



Regione Lombardia

LA GIUNTA

DELIBERAZIONE N° X / 748

Seduta del 04/10/2013

Presidente

ROBERTO MARONI

Assessori regionali

MARIO MANTOVANI *Vice Presidente*

VALENTINA APREA

VIVIANA BECCALOSSI

SIMONA BORDONALI

PAOLA BULBARELLI

MARIA CRISTINA CANTU'

CRISTINA CAPPELLINI

ALBERTO CAVALLI

MAURIZIO DEL TENNO

GIOVANNI FAVA

MASSIMO GARAVAGLIA

MARIO MELAZZINI

ANTONIO ROSSI

CLAUDIA TERZI

Con l'assistenza del Segretario Marco Pilloni

Su proposta dell'Assessore Valentina Aprea di concerto con gli Assessori Alberto Cavalli e Mario Melazzini

Oggetto

APPROVAZIONE DELLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA DOTE UNICA LAVORO 2013-2015 - (DI CONCERTO CON GLI ASSESSORI CAVALLI E MELAZZINI)

I Direttori Generali Roberto Albonetti Giovanni Bocchieri Danilo Piercarlo Maiocchi

L'atto si compone di 37 pagine

di cui 30 pagine di allegati

parte integrante



Regione Lombardia

LA GIUNTA

VISTI:

- il d. lgs 10 settembre 2003, n. 276 “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”;
- la legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”;
- la legge 9 agosto 2013, n. 99 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti”;
- l'art. 46 della legge 183 del 4 novembre 2010 “Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivazione all'occupazione, all'apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- la legge regionale del 4 agosto 2003 n. 13 “Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate”;
- la legge regionale del 14 febbraio 2005 n. 8 “Tutela delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria”;
- la legge regionale del 28 settembre 2006, n. 22 “Il mercato del lavoro in Lombardia” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge regionale del 6 agosto 2007, n. 19 “Norme sul sistema educativo di Istruzione e formazione della Regione Lombardia” e successive modifiche e integrazioni;
- il Programma Operativo Regionale Ob. 2 - FSE 2007-2013, Regione Lombardia, approvato con Decisione della Commissione C(2007) 5465 del 6 novembre 2007 e ss.mm.ii.;



Regione Lombardia

LA GIUNTA

- il Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativo al Fondo Sociale Europeo e recante abrogazione del Regolamento (CE)n.1784/1999 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell'11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, sul Fondo Sociale Europeo e sul Fondo di Coesione e che abroga il Regolamento (CE) 1260/1999 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento (CE) n. 1828/2006 della Commissione dell'8 dicembre 2006 che stabilisce modalità di applicazione del Regolamento (CE) n.1083/2006 e del Regolamento 1080/2006 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato (Regolamento Generale di esenzione per categoria);
- Regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 relativo all'applicazione degli artt. 87 e 88 del Trattato agli aiuti di importanza minore ("de minimis") e in particolare gli artt. 1, 2 e 3;
- il Programma Regionale di Sviluppo della X Legislatura, approvato con D.C.R. N. X/78 del 9 luglio 2013;

VISTA la DGR n. X/555 del 2 agosto 2013 che approva le Linee Guida per l'Attuazione di Dote Unica Lavoro, come modello che consente di accompagnare ogni persona lungo tutto l'arco della vita attiva;

VISTA la comunicazione del 12/09/2013 con cui la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro ha trasmesso ad ARIFL i dati di monitoraggio finanziario estratti dal sistema informativo e riferiti alla situazione al 03/09/2013 delle assegnazioni e ai pagamenti delle doti Ricollocazione 2011 e 2012 (di cui ai d.d.u.o. n. 3674 del 21 aprile 2011 e ss.mm.ii e d.d.u.o. n. 20609 del 27/03/2012 e ss.mm.ii.) e Tirocini 2012 (di cui al d.d.u.o. n. 2374 del 21/03/2012), ai fini della determinazione del budget come previsto dalla citata DGR n. X/555/2013;



Regione Lombardia

LA GIUNTA

VISTA la nota di ARIFL, prot. ARIFL A1.2013.0008614 del 26/09/2013, con cui è stato trasmesso il documento metodologico "Modello di budget per operatore", per la definizione delle soglie massime di spesa per singolo operatore, sulla base dei criteri declinati nella citata DGR n. X/555/2013;

RITENUTO, quindi, di approvare il documento metodologico "Modello di budget per operatore", di cui all'Allegato 2, parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO che l'elaborazione effettuata da ARIFL sulla base del documento metodologico citato e dei dati forniti dalla Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro ha permesso di determinare le soglie massime a disposizione degli operatori all'avvio dell'iniziativa, che sono agli atti della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro;

STABILITO che l'ammontare delle suddette soglie massime e il dettaglio delle relative modalità di calcolo saranno comunicati ai singoli operatori;

VISTA la nota di ARIFL, prot. ARIFL A1.2013.0008798 del 02/10/2013, con cui è stato trasmesso il documento metodologico "Il sistema delle fasce ad intensità di aiuto", per la determinazione di tali fasce sulla base dei criteri definiti nella citata DGR n. X/555/2013, completo dei relativi calcoli e simulazioni che sono agli atti della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro;

RITENUTO, quindi, di approvare il documento metodologico "Il sistema delle fasce ad intensità di aiuto", di cui all'Allegato 3, parte integrante e sostanziale del presente atto;

RITENUTO di applicare i criteri indicati nel suddetto documento per l'attribuzione delle fasce di intensità di aiuto ai soggetti che accedono a Dote Unica Lavoro;

PRESO ATTO che la citata DGR n. X/555/2013 individua per la prima fase di attuazione risorse complessive pari a € 48.000.000,00, a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013 che trovano copertura nel capitolo 7286, Missione 15, Programma 4, alle quali potranno aggiungersi ulteriori risorse provenienti da fonti comunitarie, nazionali, regionali e private con pari finalità e oggetto;



Regione Lombardia

LA GIUNTA

RITENUTO che la spesa a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013 ha competenza finanziaria per € 35.000.000 sull'esercizio finanziario 2014 e per € 13.000.000 sull'esercizio finanziario 2015;

CONSIDERATO che, ai fini dell'adeguamento ai principi contabili di cui al D.lgs. 118/2011, la modalità di espletamento della spesa pluriennale al capitolo 7286 necessita l'attivazione del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) e che pertanto le risorse si renderanno disponibili sugli anni 2014 e 2015 a seguito di variazione di bilancio;

RITENUTO, inoltre, di individuare per i servizi di formazione permanente rivolti ai soggetti in fascia di intensità di aiuto 4 una dotazione finanziaria pari a € 600.000,00 a valere sui fondi nazionali ex L. 53/00, che trovano copertura nel capitolo 8434, Missione 15, Programma 3, cui potranno aggiungersi ulteriori risorse provenienti da fonti comunitarie, nazionali, regionali e private con pari finalità e oggetto;

DATO ATTO che l'iniziativa si attua attraverso gli operatori accreditati che erogano servizi nell'ambito di un regime concessorio sottoscritto con Regione Lombardia finalizzato all'erogazione di servizi di formazione e al lavoro e, pertanto, svolgono una mission pubblica in nome e per conto di Regione Lombardia;

DATO ATTO inoltre che gli incentivi all'assunzione di lavoratori svantaggiati, concessi alle imprese che assumono i fruitori delle doti alle condizioni stabilite dalla presente iniziativa, sono conformi alle disposizioni di cui ai Reg. (CE) n. 800/08 e Reg. (CE) n. 1998/06;

RITENUTO di dare attuazione al modello di intervento Dote Unica Lavoro, secondo le modalità indicate nell'Allegato 1 "Attuazione Dote Unica Lavoro 2013-2015", parte integrante e sostanziale del presente atto;

SENTITE le funzioni regionali coinvolte;

VALUTATE e fatte proprie le predette considerazioni;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge;



Regione Lombardia

LA GIUNTA

DELIBERA

1. di approvare, per quanto già citato in premessa, le modalità di attuazione della Dote Unica Lavoro 2013-2015, di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare il documento metodologico "Modello di budget per operatore", di cui all'Allegato 2, parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di approvare il documento metodologico "Il sistema delle fasce ad intensità di aiuto", di cui all'Allegato 3, parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di individuare per tale iniziativa una dotazione complessiva di Euro 48.600.000, di cui € 48.000.000 a valere sul POR FSE Ob. 2 2007/2013 che trovano copertura nel capitolo 7286, Missione 15, Programma 4, e € 600.000 a valere sulle risorse nazionali ex L. 53/00, che trovano copertura nel capitolo 8434, Missione 15, Programma 3, alle quali potranno aggiungersi ulteriori risorse provenienti da fonti comunitarie, nazionali, regionali e private con pari finalità e oggetto;
5. di demandare alla Direzione Generale competente l'approvazione dell'Avviso, contenente le disposizioni operative e di dettaglio per l'accesso e l'attuazione della Dote Unica Lavoro, e di ogni altro provvedimento attuativo previsto;
6. di prevedere che i bandi ed i relativi finanziamenti siano attuati nel rispetto del Regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione del 15/12/2006 relativo all'applicazione degli artt. 87 e 88 del trattato agli aiuti di importanza minore ed in particolare degli artt. 1, 2 e 3 del Regolamento;
7. che i successivi atti attuativi e le relative procedure inerenti gli incentivi all'assunzione di lavoratori svantaggiati concessi alle imprese che assumono i fruitori delle doti alle condizioni stabilite dalla presente iniziativa saranno adottati nel rispetto del contenuto e delle procedure di cui ai Reg. (CE) n. 800/08 e Reg. (CE) n. 1998/06;



Regione Lombardia
LA GIUNTA

8. di disporre la pubblicazione integrale della presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia;
9. di demandare alla Direzione Generale competente la cura, a partire dal presente provvedimento, degli atti in materia di trasparenza e pubblicità ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013.

