

Serie Ordinaria n. 42 - Martedì 13 ottobre 2015

D.g.r. 8 ottobre 2015 - n. X/4150

**Linee guida per l'attuazione della Dote Unica Lavoro
programma operativo regionale - Fondo Sociale Europeo
2014-2020**

LA GIUNTA REGIONALE

Visti:

- la legge 28 giugno 2012, n. 92 «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita»;
- il decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183»;
- il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»;

Viste le leggi regionali:

- l.r. 28 settembre 2006, n. 22 «Il mercato del lavoro in Lombardia» e ss.mm.ii.;
- l.r. 6 agosto 2007, n. 19 «Norme sul sistema educativo di Istruzione e formazione della Regione Lombardia» e ss.mm.ii.;
- l.r. 22 settembre 2015 n. 90 «Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro»;
- il Programma Operativo Regionale Ob. «Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione» - FSE 2014-2020, Regione Lombardia, approvato con Decisione della Commissione C(2014) 10098 del 17 dicembre 2014;
- il Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca;
- il regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, relativo al Fondo sociale europeo;

Visti altresì:

- la d.g.r. n. X/3017 del 16 gennaio 2015 all'oggetto «Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) relativo ai Programmi operativi regionali FESR e FSE 2014-2020»;
- la d.g.r. n. X/3069 del 23 gennaio 2015 relativa alla presa d'atto dell'approvazione del Programma Operativo Regionale - FSE 2014/2020 da parte della Commissione Europea con Decisione di Esecuzione CE del 17 dicembre 2014 C(2014) 10098 finale;
- la d.g.r. n. X/555 del 2 agosto 2013 che ha approvato le Linee Guida per l'Attuazione di Dote Unica Lavoro;
- la d.g.r. n. X/748 del 4 ottobre 2013 e le successive modifiche e integrazioni apportate dalla d.g.r. n.X/1983 del 20 giugno 2014 e d.g.r. n. X/2257 del 1 agosto 2014, con le quali sono state definite le modalità operative di funzionamento e gli indirizzi per la prima programmazione della Dote Unica per il periodo 2013-2015;
- il d.d.u.o. n. 9308 del 15 ottobre 2013 e ss.mm.ii che ha approvato, in attuazione delle d.g.r. soprarichiamate, l'avviso «Dote Unica Lavoro»;

Considerato che:

- il Programma Regionale di Sviluppo della X Legislatura (d.c.r. n. X/78 del 9 luglio 2013) sostiene e promuove:
- misure per un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo, attraverso interventi di inserimento e reinserimento lavorativo, sviluppati secondo modalità che garantiscono semplificazione delle procedure, controllo e valutazione dell'efficacia;
- servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro, con l'obiettivo di qualificare e rafforzare i servizi della rete degli operatori accreditati per aumentarne l'efficacia in termini di

maggiore occupabilità e occupazione;

- la formazione professionale, con l'obiettivo di assicurare un'adeguata formazione a lavoratori e imprese, da un lato, e promuovere un'organica transizione dei giovani al mercato del lavoro;
- il Programma Operativo Regionale Ob. «Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione» - FSE 2014-2020 ha previsto azioni aventi come focus la centralità della persona e la promozione di misure di politica attiva del lavoro per lo sviluppo ed il sostegno dell'occupazione e delle imprese. Le priorità individuate dal Programma sono volte a promuovere il rilancio delle dinamiche occupazionali per contrastare gli effetti negativi della crisi, soprattutto con riferimento alle categorie più vulnerabili quali i giovani, le donne, i disoccupati di lunga durata ed i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali. In particolare l'Asse 1 Occupazione prevede lo stanziamento di €.358.000.000,00 per le seguenti priorità di investimento: 8.1. Giovani; 8.5 Disoccupati Lunga Durata; 8.2 Occupazione femminile; 8.6 Adattamento ai cambiamenti e crisi, e individua il sistema dotale come strumento per l'attuazione di tali priorità;

