni di socializzazione, orientamento e professionalizzazione.

Nella progettazione del tirocinio verrà data attenzione a che il giovane possa acquisire le seguenti competenze:

- diagnosticare (come analizzare i problemi e le dinamiche professionali e aziendali, come configurarle correttamente, come stabilire delle priorità di intervento, come coordinare le proprie risorse personali e lavorative per affrontarle);
- relazionarsi (come rapportarsi con i diretti responsabili nell'ambito del contesto lavorativo, come confrontarsi con i colleghi, come gestire dinamiche di gruppo, come affrontare e risolvere conflitti, ecc.);
- affrontare e risolvere problemi di una certa complessità.

Questo attraverso anche lo sviluppo di processi di:

- invenzione (cioè di ricerca di soluzioni innovative rispetto a quelle tradizionalmente impiegate dal soggetto in situazioni analoghe, soluzioni che siano poi verificabili come efficaci e razionali);
- acquisizione di nuovi stili di pensiero *job oriented*;

- nuove ed efficaci modalità e strategie di analisi della realtà;
- nuove ed efficaci forme di esercizio e di azione delle competenze acquisite in ambito scolastico – formativo.

I contenuti più squisitamente tecnico-professionali dovranno essere sviluppati in relazione alle aspettative del tirocinante ed agli interessi dell'impresa ospitante.

Il tirocinio potrà essere preceduto/accompagnato da una **formazione** propedeutica. Si tratta di un'azione destinata a fornire alcune competenze propedeutiche, strettamente necessarie in chiave di preparazione all'azione di tirocinio. Si tratta di una formazione fortemente interconnessa con il percorso di tirocinio che non ha utilità se disgiunta da questa ma invece indispensabile ai fini di aumentare l'efficacia dello stesso.

Si prevede che tale parte teorica possa durare fino ad un massimo di 26 ore per partecipante e sia attuata in gruppi di numerosità compresa indicativamente fra i 15 e i 25 giovani (con parti di formazione comune e parti più individualizzate). Le sedi formative saranno distribuite sul territorio. La formazione si prevede sia destinata a sviluppare i seguenti contenuti:

- metodi e strumenti per la ricerca attiva del lavoro;
- sicurezza sui posti di lavoro;
- preparazione al tirocinio.

I tirocini attuati in provincia di Trento saranno realizzati nel rispetto dei criteri di attuazione approvati con deliberazione della Giunta provinciale 30 dicembre 2013, n. 2780; per i tirocini realizzati fuori provincia si avrà rispetto a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Sarà prevista una verifica/validazione/certificazione delle competenze acquisite; ciò in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla nuova Strategia Europa 2020 e nella logica del *life long learning*, secondo cui tutti i sistemi formativi devono dotarsi di una serie di dispositivi tali da garantire ai cittadini tutte le condizioni di spendibilità delle competenze acquisite e la conseguente opportunità di capitalizzarle favorendo così la costruzione di un proprio progetto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, finalizzato al sostegno di una maggior mobilità e una migliore occupabilità.

Si avrà particolare attenzione nel promuovere di norma, entro 60 giorni dalla fine del tirocinio, l'inserimento occupazionale dei giovani che concludono con successo il percorso. Per sostenere il giovane nell'ingresso al lavoro verrà attivata la misura di Accompagnamento al lavoro prevista dalla scheda 3 con l'attivazione di strumenti di tutorship e supporto individualizzati da realizzare prima dell'inserimento o immediatamente dopo, sia in azienda che fuori.

### Durata

Si prevede che la durata del tirocinio sia commisurata in ragione del livello di profilatura del giovane partecipante.

Al giovane già fuoriuscito dai percorsi scolastico formativi e alla ricerca attiva di un lavoro verrà offerta un'opportunità di tirocinio della durata di circa 24 settimane per i giovani che rientrano nei profili BASSO ovvero MOLTO ELEVATO, sarà viceversa offerto un tirocinio di 8 settimane per partecipante se questi dispone di un profilo MEDIO ovvero ELEVATO.

I tirocini a favore di persone disabili e svantaggiate ai sensi della legge 381/91 (anche in mobilità geografica nazionale e transnazionale) avranno durata fino a 12 mesi.