IL SEGRETARIO
MARCO PILLONI

ALLEGATO ALLA D.G.R. "ATTUAZIONE DOTE UNICA LAVORO 2013-2015"

INDICE

1. Obiettivi	2
2. Caratteristiche della Dote Unica Lavoro	2
2.1 Quadro dei servizi	2
2.2 Durata della dote	3
3. Prima programmazione della Dote Unica Lavoro	4
3.1 Destinatari.....	4
3.2 Quadro degli interventi.....	4
3.3 Soggetti attuatori e soglie massime.....	5
4. Monitoraggio di Dote Unica Lavoro.....	7

1. Obiettivi

Regione Lombardia con DGR n. X/555 del 2 agosto 2013 ha approvato la Dote Unica Lavoro, come modello di politiche del lavoro che consente di accompagnare ogni persona lungo tutto l'arco della propria vita attiva.

Il presente documento si pone il duplice obiettivo di definire le **modalità operative** di funzionamento del modello e di individuare i **criteri per la prima programmazione dell'iniziativa** per il periodo 2013-2015.

Con specifici provvedimenti attuativi dirigenziali saranno definite le **procedure operative** che gli operatori accreditati sono tenuti a seguire per assicurare una corretta gestione e rendicontazione della Dote.

2. Caratteristiche della Dote Unica Lavoro

2.1 Quadro dei servizi

La Dote Unica Lavoro prevede che la persona abbia diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione e/o inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo. Tale valore varia in relazione alla fascia di "**intensità d'aiuto**" cui la persona viene assegnata in base a quattro fattori: stato occupazionale, titolo di studio, età e genere.

L'intensità di aiuto massima è determinata in funzione dei costi standard dei servizi di formazione e lavoro di cui al **Quadro regionale degli standard minimi dei servizi al lavoro – Offerta dei servizi formativi**, approvato con d.d.u.o. n. 8617 del 26/09/2013 sulla base di un metodo di calcolo "giusto, equo e verificabile", come previsto dal Reg. (CE) n. 396/2009.

Il valore massimo della dote è dato dalla **somma dei massimali definiti** per le seguenti aree di servizio, cui si aggiungono eventuali risorse per ulteriori interventi.

Servizi di base

I servizi di base (Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso) sono i servizi essenziali per la presa in carico dei destinatari e devono essere erogati a titolo **gratuito** dagli operatori accreditati.

Accoglienza e orientamento

I servizi di accoglienza e orientamento consentono di **orientare** la persona nella ricerca del lavoro e di **accompagnarla** per tenere monitorati i suoi progressi nel percorso e rimotivarla nella ricerca dell'occupazione. Sono riconosciute le attività effettivamente svolte dall'operatore accreditato, secondo i **massimali** di seguito indicati.

Fascia 1 (Bassa)	Fascia 2 (Media)	Fascia 3 (Alta)	Fascia 4 (Altro)
€ 210	€ 450	€ 665	-

Consolidamento competenze

I servizi di consolidamento delle competenze sono finalizzati ad ottenere o mantenere l'occupazione.

Per le persone non occupate assume centralità il **tirocinio** extra-curricolare, della durata minima di 60 giorni, come opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. Attraverso il relativo servizio di tutoring l'operatore accreditato accompagna la persona, verso l'obiettivo ultimo dell'inserimento lavorativo.

La **formazione** può essere riconosciuta solo ad integrazione di un'esperienza professionalizzante come il tirocinio o a fronte di sottoscrizione di un contratto di lavoro. Se l'operatore accreditato non procede all'attivazione del tirocinio o del contratto di lavoro per le durate minime previste, la formazione eventualmente erogata resta a suo carico.

Per i soggetti più difficili da collocare (**Fascia 3**) è ammessa l'erogazione di formazione, anche propedeutica alla ricerca del lavoro, o di un servizio personalizzato di *coaching*, indipendentemente dall'attivazione di un'esperienza professionalizzante o di un contratto di lavoro.

Per i soggetti occupati (**Fascia 4**) è ammessa la formazione permanente:

- per lo sviluppo e il consolidamento di competenze personali fuori dall'orario di lavoro;
- connessa a periodi di riduzione di orario di lavoro a seguito di accordi contrattuali (in particolare contratti/accordi di solidarietà) o sospensione, senza possibilità di rinnovo, a seguito di accordi di Cassa Integrazione Guadagni in deroga.

È da escludere, quindi, la formazione continua.

La **certificazione delle competenze** acquisite in ambito non formale e informale è sempre ammessa.

Alle condizioni di cui sopra, sono riconosciute le attività svolte, secondo i **massimali** di seguito indicati.

Fascia 1 (bassa)	Fascia 2 (media)	Fascia 3 (alta)	Fascia 4 (altro)
€ 1.000	€ 1.200	€ 1.350	€ 2.000

Inserimento lavorativo

Il servizio di inserimento lavorativo consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per trovare una nuova occupazione alla persona. Il servizio è riconosciuto a **risultato**, ossia solo dopo l'avvio di rapporti di lavoro subordinato o missioni di somministrazione della durata complessiva non inferiore a **180 giorni** anche **non continuativi** e con **aziende diverse**.

Il **valore del risultato** riconosciuto all'operatore accreditato è di seguito indicato.

Fascia 1 (Bassa)	Fascia 2 (Media)	Fascia 3 (Alta)	Fascia 4 (Altro)
€ 740	€ 1.300	€ 1.835	-

Autoimprenditorialità

La persona orientata ad un progetto autoimprenditoriale sceglie un servizio dedicato, alternativo al percorso di inserimento lavorativo, di cui sopra. Il servizio è riconosciuto a **risultato**, ossia solo dopo l'avvenuta iscrizione dell'impresa alla **CCIAA** e/o apertura di una **partita IVA** coerente con il business plan realizzato.

Il **valore del risultato** riconosciuto all'operatore accreditato è di seguito indicato.

Fascia 1 (Bassa)	Fascia 2 (Media)	Fascia 3 (Alta)	Fascia 4 (Altro)
€ 2.510	€ 3.250	€ 3.860	-

2.2 Durata della dote

La Dote ha una **durata massima di tre mesi** per i destinatari in fascia 1 e di **sei mesi** per i destinatari in fascia 2 e 3. Entro questa durata l'operatore accreditato deve accompagnare il destinatario nel raggiungimento del risultato (inserimento lavorativo o autoimprenditorialità).

La persona che è in **tirocinio** allo scadere della dote, lo porta a termine. Entro un mese dalla sua conclusione, la persona ha diritto ad attivare una **nuova dote della durata massima di tre mesi**, nel corso della quale può fruire del solo servizio di **inserimento lavorativo**.

Qualora **non raggiunga il risultato** entro la scadenza della dote (o della seconda dote dopo il tirocinio), la persona può presentare una **nuova domanda, entro un mese** dal termine della dote o di un eventuale contratto di lavoro in corso.

Se la nuova dote è attivata con lo **stesso operatore**, la persona può fruire del solo servizio di **inserimento lavorativo** al valore della fascia di partenza. Il risultato occupazionale si intende raggiunto sia attivando uno o più contratti della durata minima prevista nella nuova dote, sia cumulando i contratti di lavoro attivati in entrambe le doti.

La persona che si rivolge ad un **nuovo operatore**, invece, passa alla **fascia di intensità di aiuto successiva** e può fruire solo dei servizi non ancora erogati, per il **valore residuo**.

Per i destinatari in fascia 4, la durata massima della dote è di **sei mesi**.

3. Prima programmazione della Dote Unica Lavoro

La dotazione finanziaria per l'attuazione della Dote Unica Lavoro per il periodo 2013-2015 è di € **48.600.000**, di cui:

- € 48.000.000 a valere sul **POR FSE 2007/13**, per l'erogazione dei servizi destinati alle fasce di intensità di aiuto 1, 2 e 3 (€ 43.000.000) e degli incentivi all'occupazione (€ 5.000.000).
- € 600.000 a valere sulle risorse ex **L. 53/00**, destinati al finanziamento di servizi di formazione rivolti ai lavoratori occupati (fascia 4).

Con provvedimento del dirigente competente la dotazione potrà essere incrementata con ulteriori risorse che dovessero rendersi disponibili.

La conclusione delle attività e la relativa rendicontazione deve avvenire **entro il 30/06/2015**.

3.1 Destinatari

Possono accedere a Dote Unica Lavoro:

- i giovani **inoccupati**, residenti o domiciliati in Lombardia, fino a 29 anni;
- i **disoccupati**, provenienti da unità operative ubicate in Lombardia:
 - in **mobilità in deroga** alla normativa vigente o che ne abbiano presentato domanda ad INPS;
 - iscritti o in attesa d'iscrizione nelle liste di mobilità ordinaria **ex L. 223/91**;
- i **disoccupati**, residenti o domiciliati in Lombardia:
 - iscritti nelle liste di **mobilità ordinaria** L. 236/93 licenziati entro il 30/12/2012;
 - percettori di **disoccupazione ordinaria**;
 - percettori di **ASpl** e **MINI ASpl**;
 - disoccupati **non percettori** d'indennità;
 - altre tipologie di lavoratori disoccupati, inclusi i dirigenti.
- gli **occupati**, lavoratori di aziende ubicate in Lombardia:
 - sospesi per cessazione d'attività, procedura concorsuale o in presenza di accordi che prevedano esuberi, percettori di Cassa integrazione Guadagni in deroga alla normativa vigente (**CIGD**) e Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (**CIGS**);
 - che rientrano in accordi contrattuali che prevedano quote di **riduzione dell'orario di lavoro** (in particolare i Contratti/Accordi di solidarietà) e i lavoratori che si apprestano a fruire dell'ultimo **periodo di CIGD senza possibilità di rinnovo**.

3.2 Quadro degli interventi

Dote Unica Lavoro prevede: **servizi di formazione e lavoro** ed **incentivi all'assunzione**.

Ai servizi di formazione e lavoro accedono tutti i destinatari di cui al par. 3.1, in relazione alla fascia di intensità di aiuto corrispondente alle loro caratteristiche e secondo le modalità illustrate al par. 2.1.

Beneficiari degli **incentivi all'assunzione**, nell'ambito della presente iniziativa, sono le imprese con sede operativa in Lombardia che assumono il fruitore della dote, alle seguenti condizioni:

- Incentivi alle **imprese** che assumono:
 - Disoccupati da oltre 12 mesi;

- Disoccupati da oltre 6 mesi, di età superiore a 50 anni oppure di età superiore a 45 anni e in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale;
- Lavoratori in CIGD / CIGS con causali di cessazione d'attività, procedura concorsuale o in presenza di accordi che prevedano esuberi, di età superiore a 50 anni oppure di età superiore a 45 anni e in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale;
- Giovani fino a 29 anni compiuti, che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'incentivo ha un valore massimo di € 3.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di € 8.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime di esenzione ex Reg. (CE) n. 800/08.

- Incentivi alle **imprese** che assumono ex **dirigenti**, di età superiore ai 50 anni e/o che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'incentivo ha un valore massimo di € 5.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di € 10.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime di esenzione **ex Reg. (CE) n. 800/08**. Il contratto deve prevedere la qualifica dirigenziale.
- Incentivi alle **imprese sociali** ubicate in Lombardia costituite ai sensi della L. 118/05 e del D.Lgs. 155/06 da un imprenditore che ha concluso un percorso di auto-imprenditorialità, per l'assunzione di lavoratori in CIGD / CIGS con causali di cessazione d'attività, procedura concorsuale o in presenza di accordi che prevedano esuberi e/o in mobilità ordinaria e in deroga. L'incentivo ha un valore massimo di € 3.000 per i contratti di lavoro subordinato di almeno 12 mesi e di € 8.000 per i contratti a tempo indeterminato ed è erogato in regime "de minimis" **ex Reg. (CE) n. 1998/06**.

Le forme di sostegno promosse da Regione Lombardia con Dote Unica Lavoro si collocano in un **quadro integrato di politiche attive del lavoro**, realizzate anche da altre Direzioni Generali e funzionali ai fabbisogni di diversi target di cittadini, imprese e attori del mercato del lavoro.

3.3 Soggetti attuatori e soglie massime

La persona in possesso dei requisiti per l'accesso a Dote Unica Lavoro può rivolgersi ad un operatore accreditato da Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi al lavoro. L'operatore che prende in carico la persona può agire in partenariato con altri operatori, anche accreditati per i servizi formativi, per fornire un'offerta completa e qualificata di servizi. Tali operatori agiscono nell'ambito di un regime concessorio sottoscritto con Regione Lombardia e, pertanto, si configurano quali intermediari.

Definizione delle soglie massime

Ogni operatore accreditato per i servizi al lavoro ha a disposizione una soglia massima in termini di budget finanziario per erogare i servizi di Dote Unica Lavoro. La soglia massima di spesa per operatore è definita sulla base delle tre componenti indicate dalla D.G.R. n. X/555 del 02/08/2013 e del documento metodologico di cui all'Allegato 2. La determinazione della soglia massima messa a disposizione dell'operatore non costituisce assegnazione formale di risorse ed è valida dall'avvio dell'iniziativa al 31/01/2014.

L'operatore può prendere in carico persone fino a concorrenza di una quota aggiuntiva pari al 20% della sua soglia massima (cosiddetta "premierità di assegnazione").

Le tre componenti che determinano la soglia massima sono calcolate come segue.

1. La prima delle tre componenti è la **quota fissa** data dall'equa ripartizione, tra tutti gli operatori accreditati al lavoro, dell'importo di € 10.900.000, pari al 25% della dotazione di risorse previste per l'erogazione dei servizi. La quota fissa per ogni operatore ammonta quindi a € 62.286.

Ai nuovi operatori, o agli operatori che non hanno partecipato agli Avvisi di Dote Ricollocazione 2011 e 2012 (di cui ai d.d.u.o. n. 3674 del 21/04/2011 e n. 20609 del 27/03/2012 e ss.mm.ii.) e Dote Tirocini 2012 (di cui al d.d.u.o. n. 2374 del 21/03/2012), è attribuita la sola componente fissa.

2. La seconda componente è la **quota variabile proporzionale al valore delle doti liquidate**, è calcolata sulla base della quota di risorse liquidate al singolo operatore sul totale delle liquidazioni effettuate nell'ambito degli avvisi sopra citati (Dote Ricollocazione 2011 e 2012 e Dote Tirocini 2012).

La quota variabile è, quindi, determinata ripartendo tra gli operatori l'importo di € 17.440.000, pari al 40% della dotazione di risorse previste per l'erogazione dei servizi, in misura proporzionale alla quota liquidata a favore di ciascuno di essi, nell'ambito degli avvisi già indicati.

3. L'ultima componente è la **quota variabile proporzionale ai risultati occupazionali** calcolata sulla base della capacità di ricollocazione realizzata da ciascun operatore nell'ambito della Dote Ricollocazione 2011 e 2012, determinata come percentuale del numero di ricollocati (doti liquidate a risultato) sul numero di doti per cui sono stati liquidati i servizi a processo.

La quota variabile è determinata ripartendo l'importo di € 15.260.000, pari al 35% della dotazione di risorse destinate per l'erogazione dei servizi, proporzionalmente alla capacità di ricollocazione degli operatori. Il 20% delle risorse della quota variabile è dedicato a valorizzare gli operatori che hanno registrato risultati occupazionali superiori alla media.

Per ciascun operatore l'importo riferito alla soglia massima, comprensivo della "premierità di assegnazione", è riportato all'interno della sezione del sistema informativo regionale attraverso cui sarà possibile presentare le domande di dote.

Verifica periodica delle risorse

Regione Lombardia il 31 gennaio 2014 e, successivamente ogni 90 giorni, verifica il livello complessivo delle assegnazioni raggiunto dagli operatori che partecipano all'Avviso, per assicurare da un lato la copertura di bilancio e dall'altro la continuità del servizio erogato alle persone.

Al momento della verifica, per ogni operatore viene ricalcolata una nuova soglia massima, corrispondente alle risorse assegnate alla data della verifica. La differenza tra la dotazione complessiva e le risorse assegnate viene **redistribuita proporzionalmente alla capacità di collocazione** degli operatori. Il 20% di tali risorse è concentrato sugli operatori che hanno registrato risultati occupazionali superiori alla media. Un ulteriore 20% delle risorse viene redistribuito proporzionalmente alla capacità di collocazione dei soggetti in Fascia 3.

La condizione per cui si proceda a redistribuire le risorse è che sia stato raggiunto un livello di attivazioni di doti pari almeno all'80% della disponibilità stanziata.

Inoltre, qualora le assegnazioni complessive **superino la dotazione stabilita**, Regione Lombardia verifica la disponibilità di eventuali ulteriori risorse derivante da nuove fonti finanziarie, eventuali rinunce e revoche che si dovessero manifestare nel periodo in esame o economie relative a risorse prenotate e non rendicontate. Quindi, Regione Lombardia fissa il nuovo tetto massimo di risorse rispetto alle quali gli operatori accreditati potranno prendere in carico le persone oppure determina la chiusura, anche temporanea, dell'Avviso in ragione dell'impossibilità di prendere in carico nuove persone per esaurimento della dotazione finanziaria disponibile.

Redistribuzione di risorse aggiuntive

Qualora nel corso dell'iniziativa si rendano disponibili ulteriori risorse, Regione Lombardia assegna **soglie massime aggiuntive** a ciascun operatore, sulla base dei seguenti criteri:

- una componente **fissa**, nella misura del 25% della dotazione aggiuntiva;

- una componente **variabile**, in proporzione al **volume** delle doti concluse e rendicontate da ogni operatore nell'ambito della Dote Unica al momento dell'ultima verifica periodica, nella misura del 40% della dotazione aggiuntiva;
- una ulteriore componente **variabile**, in proporzione ai **risultati** di ricollocazione delle doti concluse e rendicontate nell'ambito della Dote Unica al momento dell'ultima verifica periodica, nella misura del 35% della dotazione aggiuntiva.

Meccanismi di sostituzione

I meccanismi di sostituzione consentono all'operatore che ha raggiunto la sua soglia massima, di prendere in carico nuovi destinatari attingendo da un budget riservato, denominato "**budget di sostituzione**", che sarà quantificato con successivo provvedimento del dirigente competente.

Condizione per la presa in carico di nuovi destinatari è la **rendicontazione di doti concluse con il raggiungimento del risultato**.

4. Monitoraggio di Dote Unica Lavoro

Regione Lombardia effettua verifiche trimestrali sull'andamento dell'attuazione di Dote Unica Lavoro, con riferimento all'avanzamento finanziario e procedurale dell'iniziativa e ai risultati occupazionali raggiunti.