### Parametri di costo

- UCS provinciale per l'eventuale parte di formazione: ora/corso quota fissa: 126,20 euro/h, quota variabile costo ora/allievo 1,03 euro/h/allievo (deliberazione della Giunta provinciale 14 settembre 2012 n. 1928 e s.m.);
- per la parte tirocinio all'ente promotore è corrisposta una remunerazione a costi standard *a risultato* a completamento del periodo di tirocinio (almeno il 70% della durata dello stesso) secondo la tabella che segue:

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

Per il solo periodo di tirocinio:

- una indennità di partecipazione al giovane di euro 70 a settimana (secondo le modalità stabilite dalla Giunta provinciale 30 dicembre 2013, n. 2780 e s.m.) per la durata massima sopra descritta e comunque non superiore a euro 1.800 in tutto il periodo (euro 3.600 per disabili e persone svantaggiate);
- un rimborso per la mobilità geografica, parametrato sulla base delle attuali tabelle CE dei programmi di mobilità.

Per il contratto di lavoro conseguente compete il bonus di cui alla scheda 9, ove previsto.

#### Output

Inserimento del giovane in un percorso formativo on the job e verifica/attestazione/certificazione delle competenze acquisite. Si prevede che nel biennio si attuino circa l'80% dei tirocini per giovani con profilatura MEDIA o ALTA, della durata di 8 settimane. Nello stesso periodo si prevede siano attuati il 20% tirocini per giovani con profilatura BASSA o MOLTO alta, della durata pro-capite di 24 settimane.

Espletamento di almeno il 70% della durata del percorso di tirocinio e formazione.

#### Attori coinvolti

Soggetti accreditati secondo quanto previsto dalla sezione III del decreto del Presidente della Provincia 9 maggio 2008, n. 18-125/Leg. e dalla deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2008, n. 1820 che specifica i requisiti richiesti. I soggetti che attueranno le iniziative saranno individuati mediante l'esperimento di apposita procedura ad evidenza pubblica, così come previsto dalla normativa europea, nazionale e provinciale in materia di Fondo sociale europeo.

## SCHEDA 6

### Servizio civile

#### Obiettivo/finalità

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

Concorrere all'educazione dei giovani alla cittadinanza responsabile ed attiva, attraverso il loro coinvolgimento e la messa in gioco diretta in contesti operativi; favorire la formazione, l'acquisizione di competenze, l'apprendimento organizzativo e lavorativo; facilitare l'inserimento attivo nella vita sociale, politica e lavorativa.

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

L'azione qui prevista si inserisce all'interno dell'attività del servizio civile universale provinciale (legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 "legge provinciale sui giovani").

#### Descrizione Attività

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

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

#### Durata

La durata dei progetti di servizio civile varia a seconda del progetto, da un minimo di 3 ad un massimo di 12 mesi, come previsto dalla Linee guida per il servizio civile approvate a livello provinciale. Ciò consente elasticità nella gestione dei progetti per gli enti e, soprattutto, consente ai giovani una maggiore possibilità di far coincidere l'esperienza del servizio civile con i propri progetti di vita.

#### Parametro di costo

$(433,8 \times 12) + (433,8 \times 12) \times 0,085 + (90 + 74 + 87,924) = 5.900$  euro su base annua per ogni volontario.

Nel caso in cui un soggetto ospitante o altro datore di lavoro privato assuma il prestatore di servizio civile con contratto di lavoro subordinato entro 60 gg dalla conclusione del servizio, al datore di lavoro spetta, ove previsto, il bonus occupazionale di cui alla scheda 9.

In caso di lavoro a tempo parziale (comunque superiore a 24 ore settimanali) l'importo è moltiplicato per la percentuale part-time.

#### Output

Maggiore autostima, maggiori conoscenze e maggiori competenze acquisite durante il servizio.

L'esperienza prevederà degli strumenti di verifica/certificazione/validazione le competenze acquisite; ciò in coerenza con gli obiettivi assegnati dalla nuova Strategia Europa 2020 e nella logica del *life long learning*.

#### Attori coinvolti

Soggetti pubblici e privati accreditati all'albo nazionale ed agli albi regionali e delle Province autonome del Servizio Civile Nazionale con sede sul territorio della Provincia autonoma di Trento.

## SCHEDA 9

### Bonus occupazionale

#### Obiettivo/finalità

Promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani attraverso un incentivo erogato ai datori di lavoro che assumono il giovane.

#### Descrizione Misura

Viene riconosciuto un bonus ai datori di lavoro che, sulla base dell'intermediazione dei servizi competenti, occupino i giovani iscritti ai percorsi previsti dal Piano Provinciale con il ricorso ai seguenti contratti:

- tempo determinato o somministrazione 6-12 mesi;
- tempo determinato o Somministrazione  $\geq$  12 mesi;
- tempo indeterminato.

Il nominativo dei soggetti che hanno partecipato ai percorsi previsti dal Piano Provinciale verranno segnalati all'INPS dall'Amministrazione provinciale secondo gli accordi che verranno assunti con l'Autorità di Gestione.