Sulla base degli esiti di tali verifiche, Regione Lombardia si riserva di apportare eventuali modifiche alle modalità attuative e ai relativi parametri riportati nel presente atto, al fine di:

- favorire la realizzazione dei risultati occupazionali attesi e l'avvio di *work experience* come modalità di accesso al mercato del lavoro;
- rispettare i livelli di spesa previsti per la corretta chiusura della programmazione comunitaria 2007-2013.

ARIFL

MODELLO DI BUDGET PER OPERATORE

La definizione delle soglie massime di spesa per operatore per la gestione della Dote Unica Lavoro.

SOMMARIO

1.	Il modello di budget per operatore	2
1.1	Obiettivi chiave del modello	2
2.	Definizione delle soglie massime di spesa per operatore	2
2.1	Assegnazione iniziale della soglia massima per operatore	2
2.1.1	La componente fissa	3
2.1.2	La componente variabile proporzionale al volume delle doti liquidate.....	3
2.1.3	La componente variabile proporzionale ai risultati occupazionali.....	3
2.1.4	Soglia massima per operatore	5
2.2	Meccanismo di funzionamento delle soglie massime	5
2.3	Meccanismi di verifica periodica delle risorse e di redistribuzione.	5
2.3.1	Meccanismi di calcolo per la redistribuzione delle risorse finanziarie.....	6
2.4	Meccanismi di calcolo per la redistribuzione di risorse aggiuntive.....	6
2.5	Meccanismi di sostituzione	7

1. Il modello di budget per operatoreⁱ

Il presente documento illustra il metodo di definizione del “budget” per operatore, inteso come **soglia massima di spesa** (e non come assegnazione di risorse) all’interno della quale l’operatore accreditato al lavoro potrà attivare Doti.

1.1 Obiettivi chiave del modello

Gli obiettivi di assegnazione delle soglie massime sono di:

- definire delle quote entro cui ogni operatore possa attivare doti;
- valorizzare gli operatori più virtuosi in termini di ricollocazione dei destinatari.

Tale modello definisce quindi delle quote massime di uso delle risorse pubbliche, mantenendo la libera concorrenza fra operatori e stimolando gli operatori stessi a migliorare le loro performance in termini di risultati occupazionali.

In fase iniziale, il totale delle soglie massime è pari a 1,2 volte il finanziamento realmente allocato. Il budget rappresenta una soglia massima che l’operatore non può superare e non una quota riservata per tutta la durata dell’avviso.

2. Definizione delle soglie massime di spesa per operatore

Regione Lombardia, in fase d’attuazione della Dote Unica Lavoro, assegna agli operatori accreditati per i servizi al lavoro una soglia massima di spesa. La determinazione delle soglie massime avverrà in più fasi: una fase iniziale di assegnazione e successive redistribuzioni a seguito di verifiche periodiche, di norma trimestrali.

2.1 Assegnazione iniziale della soglia massima per operatore

All’avvio della Dote Unica Lavoro, la definizione della soglia massima di spesa per operatore è determinata dalla somma di tre componenti, ripartite rispetto alla dotazione complessiva di risorse stanziata dai provvedimenti attuativi:

- una parte fissa uguale per tutti gli operatori, che ha un peso complessivo del 25% della dotazione complessiva e consente la partecipazione alla dote di tutti gli operatori, compresi i nuovi accreditati che non hanno operato nel passato;
- una parte variabile proporzionale al valore delle doti liquidate nell’ambito di Dote Ricollocazione 2011 e 2012 (di cui ai d.d.u.o. n. 3674 del 21 aprile 2011 e ss.mm.ii e d.d.u.o. n. 20609 del 27/03/2012 e ss.mm.ii.) e Dote Tirocini 2012 (di cui al d.d.u.o. n. 2374 del 21/03/2012), che ha un peso complessivo del 40% e risponde alla necessità di coinvolgere gli operatori che, avendo maturato esperienza nell’erogazione di servizi riconosciuti da Regione Lombardia a processo e a risultato, dimostrano una maggiore capacità ed efficacia gestionale ed erogativa;

- una parte variabile proporzionale ai risultati occupazionali conseguiti dagli operatori nell'ambito dell'Avviso Dote Ricollocazione 2011 e 2012, che ha un peso complessivo del 35%, valorizzando gli operatori che hanno dimostrato una performance sopra la media in termini di ricollocazione delle persone.

2.1.1 La componente fissa

La componente fissa è data dall'equa ripartizione della quota pari al 25% delle risorse allocate per i servizi.

$$\text{Quota Fissa} = \frac{\text{Tot. Risorse allocate} * 0,25}{\text{N. operatori accreditati}}$$

Tale componente è ripartita fra tutti gli operatori accreditati al lavoro alla data del 3 settembre 2013, inclusi coloro che non hanno partecipato agli Avvisi presi come riferimento per i calcoli delle componenti variabili.

2.1.2 La componente variabile proporzionale al volume delle doti liquidate

La componente variabile è calcolata sulla base del volume delle doti liquidate nell'ambito degli Avvisi sopra indicati e, nello specifico, sulla base della percentuale liquidata al singolo operatore sul totale degli avvisi presi in considerazione. La quota da ripartire, in misura proporzionale alle doti liquidate, è pari al 40% delle risorse allocate per i servizi.

$$\% \text{ volume liquidato per operatore} = \frac{\text{Volume liquidato operatore}}{\sum (\text{volume liquidato complessivo})} * 100$$

La quota variabile è quindi data da:

$$\text{Quota variabile volume} = \frac{\% \text{ volume liquidato per operatore} * (\text{Tot. Risorse allocate} * 0,40)}{100}$$

2.1.3 La componente variabile proporzionale ai risultati occupazionali

Tale componente è calcolata sulla base della capacità di ricollocazione dimostrata da ciascun operatore nell'ambito degli Avvisi "Dote Ricollocazione 2011 e 2012".

La componente aggiuntiva è riservata solo agli operatori che per gli Avvisi considerati abbiano conseguito risultati occupazionali e viene ripartita in misura proporzionale al numero di ricollocazioni effettuate negli Avvisi di riferimento. Gli operatori che hanno ricollocato sopra la media, sulla base della misura di efficacia come di seguito illustrata, vengono ulteriormente valorizzati.

Le risorse dedicate a tale componente vengono così ripartite:

- l'80% proporzionalmente tra tutti gli operatori che hanno ricollocato;
- il 20% proporzionalmente tra gli operatori che hanno registrato risultati occupazionali superiori alla media.

La quota pari all'80% delle risorse dedicate alla variabile sul risultato viene ripartita proporzionalmente fra tutti gli operatori in base al proprio "coefficiente di risultato".

La restante quota, pari al 20%, viene ripartita proporzionalmente in base al proprio "coefficiente di risultato" fra gli operatori che abbiano ottenuto una misura di efficacia positiva rispetto alla media dell'efficacia complessiva e che abbiano raggiunto, in termini di volume di doti liquidate, la quota fissa predefinita (rif. par. 2.1.1).

La modalità per distribuire proporzionalmente la variabile sul risultato tra gli operatori, è data dal "coefficiente di risultato", ossia calcolando la percentuale dei ricollocati per operatore sul totale dei ricollocati da tutti gli operatori.

$$\text{Coefficiente di risultato} = \frac{\text{Doti liquidate a risultato operatore}}{\text{Doti liquidate a risultato complessive}} * 100$$

Per individuare gli operatori che partecipano all'ulteriore riparto del 20% viene calcolata la misura di efficacia, che è data dalla differenza fra la percentuale di ricollocati dell'operatore e la percentuale di ricollocati complessiva.

La capacità di ricollocazione del singolo operatore è calcolata come percentuale del numero di ricollocati (doti liquidate a risultato) sul numero di doti per cui sono stati liquidati i servizi a processo:

$$\text{Efficacia operatore} = \frac{\text{Doti liquidate a risultato operatore}}{\text{Doti liquidate a processo operatore}} * 100$$

La capacità di ricollocazione di tutti gli operatori è calcolata come percentuale del numero di ricollocati (doti liquidate a risultato) sul numero di doti per cui sono stati liquidati i servizi a processo:

$$\text{Efficacia complessiva} = \frac{\text{Doti liquidate a risultato complessive}}{\text{Doti liquidate a processo complessive}} * 100$$

Viene, quindi, calcolata la misura di efficacia di ogni operatore:

$$\text{Misura di efficacia} = \% \text{ Efficacia operatore} - \% \text{ Efficacia complessiva}$$

La variabile sul risultato quindi è calcolata come segue:

$$\text{Quota variabile risultato} = \text{Coefficiente di risultato} * [0,8 * (\text{Tot. Risorse allocate} * 0,35)]$$

Per gli operatori che hanno ottenuto una misura di efficacia sopra la media e che hanno raggiunto, in termini di volume di doti liquidate, la quota fissa predefinita, si aggiunge una premialità data da:

$$\text{Quota variabile premialità} = \text{Coefficiente di risultato} * [0,2 * (\text{Tot. Risorse allocate} * 0,35)]$$

2.1.4 Soglia massima per operatore

La soglia massima per operatore è quindi data dalla somma delle tre componenti sopra descritte.

Tale soglia è moltiplicata per il “coefficiente di sfioramento” pari a 1,2 e rappresenta la quota entro la quale l’operatore può attivare doti e non può essere superata. L’operatore può quindi prendere in carico persone fino a concorrenza di una quota aggiuntiva pari al 20% della sua soglia massima (cosiddetta “premialità di assegnazione”).

2.2 Meccanismo di funzionamento delle soglie massime

All’avvio della Dote Unica Lavoro, l’operatore può prendere in carico persone fino al valore massimo della sua soglia.

L’operatore può monitorare l’andamento delle risorse assegnate attraverso un contatore sul sistema informativo.

Ogni dote avviata fa scalare l’importo dal contatore, l’importo da scalare corrisponde a quello richiesto nei PIP di ogni Dote. Quando il valore della dote rendicontata/liquidata è inferiore al valore iniziale richiesto nel PIP, la differenza viene imputata alle risorse stanziata complessivamente e non al budget del singolo operatore.

Nel caso in cui tutti gli operatori raggiungano il totale delle risorse finanziarie disponibili, i contatori vengono bloccati, salvo ulteriori stanziamenti di risorse finanziarie da parte di Regione Lombardia (vedasi par. 2.4).

Quando il contatore del singolo operatore raggiunge la soglia massima, ed è quindi prossimo allo zero, l’operatore potrà attivare ancora una sola dote. Dopodiché potrà lavorare solo attraverso il meccanismo di sostituzione (vedasi par. 2.5).

2.3 Meccanismi di verifica periodica delle risorse e di redistribuzione.

Regione Lombardia verifica il livello complessivo delle assegnazioni raggiunto dagli operatori che partecipano all’Avviso, per assicurare da un lato la copertura di bilancio e dall’altro la continuità del servizio erogato alle persone.

La prima verifica è fissata al 31 gennaio 2014 ed in seguito ogni 90 giorni.

Le risorse non utilizzate dagli operatori al momento della verifica vengono redistribuite a coloro che si sono dimostrati più efficaci nel ricollocare.

La condizione per cui si proceda a redistribuire le risorse è che sia stato raggiunto un livello di attivazioni di Doti pari almeno all’80% della disponibilità stanziata.

Il meccanismo di redistribuzione avviene secondo i criteri di seguito illustrati.

2.3.1 Meccanismi di calcolo per la redistribuzione delle risorse finanziarie

Regione Lombardia, verificato il raggiungimento di almeno l'80% della disponibilità stanziata, per redistribuire fra gli operatori le risorse, blocca temporaneamente le soglie di tutti gli operatori.

Le disponibilità finanziarie non utilizzate al momento della verifica vengono assegnate agli operatori che si sono dimostrati più efficaci in termini di ricollocazione, in proporzione all'efficacia raggiunta.

Gli operatori che non hanno avviato alcun PIP alla data del 31 gennaio 2014 vedono le loro quote azzerate e non ricevono risorse dal meccanismo di redistribuzione.

La differenza tra la dotazione complessiva e le risorse assegnate viene redistribuita proporzionalmente alla capacità di ricollocazione degli operatori, analogamente ai criteri di cui al par. 2.1.3.

Le risorse vengono così ripartite:

- il 60% proporzionalmente tra tutti gli operatori che hanno ricollocato;
- il 20% proporzionalmente tra gli operatori che hanno registrato risultati occupazionali superiori alla media;
- il 20% proporzionalmente tra gli operatori che hanno collocato persone in fascia ad alta intensità di aiuto (Fascia 3). Nello specifico, tale calcolo viene effettuato in base alle seguenti formule:

$$\text{Coefficiente Ricollocazione Fascia 3} = \frac{\text{Doti rendicontate a risultato Fascia 3 operatore}}{\text{Doti rendicontate a risultato Fascia 3}} * 100$$

$$\text{Quota variabile premialità Fascia 3} = \text{Coefficiente Ricollocazione Fascia 3} * (0,2 * \text{risorse da redistribuire})$$

La base dati di calcolo per la redistribuzione è data dalle Doti chiuse e rendicontate nell'ambito dell'Avviso Dote Unica Lavoro.

La redistribuzione valorizza gli operatori più efficaci in termini di ricollocazione e prevede una riduzione della soglia massima di coloro che non ricollocano. A questi operatori viene comunque data, a fronte di avvenute ricollocazioni, la possibilità di attivare nuove Doti attingendo dal budget di sostituzione (si veda par. 2.5) e di rientrare nei meccanismi di calcolo delle successive redistribuzioni.

2.4 Meccanismi di calcolo per la redistribuzione di risorse aggiuntive.

Qualora nel corso dell'iniziativa si rendano disponibili ulteriori risorse, Regione Lombardia assegna soglie massime addizionali a ciascun operatore.

L'aggiunta di risorse avviene intervenendo:

- sulla componente fissa;
- in proporzione al volume delle doti rendicontate da ogni operatore;
- in proporzione ai risultati di ricollocazione delle doti rendicontate.

Vengono utilizzati i medesimi criteri definiti per la prima assegnazione (vedasi par. 2.1), basandosi sui dati relativi alle doti concluse e rendicontate dall'avvio della Dote Unica Lavoro.

Nei meccanismi di redistribuzione di risorse aggiuntive verrà tenuto conto anche della partecipazione di eventuali nuovi operatori accreditati al lavoro a cui, secondo i criteri definiti, verrà assegnata la componente fissa.

Una parte delle risorse aggiuntive potrà essere destinata al budget di sostituzione.

2.5 Meccanismi di sostituzione

I meccanismi di sostituzione consentono all'operatore che ha raggiunto la sua soglia massima, di prendere in carico nuovi destinatari attingendo da un budget specifico denominato "budget di sostituzione".

Le tre condizioni per la sostituzione sono:

- raggiungimento della soglia massima per operatore;
- conclusione di Doti rendicontate con il raggiungimento del risultato;
- disponibilità delle risorse finanziarie dedicate al budget di sostituzione.

L'operatore può accedere al budget di sostituzione per un valore pari alle Doti concluse (rendicontate) con il raggiungimento del risultato.

L'operatore potrà monitorare l'andamento delle sostituzioni attraverso un contatore sul sistema informativo.

Il "budget di sostituzione" viene alimentato con risorse finanziarie che vengono allocate ad hoc con provvedimenti dirigenziali.

Tale budget può essere successivamente alimentato da nuove risorse finanziarie.

ⁱ Allegato: tabella di applicazione del modello di calcolo delle "Soglie massime per operatore"

La Dote Unica Lavoro

Il sistema delle
fasce ad
intensità di aiuto

Descrizione della metodologia

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Analisi di contesto: i modelli internazionali.....	3
3. Il sistema delle fasce ad intensita' di aiuto: il modello.....	6
4. La base statistica per la costruzione del modello.....	7
4.1 Analisi dei dati	7
4.2 L'individuazione dei criteri	10

1. Premessa

Il modello delle “fasce ad intensità di aiuto” viene introdotto per la prima volta nel sistema delle politiche attive in Regione Lombardia.

Lo strumento della Dote ha già favorito, sin dalla sua introduzione nel 2009, percorsi individuali orientati al raggiungimento degli obiettivi di occupazione, reimpiego e valorizzazione del capitale umano.

Il sistema a fasce ad intensità di aiuto mira a rafforzare ulteriormente la personalizzazione dei servizi rispetto ai bisogni della persona. Le modalità di accesso alle politiche attive sono infatti determinate sulla base dell'intensità di aiuto di cui una persona ha bisogno per inserirsi e permanere nel mondo del lavoro.

Il presente documento illustra i principi alla base del modello e la metodologia utilizzata per definire i criteri e i relativi pesi che determinano le fasce di intervento.

2. Analisi di contesto: i modelli internazionali¹

L'idea di applicare sistemi statistici di profilazione nei servizi per l'impiego, fu sviluppata durante gli anni '90 in Australia e negli Stati Uniti d'America.

In Europa, il primo Paese che ha applicato tale sistema nel '99 è stato l'Olanda e oggi è diffuso in Germania, Francia, Belgio, Danimarca, Svezia.

Benché con alcune differenze, tutti questi sistemi poggiano su un'idea comune: la personalizzazione dei servizi, basata sulla valutazione dei bisogni della persona misurati in base alla distanza dal mercato del lavoro, ossia al periodo di non occupazione. Molti studi hanno ormai confermato che l'occupabilità di una persona diminuisce quanto più aumenta il tempo di disoccupazione. L'azione dei servizi per il lavoro dei Paesi presi in esame si concentra sulla velocità di attivazione della persona nel cercare una nuova occupazione e sulla personalizzazione dei servizi.

A seconda dei Paesi, i sistemi di erogazione dei servizi per il lavoro sono caratterizzati da una profilazione di tipo quantitativo (previsioni statistiche) o di tipo qualitativo (interviste strutturate, analisi delle competenze), basata su strumenti diagnostici per identificare i rischi dei lavoratori di diventare "disoccupati di lunga durata" e garantire un diverso accesso ai servizi sulla base dei loro bisogni.

Di seguito, una tabella riassuntiva delle principali caratteristiche dei sistemi di profilazione nei diversi Paesi.