Il sistema di assegnazione dei bonus è diversificato in funzione della tipologia di contratto con cui avviene l'assunzione del giovane, del *profiling* del giovane, una volta definite le sue componenti, e delle differenze territoriali.

Il bonus non compete a seguito dello svolgimento di percorsi di apprendistato, esistendo già una disposizione incentivante.

Il bonus è riconosciuto nei limiti previsti per gli aiuti di importanza minore (cd. *de minimis*) sulla base delle norme stabilite dal Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti di importanza minore.

La presente azione sarà gestita dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (in qualità di organismo intermedio) attraverso sottoscrizione di apposita convenzione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che definirà le modalità di erogazione.

#### Durata

Non applicabile.

#### Parametro di costo

Il sistema di bonus rivolto alle imprese può essere così strutturato:

	BONUS ASSEGNATI IN BASE AL PROFILING DEL GIOVANE E DELLE DIFFERENZE TERRITORIALI			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Contratto a tempo determinato o somministrazione superiore o uguale a 6 mesi *	-	-	1.500	2.000
Contratto a tempo determinato o somministrazione maggiore o uguale a 12 mesi *	-	-	3.000	4.000
Contratto a tempo indeterminato *	1500	3000	4.500	6.000

\* In caso di lavoro a tempo parziale (comunque superiore a 24 ore settimanali) l'importo è moltiplicato per la percentuale di part-time. In caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro l'importo è proporzionato alla durata effettiva (l'importo è concesso rispettivamente in sei ratei nel primo caso, in dodici negli altri due).

Il bonus previsto dalla presente scheda non è cumulabile con eventuali altre forme di finanziamento similari previste dalla normativa provinciale.

#### **Output**

Giovane inserito in azienda con uno dei contratti previsti.

#### **Attori coinvolti**

Datori di lavoro privati.

## 5 Comunicazione

---

Le azioni di comunicazione attuate dalla Provincia autonoma di Trento rispettano quanto previsto dalle disposizioni in materia di informazione e pubblicità del Fondo sociale europeo e dell'Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile (IOG) contenute nel Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

Sono altresì in linea con le "Linee Guida per le attività di comunicazione della Garanzia per i giovani in collaborazione con le Regioni", di cui all'allegato G della Convenzione stipulata tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Provincia autonoma di Trento, che definiscono le regole per la realizzazione delle iniziative di comunicazione e sono volte a garantire coerenza tra la comunicazione istituzionale e le attività di comunicazione adottate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dagli enti coinvolti nell'attuazione del piano e dalle Regioni.

La Provincia contribuisce pertanto all'omogenea applicazione delle disposizioni in materia di informazione e pubblicità definite a livello nazionale con l'obiettivo di garantire sul territorio una comunicazione completa, trasparente e accessibile rispetto all'insieme dei servizi e delle opportunità offerte.

A tale scopo, sono state adottate le seguenti misure:

- attivazione di un'apposita pagina web dedicata alla *Garanzia Giovani* all'interno del sito istituzionale dedicato al Fondo sociale europeo in Trentino, <http://www.fse.provincia.tn.it/opportunita/garanziagiovani/>, contenente tutte le informazioni utili sull'iniziativa e i riferimenti per poter procedere all'adesione alla stessa, con rinvio al sito web nazionale [www.garanziagiovani.gov.it](http://www.garanziagiovani.gov.it);
- inserimento delle principali informazioni in merito alla *Garanzia Giovani* sulla home page del portale istituzionale della Provincia <http://www.provincia.tn.it/> e realizzazione di un apposito filmato informativo a cura dell'Ufficio stampa della Provincia, sempre visualizzabile sulla home page;
- predisposizione di comunicati stampa diffusi sul sito istituzionale e agli organi di informazione locali;
- attivazione di un numero verde per fornire informazioni al pubblico 800264760;
- utilizzo dei Centri per l'impiego dislocati su tutto il territorio provinciale per fornire agli utenti supporto e informazioni, nonché per l'attuazione delle misure previste dalla *Garanzia Giovani* in Trentino;
- attivazione all'interno del portale Trentino Lavoro, di una ulteriore interfaccia per l'adesione all'iniziativa, all'indirizzo <https://www.sil.provincia.tn.it/trentinolavoro>;
- utilizzo degli emblemi e loghi predefiniti nonché del marchio *Garanzia Giovani* in ogni attività di comunicazione;
- partecipazione con le altre Regioni/Province autonome e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il supporto tecnico di Italia Lavoro, alla cabina di regia che coordina le attività.

Ulteriori attività di comunicazione potranno essere attivate a seguito degli esiti delle prime domande pervenute ed in linea con le attività attuate a livello nazionale da Italia Lavoro.