PAESE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	TIMING
AUSTRALIA	Modello statistico (denominato JSCI) di classificazione di coloro che sono in cerca di occupazione, basato su un colloquio con la persona ed una valutazione delle capacità professionali	Diagnosi di "previsione del rischio di disoccupazione di lungo periodo" Il punteggio assegna la persona a una delle 4 fasce	Al momento della registrazione per la richiesta dell'indennità di disoccupazione. Incontri pianificati a intervalli regolari

¹ Rif. "Profiling systems for effective labour market integration". Regina Konle-Seidl in collaboration with GHK Limited / Budapest Institute – may 2011. The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services- DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

Rif. OECD - Active labour market policies and activation strategies. Country reviews

PAESE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	TIMING
GERMANIA	<p>Compilazione di un questionario informatico, accompagnato da un'analisi delle potenzialità della persona. Rappresenta la prima fase di un Modello basato su quattro fasi di integrazione (4PM)</p>	<p>Diagnosi sulla base della "distanza dal mercato del lavoro";</p> <p>Individuazione di 6 profili;</p> <p>Utilizzo dei profili per matching automatici</p> <p>Quadro comune per lavoratori indennizzati e non</p>	<p>Intervista individuale come primo step</p> <p>Follow up su base regolare</p> <p>Revisione dell'accordo sottoscritto tra la persona e l'operatore dei servizi per il lavoro ogni sei mesi</p>
DANIMARCA	<p>Valutazione dell'operatore</p>	<p>Diagnosi dell'autonomia della persona nel cercare un lavoro;</p> <p>individuazione di tre differenti gruppi;</p> <p>Quadro comune per lavoratori indennizzati e non</p>	<p>Intervista individuale come primo step</p> <p>Follow up ogni terzo mese/ ogni 4 settimane per gli indennizzati</p>
FRANCIA	<p>Sistema statistico di profilazione e valutazione dell'operatore</p>	<p>Diagnosi del rischio in base alla distanza dal mercato del lavoro / rischio di diventare disoccupato di lungo periodo</p> <p>Suddivisione in tre gruppi</p>	<p>Intervista iniziale</p> <p>Follow up regolare con incontri mensili</p>
PAESI BASSI	<p>Utilizzo di diversi strumenti qualitativi (quali il bilancio di competenze) per i disoccupati percettori di indennità e i disabili</p>	<p>Diagnosi sulla base della "capacità di cercare un lavoro".</p> <p>Obiettivo: avviare al lavoro la persona il più presto possibile.</p> <p>Erogazione di servizi base fino a tre mesi di disoccupazione, intensificazioni dei servizi dopo tre mesi</p> <p>L'intensità di aiuto aumenta con il passare del tempo. I servizi base sono offerti nei primi tre mesi di disoccupazione,</p>	<p>Colloquio di ammissione, ripetuto dopo tre mesi</p> <p>Regolare revisione dell'accordo sottoscritto tra la persona e l'operatore dei servizi per il lavoro</p>

PAESE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	TIMING
		dopo vengono intensificati.	
SVEZIA	Progetto pilota per disoccupati percettori di indennità Profilazione statistica basata su dati amministrativi longitudinali e valutazione dell'operatore	Diagnosi sulla base del rischio di diventare disoccupato di lungo periodo (ossia > 6 mesi) Suddivisione in 4 gruppi e differenziazione dei servizi in base al target	Intervista iniziale individuale
STATI UNITI	Profilazione statistica per coloro che richiedono i sussidi di disoccupazione, basata su dati amministrativi	Diagnosi sul rischio basato sul termine del periodo di concessione dell'indennità di disoccupazione Punteggio sul rischio	Registrazione al momento della richiesta dell'indennità

L'esperienza degli altri Paesi, benché non supportata da specifici studi di valutazione sull'efficacia di questi sistemi di profilazione, rappresenta come sia ormai diffusa la personalizzazione dei servizi e l'importanza di valutare la persona sulla base di criteri quali:

- la distanza dal mercato del lavoro;
- il grado di autonomia nel cercare un lavoro;
- la stima della durata di ricerca di un lavoro.

La targetizzazione dei servizi all'impiego per fasce è basato non solo su modelli statistici, ma generalmente è anche caratterizzato dalla combinazione di strumenti di profilazione, di servizi personalizzati e della programmazione delle risorse in base al target. In genere è l'operatore che realizza l'assessment e prende la decisione finale sul tipo di intervento da attivare a favore della persona, anche in base a quelli che sono i "soft skills", che generalmente non vengono presi in considerazione da sistemi statistici ed informatici.

La sfida del futuro sarà sempre più orientata a trovare un equilibrio tra il riconoscere un supporto intensivo alle persone sulla base dei loro bisogni, e orientare le persone a diventare autonome nel trovare il lavoro.

3. Il sistema delle fasce ad intensità di aiuto: il modello

L'idea alla base di servizi personalizzati è che ogni individuo esprime bisogni specifici, determinati da diverse esperienze, da un differente background familiare e professionale. Inoltre, per chi cerca un lavoro, si riscontra un differente livello di occupabilità, che diventa sempre più basso quanto maggiore è il periodo di non occupazione.

Il sistema a fasce di aiuto poggia sulla volontà di attivare percorsi che rispondano alle caratteristiche della persona.

Il sistema si basa su due elementi fondamentali:

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

La persona che avvia una politica attiva nell'ambito della Dote Unica si colloca all'interno di una fascia, determinata sulla base di criteri oggettivi e di valori ponderati ed incrociati tra loro.

Il set di criteri oggettivi è il seguente:

- A) Stato occupazionale
- B) Titolo di studio
- C) Età
- D) Genere

Vengono così determinate quattro fasce di intensità di aiuto:

Fascia a bassa intensità di aiuto	Fascia a media intensità di aiuto	Fascia ad alta intensità di aiuto	Fascia altro aiuto
Persones che necessitano di un "orientamento" o comunque di un minimo percorso di assistenza	Persones che necessitano di assistenza continua e dedicata	Persones che necessitano di un'assistenza continua e dedicata, di un costante supporto e di incentivi trasversali.	Assistenza non necessaria, le persone sono in grado "autonomamente" di trovare lavoro o sono già occupate.

Il modello delle fasce nell'ambito della Dote Unica prevede che:

- il posizionamento della persona in una fascia sia determinato dall'occupabilità della persona stessa;
- l'occupabilità sia stimata in base ai parametri oggettivi sopra indicati, ponderati e con un peso maggiore dato al periodo passato senza lavorare, seguito dal titolo di studio, dall'età e dal genere;
- ad ogni fascia siano collegati livelli e categorie diversi di servizio.

Il sistema a fasce non è statico in quanto segue le storie personali che cambiano nel tempo.

Definire una fascia di ingresso non implica il permanere in quella fascia, bensì la persona che modifica il suo status occupazionale o il suo fabbisogno nel tempo si muove modificando il livello di aiuto di cui necessita.

L'inserimento all'interno di una fascia determina la tipologia e l'intensità di intervento che possono essere offerti alla persona e quali servizi sono attivabili con la Dote.

4. La base statistica per la costruzione del modello¹

Per la determinazione dei criteri alla base del modello delle fasce ad intensità di aiuto, sono state condotte delle analisi su un set di dati specifici.

Le coorti di soggetti che hanno bisogno di gradi diversi di aiuto nella ricerca di una occupazione o ricollocazione, sono state identificate partendo dai dati del mercato del lavoro e delle dinamiche della disoccupazione in Lombardia. L'obiettivo è quello di individuare le caratteristiche che più di altre definiscono i profili delle persone più a rischio di espulsione dal mercato del lavoro o che possono avere maggiori difficoltà a rientrarvi.

Tali caratteristiche rappresentano i criteri per la costruzione del modello di "intensità di aiuto per fasce".

4.1 Analisi dei dati

Per le finalità di questo lavoro ci si è avvalsi di analisi del:

- sistema delle Comunicazioni Obbligatorie Unificate (COB)- Anni 2010 e 2011²
- dati ISTAT – Anno 2012

Il sistema delle COB consente di valutare i tempi medi di reimpiego sul mercato del lavoro per i gruppi di lavoratori che cessano una posizione di lavoro dipendente in un determinato periodo di tempo. Occorre, tuttavia, tenere presente alcune limitazioni nella lettura di questo tipo di informazione, data la natura del sistema delle COB e dell'impianto legislativo che lo governa.

In particolare, il dato non contiene informazioni sullo stato del lavoratore che termina un contratto dopo la data di cessazione. Ne consegue che se il lavoratore non è stato riavviato non necessariamente è disoccupato, ma potrebbe trovarsi in uno dei seguenti stati:

- avviato al lavoro in una posizione che non richiede comunicazione (ad esempio nel lavoro autonomo);
- pensionato;
- inattivo perché non ricerca più lavoro, per scelta o condizione;
- emigrato o scomparso.

Il totale dei non riavviati rilevati dalle COB quindi non coincide, nel medesimo periodo, col totale dei disoccupati rilevati dalla "Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro" di Istat.

I dati delle comunicazioni obbligatorie sono stati elaborati da ARIFL escludendo gli episodi di riavviamento giornaliero e considerando tutti coloro che hanno avuto una comunicazione di cessazione presso un'impresa con sede in Lombardia, negli anni 2010 e 2011 e che, nel corso del periodo successivo di osservazione (fino a fine 2012), non sono più stati riavviati oppure sono stati riavviati e risultano avere un rapporto di lavoro aperto alla fine del periodo di osservazione.

In tal modo, per l'anno 2010 sono disponibili 2 anni interi di dati (il 2011 e il 2012) attraverso i quali ricercare e calcolare gli eventi di reimpiego persona per persona, mentre per il 2011 sono presenti almeno un anno e 2 mesi di dati (per i cessati a dicembre del 2011). I risultati di reimpiego non sono quindi perfettamente comparabili per i due anni anche se le percentuali di reimpiego oltre i 12 mesi dalla precedente cessazione risultano molto basse.

Le variabili osservate relativamente a ciascun soggetto, sono state:

² I dati delle comunicazioni obbligatorie sono stati elaborati al 28 febbraio 2013.

- genere (maschio e femmina) 2 modalità;
- classe di età (15-24, 25-34, 35-44,45-54, >55) 5 modalità;
- titolo di studio (nessun titolo, elementare, istruzione media inferiore, istruzione media superiore, laurea, post laurea) 6 modalità;
- contratto di lavoro relativo al rapporto concluso e al nuovo rapporto, quando è presente un nuovo avviamento;
- skill relativo al rapporto concluso e al nuovo rapporto, quando è presente un nuovo avviamento.

Il modello si propone di stimare la probabilità di essere reimpiegato sulla base delle variabili osservate sopra indicate.

Tab. 1 – Persone con contratto cessato e successivo stato per anno al 28 febbraio 2013

Persone con contratto cessato	2010	2011	Totale
Riavviati	166.749	218.693	385.442
Non riavviati	266.756	338.242	604.998
Totale cessati	435.515	558.946	990.440

Tab. 2 – Persone con contratto cessato e successivo stato per anno al 28 febbraio 2013 – quote sul totale dei cessati

Quote	2010	2011	Totale
Riavviati	38,3%	39,1%	38,9%
Non riavviati	61,3%	60,5%	61,1%
Totale cessati	100,0%	100,0%	100,0%

Le tabelle 1 e 2 riportano i valori assoluti e le quote di persone riavviate nel periodo di osservazione. Si tratta di circa 990mila persone con un tasso di riavvio del 38,9%.

La tabella 3 illustra l'effettiva successione degli eventi di reimpiego.

Tab. 3 – Tempo di reimpiego delle persone con contratto cessato nel 2010 e 2011 al 28 febbraio 2013

Tempo di reimpiego (al 28/02/2013)	Soggetti	% sul totale dei riavviati	cumulata	% sul totale dei cessati	non riavviati
1 giorno	170.263	44%	44%	17,2%	82,8%
2 giorni	13.075	3%	48%	1,3%	81,5%
Da 3 giorni a 1 mese	77.746	20%	68%	7,8%	73,6%
Da 1 mese a 2 mesi	23.533	6%	74%	2,4%	71,3%
Da 2 mesi a 3 mesi	15.624	4%	78%	1,6%	69,7%
Da 3 mesi a 6 mesi	25.616	7%	85%	2,6%	67,1%
Da 6 mesi a 1 anno	30.937	8%	93%	3,1%	64,0%
Oltre 1 anno	28.648	7%	100%	2,9%	61,1%
Totale riavviati	385.442	100%		39%	
Totale non riavviati	604.998			61,1%	
Totale cessati	990.440				

In particolare, si può osservare che il 44% dei rioccupati si riavvia al lavoro il giorno successivo alla data di cessazione del contratto precedente. La percentuale dei rioccupati sale al 68% se si considera il mese successivo alla cessazione. Possiamo considerare questi passaggi inferiori al mese come passaggi da un datore di lavoro all'altro in qualche misura pianificati o effettuati da personale ad elevata qualificazione che non ha difficoltà a mantenere una posizione di lavoro sostanzialmente stabile.

Nel periodo fra la fine del primo mese e la fine del terzo si concentra circa il 10% degli eventi di ricollocazione, mentre nei periodi successivi considerati (fra 3 e 6 mesi, fra 6 e 12 mesi e oltre 12 mesi) si ricolloca circa il 7-8% dei rioccupati. A meno di non considerare periodi di lavoro autonomo o scelte personali non note, si tratta di percorsi di ricollocazione che hanno conosciuto maggiori difficoltà.

Se si equipara la percentuale di ricollocazione nel tempo rispetto al totale dei rioccupati ad una stima della probabilità, occorre osservare che dopo tre mesi di ricerca del lavoro la probabilità di ritrovare un'occupazione si riduce al 22%.

Altre informazioni interessanti, anche se confermano fatti altrimenti noti, derivano dalla distribuzione delle percentuali di rioccupazione per classe di età e per titolo di studio.

Le percentuali di reimpiego risultano infatti più elevate per le classi centrali di età, in particolare per la classe di età fra 35 e 44 anni la percentuale di reimpiego supera il 45,5% contro il 38,5% della media. Per contro, le classi di età dei giovani e degli over 55, presentano tassi di reimpiego sensibilmente inferiori alla media (si veda tabella 4).

Tab. 4 – Percentuale di reimpiego delle persone con contratto cessato nel 2010 e 2011 al 28 febbraio 2013 per classe di età

Età	Riavviati		Non riavviati		Totale cessati		Percentuali di riavvio	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
16-24	19.641	25.570	37.665	52.571	57.306	109.877	34,3%	32,7%
25-34	56.871	71.789	78.217	100.369	135.088	235.457	42,1%	41,7%
35-44	50.208	66.307	60.082	78.910	110.290	189.200	45,5%	45,7%
45-54	28.926	40.222	39.406	51.558	68.332	119.890	42,3%	43,8%
Oltre 55	10.232	13.849	49.881	53.059	60.113	113.172	17,0%	20,7%
N.d.	871	956	1.505	1.775	2.376	4.151	36,7%	35,0%
Totale	166.749	218.693	266.756	338.242	433.505	771.747	38,5%	39,3%

Significative anche le percentuali di reimpiego crescenti col crescere del livello del titolo di studio. L'insieme delle variabili esaminate consente di tracciare, per grandi linee, le fasce più svantaggiate della popolazione, vale a dire i giovani e i senior con titoli di studio deboli e di genere femminile.

Tab. 5 – Percentuale di reimpiego delle persone con contratto cessato nel 2010 al 28 febbraio 2013 per titolo di studio

Titolo di studio	Riavviati		Non riavviati		Totale cessati		Percentuali di riavvio	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
elementare	37.716	55.772	77.450	102.332	2.835	2.231	17,7%	14,5%
istruzione secondaria inferiore	47.094	64.115	72.791	86.099	115.166	158.104	32,7%	35,3%
istruzione secondaria superiore	58.303	69.760	86.011	111.850	119.885	150.214	39,3%	42,7%
laurea	20.425	25.880	22.727	29.151	144.314	181.610	40,4%	38,4%
post laurea	2.710	2.842	5.443	6.903	43.152	55.031	47,3%	47,0%
N.d.	501	324	2.334	1.907	8.153	9.745	33,2%	29,2%
Totale	166.749	218.693	266.756	338.242	433.505	556.935	38,5%	39,3%

Altre importanti informazioni vengono dalla lettura delle transizioni fra un tipo di contratto e l'altro, in percentuale sul numero di contratti chiusi.

Dal punto di vista delle transizioni fra contratti va osservato che la maggioranza dei lavoratori si ricolloca nello stesso contratto di provenienza con percentuali pari o superiori al 50% per tutte le forme contrattuali a parte l'apprendistato.

Tab. 6 – Persone con contratto cessato nel 2010 e nel 2011 e ricollocate al 28 febbraio 2013 – matrice dei passaggi fra contratti chiusi e contratti aperti in valore assoluto

		rapporto aperto							
Contratto		Apprendistato	Lavoro a progetto	Somministrazione	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Altre comunicazioni	N.d.	Totale complessivo
rapporto chiuso	Apprendistato	2207	314	518	1341	1326	268	10	5984
	Lavoro a progetto	268	5801	683	2084	2505	305	52	11698
	Somministrazione	265	432	6018	2374	1855	142	52	11138
	Tempo Determinato	1170	3181	3056	27479	10242	578	175	45881
	Tempo Indeterminato	7535	9543	16409	71618	196557	4867	2841	309370
	Altre comunicazioni	38	119	71	173	133	381	2	917
	N.d.	27	26	27	88	124	12	150	454
	Totale complessivo	11510	19416	26782	105157	212742	6553	3282	385442

Tab. 7 – Persone con contratto cessato nel 2010 e nel 2011 e ricollocate al 28 febbraio 2013 – matrice dei passaggi fra contratti chiusi e contratti aperti in percentuale sui contratti chiusi

		rapporto aperto							
Contratto		Apprendistato	Lavoro a progetto	Somministrazione	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Altre comunicazioni	N.d.	Totale complessivo
rapporto chiuso	Apprendistato	37%	5%	9%	22%	22%	4%	0%	100%
	Lavoro a progetto	2%	50%	6%	18%	21%	3%	0%	100%
	Somministrazione	2%	4%	54%	21%	17%	1%	0%	100%
	Tempo Determinato	3%	7%	7%	60%	22%	1%	0%	100%
	Tempo Indeterminato	2%	3%	5%	23%	64%	2%	1%	100%
	Altre comunicazioni	4%	13%	8%	19%	15%	42%	0%	100%
	N.d.	6%	6%	6%	19%	27%	3%	33%	100%
	Totale complessivo	3%	5%	7%	27%	55%	2%	1%	100%

4.2 L'individuazione dei criteri

Dalle analisi condotte si possono trarre alcune conclusioni:

- il 78% delle persone si ricolloca entro i primi tre mesi;
- più una persona impiega tempo a ricollocarsi, minori sono le sue probabilità di reimpiego;
- l'età incide sulla probabilità di reimpiego, nello specifico le fasce maggiormente penalizzate sono quella più giovane e quella over 55;
- le probabilità di reimpiego peggiorano con titoli di studio bassi;
- permane il «gender gap»: le donne, soprattutto over 35, hanno maggiori difficoltà a collocarsi.

Pertanto emerge come:

- nel corso dei primi tre mesi la probabilità di ricollocazione è più alta dei mesi successivi;
- il tempo trascorso lontano dal mercato del lavoro è una variabile che incide significativamente sulla probabilità di reimpiego;
- la probabilità di ricollocarsi decresce col passare del tempo;
- l'età e il titolo di studio hanno un peso rilevante nella probabilità di ricollocazione;
- il genere ha un'influenza sulle probabilità di ricollocazione.

Sulla base delle considerazioni sopra descritte, i criteri individuati per la definizione del modello sono:

- A) Stato occupazionale/tempo trascorso lontano dal mercato del lavoro
- B) Titolo di studio

- C) Età
- D) Genere.

Il tempo trascorso lontano dal mercato del lavoro è la variabile chiave.

L'aiuto alla ricollocazione deve essere proporzionale allo stato occupazionale e alla distanza dal mercato del lavoro, intesa come tempo trascorso senza lavoro.

Questo criterio è preso come approssimazione della carriera individuale ed è incrociato con gli altri tre criteri, età, titolo di studio e genere, che possono influire sulla probabilità di ricollocazione.

Ogni criterio ha delle modalità, la combinazione di queste modalità dà vita a 240 stati possibili, ogni persona rientra in uno di questi stati, ogni stato è riconducibile a una fascia di aiuto.

Le modalità sono

- 4 per lo stato occupazionale/periodo senza lavoro [0 (occupati); da 0 a <3 mesi; >3<12mesi, >12 mesi];
- 5 per le classi di età (15-24, 25-34, 35-44,45-54, >55)³;
- 6 per i titoli di studio (nessun titolo, elementare, istruzione media inferiore, istruzione media superiore, laurea, post laurea);
- 2 per il genere (maschio, femmina).

A fronte di queste osservazioni è stato sviluppato un sistema di calcolo che posiziona le persone in una delle quattro fasce a diversa intensità di aiuto, a seconda della combinazione dei criteri individuati.

L'occupabilità è stimata in base a parametri oggettivi ponderati, con un peso maggiore dato al periodo passato senza lavorare e a decrescere dei criteri dell'età, del titolo di studio e del genere.

Ai criteri ed alle rispettive modalità è stato attribuito un peso che consente di assegnare un punteggio complessivo ad ogni soggetto in base alle sue caratteristiche.

Per l'assegnazione dei singoli pesi sono stati effettuati alcuni calcoli basati:

- - sui tempi di reimpiego ricavati dal sistema delle comunicazioni obbligatorie;
- - sulla distribuzione della popolazione nei diversi stati occupazionali (Istat);
- - sui dati relativi all'occupazione e alla disoccupazione (Istat).

Ad ogni criterio è stato assegnato un punteggio, in proporzione al peso che ha nell'influenzare la probabilità di reimpiego.

Il punteggio massimo identifica lo stato di massimo svantaggio:

- per lo stato occupazionale/periodo senza lavoro: 70 punti;
- per la classe di età: 15 punti;
- per il titolo di studio 10 punti;
- per il genere 5 punti.

Un singolo peso è stato assegnato anche alle modalità di ogni criterio (ad esempio: maschio 0, femmina 5). Si veda la tabella 8.

³ Classificazione Istat delle classi di età.

Tab. 8 – Tabella sui criteri, le modalità e i relativi pesi

Criterio	Tempo	Modalità	Peso singola modalità
Stato occupazionale	0	occupato* occupato sospeso con Accordo o Contratto di Solidarietà* occupato sospeso CIGO* occupato sospeso CIGS senza esuberanti* occupato sospeso CIGD senza esuberanti* occupato sospeso ultimo periodo CIGD senza possibilità di rinnovo*	0
	0 < 3 mesi	inoccupato <3 m disoccupato <3 m disoccupato in mobilità in deroga <3 m	30
	> 3 <12 mesi	inoccupato >3 <12 m disoccupato >3 <12 m disoccupato in mobilità in deroga >3 <12 m disoccupato in mobilità ordinaria < 6 mesi occupato sospeso CIGS per cessazione, procedura concorsuale o con accordi che prevedono esuberanti occupato sospeso CIGD per cessazione, procedura concorsuale o con accordi che prevedono esuberanti	57
	> 12 m	inoccupato > 12m disoccupato >12 m disoccupato in mobilità in deroga >12 m disoccupato in mobilità ordinaria > 6 mesi	70
Età		15-24	15
		25-34	5
		35-44	1
		45-54	5
		> 55	14
Titolo di studio ⁴		ISCED 0 – Istruzione pre elementare (nessun titolo)	10
		ISCED 1 –Istruzione elementare	10
		ISCED 2 –Istruzione secondaria inferiore	8
		ISCED 3 – Istruzione secondaria superiore	5
		ISCED 5 – Istruzione terziaria	1
		ISCED 6 – Istruzione terziaria (post laurea/dottorati/master, etc.)	1
Genere		Maschio	0
		Femmina**	5

* quando è presente una di queste modalità, viene assegnato il valore 0 anche agli altri tre criteri.

** viene assegnato il valore 5 solo alle donne over 35.

I singoli pesi relativi ai criteri e alle modalità vengono sommati, definendo lo stato in cui una persona può trovarsi.

⁴ Ai fini della presente classificazione, il livello ISCED 3 ricomprende il livello ISCED 4 – Istruzione post-secondaria non terziaria.

La somma dei punteggi delle singole modalità determina l'appartenenza ad una delle quattro fasce, ognuna delle quali prevede una diversa intensità di aiuto. Il range dei punteggi è il seguente:

Range punteggio	4 fasce di aiuto
100-75	Alta intensità di aiuto - Persone che necessitano di assistenza per un periodo medio/lungo e di forte sostegno individuale
74-50	Media intensità di aiuto - Persone che necessitano di un supporto intensivo per la ricollocazione
49-1	Bassa intensità di aiuto - Persone che possono trovare lavoro in autonomia o richiedono un supporto minimo
0	Persone che necessitano di servizi per il mantenimento della posizione nel mercato del lavoro (occupati)

A titolo esemplificativo viene presentata una simulazione della distribuzione dei 240 profili possibili, dati dall'incrocio delle modalità di ogni criterio, all'interno delle quattro fasce di aiuto.

Età	Iscrizione	Stato occupazionale							
		Inoccupato >12 m		Inoccupato >3 <12 m		Inoccupato <3 m		Occupato	
		Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
15-24	ISCED 0 - Istruzione pre-elementare (nessun titolo)	95	95	82	82	55	55	0	0
	ISCED 1 - Istruzione elementare (elementari)	95	95	82	82	55	55	0	0
	ISCED 2 - Istruzione secondaria inferiore (media)	93	93	80	80	53	53	0	0
	ISCED 3 - Istruzione secondaria superiore (superiori)	90	90	77	77	50	50	0	0
	ISCED 5 - Istruzione terziaria (laurea)	86	86	73	73	46	46	0	0
	ISCED 6 - Istruzione terziaria (post-laurea/dottorati) (dottorato, master, etc.)	86	86	73	73	46	46	0	0
25-34	ISCED 0 - Istruzione pre-elementare (nessun titolo)	85	85	72	72	45	45	0	0
	ISCED 1 - Istruzione elementare (elementari)	85	85	72	72	45	45	0	0
	ISCED 2 - Istruzione secondaria inferiore (media)	83	83	70	70	43	43	0	0
	ISCED 3 - Istruzione secondaria superiore (superiori)	80	80	67	67	40	40	0	0
	ISCED 5 - Istruzione terziaria (laurea)	76	76	63	63	36	36	0	0
	ISCED 6 - Istruzione terziaria (post-laurea/dottorati) (dottorato, master, etc.)	76	76	63	63	36	36	0	0
35-44	ISCED 0 - Istruzione pre-elementare (nessun titolo)	86	81	73	68	46	41	0	0
	ISCED 1 - Istruzione elementare (elementari)	86	81	73	68	46	41	0	0
	ISCED 2 - Istruzione secondaria inferiore (media)	84	79	71	66	44	39	0	0
	ISCED 3 - Istruzione secondaria superiore (superiori)	81	76	68	63	41	36	0	0
	ISCED 5 - Istruzione terziaria (laurea)	77	72	64	59	37	32	0	0
	ISCED 6 - Istruzione terziaria (post-laurea/dottorati) (dottorato, master, etc.)	77	72	64	59	37	32	0	0
45-54	ISCED 0 - Istruzione pre-elementare (nessun titolo)	90	85	77	72	50	45	0	0
	ISCED 1 - Istruzione elementare (elementari)	90	85	77	72	50	45	0	0
	ISCED 2 - Istruzione secondaria inferiore (media)	88	83	75	70	48	43	0	0
	ISCED 3 - Istruzione secondaria superiore (superiori)	85	80	72	67	45	40	0	0
	ISCED 5 - Istruzione terziaria (laurea)	81	76	68	63	41	36	0	0
	ISCED 6 - Istruzione terziaria (post-laurea/dottorati) (dottorato, master, etc.)	81	76	68	63	41	36	0	0
> 55	ISCED 0 - Istruzione pre-elementare (nessun titolo)	99	94	86	81	59	54	0	0
	ISCED 1 - Istruzione elementare (elementari)	99	94	86	81	59	54	0	0
	ISCED 2 - Istruzione secondaria inferiore (media)	97	92	84	79	57	52	0	0
	ISCED 3 - Istruzione secondaria superiore (superiori)	94	89	81	76	54	49	0	0
	ISCED 5 - Istruzione terziaria (laurea)	90	85	77	72	50	45	0	0
	ISCED 6 - Istruzione terziaria (post-laurea/dottorati) (dottorato, master, etc.)	90	85	77	72	50	45	0	0

Il modello consente alcune modifiche tecniche sulla base delle necessità e dei requisiti richiesti di volta in volta dalla politica. Le variabili osservate possono essere modificate, ampliate o in parte rimosse, anche in base ai risultati delle analisi periodiche che tengano conto anche dei mutamenti del mercato e dell'andamento dei tassi di occupazione/disoccupazione.

ⁱ Allegato: griglia di definizione delle "Fasce ad intensità di aiuto", con relativi calcoli e simulazioni.