Considerato che:

- l'attuale modello di «Dote Unica Lavoro» attuato a seguito della dgr n.555/2013, improntato a criteri di flessibilità in relazione alle rapide e continue trasformazioni del contesto socioeconomico e del mercato del lavoro, consente di accompagnare le persone lungo tutto l'arco della vita attiva in percorsi di riqualificazione e inserimento lavorativo progettati in considerazione delle caratteristiche e delle esigenze del singolo individuo;
- la scelta di avvalersi di tale strumento che si è rivelato particolarmente efficace è stata confermata dalla Regione Lombardia con l'approvazione della citata l.c.r n.90/2015;

Considerato il processo di attuazione in atto tracciato dal citato d.lgs 150/2015 che prevede una definizione degli standard dei servizi di ricollocazione basata sugli stessi pilastri della Dote Unica Lavoro; è pertanto prevedibile un processo di convergenza tra il modello regionale dei servizi a lavoro e gli strumenti in corso di definizione a livello nazionale;

Preso atto dei risultati positivi in termini di ricollocazione espressi dalla Dote Unica, che hanno evidenziato, da un lato la necessità di confermare e consolidare il modello e, dall'altro, di introdurre elementi di sviluppo tesi a potenziare l'efficacia e ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse. In particolare si evidenziano quali ambiti significativi di intervento:

- la necessità di assicurare un maggiore supporto ai beneficiari che si trovano in condizioni di particolare svantaggio per l'inserimento lavorativo, attraverso il potenziamento dei servizi previsti per la Fascia 3, anche con la previsione di introdurre una «Fascia 3 Plus» per specifici target; coerentemente potranno essere ricalibrati i criteri di accesso ai servizi anche a partire dalla fascia 1;
- l'opportunità di valorizzare ulteriormente il tirocinio quale iniziativa che consente al beneficiario di riavvicinarsi al mondo del lavoro;
- la ridefinizione delle finalità della Fascia 4, che prevede servizi formativi per la riqualificazione professionale e l'occupabilità, con la possibilità di estenderne l'accesso ai destinatari che necessitano di partecipare ad un percorso formativo di particolare rilevanza per la propria crescita professionale, anche di alta formazione e/o master universitari, e di qualificare i servizi per i lavoratori percettori di ammortizzatore sociale mediante la work experience;
- l'introduzione di nuovi criteri per garantire la più ampia partecipazione all'erogazione dei servizi da parte degli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, consentendo a tutti di operare secondo il proprio dimensionamento e di partecipare ai meccanismi di crescita sulla base degli esiti occupazionali raggiunti;

Tenuto conto che nel processo di revisione sono confermati i seguenti principi cardine di Dote Unica Lavoro :

- centralità della persona e libertà di scelta;
- intensità di aiuto differenziata in considerazione dei fattori che rendono difficile l'inserimento lavorativo e sociale;
- semplificazione amministrativa, con l'adozione di unità di costo standard per il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia «a processo» (ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività) sia «a risultato» (ossia a condi-

zione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona);

- orientamento al conseguimento del risultato occupazionale;
- valutazione delle performance degli operatori e assegnazione di soglie massime per operatore in base ad indicatori di efficienza ed efficacia;

Considerato che la revisione del modello di Dote Unica Lavoro risponde anche all'esigenza :

- di conseguire gli obiettivi della nuova programmazione FSE 2014-2020;
- di assicurare la continuità dei servizi fruibili dalle persone in attesa della definizione ed attuazione dei livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro introdotte dalla legge n. 183/2014;
- di introdurre uno strumento finanziario, quale «reddito d'autonomia» sotto forma di «indennità di partecipazione» alla politica attiva, finalizzato ad attenuare l'impatto negativo del bisogno economico nell'impegno personale di ricerca attiva del lavoro; l'importo di tale contributo dovrà comunque essere commisurato e non superiore al valore dei servizi di politica attiva fruiti dalla persona;

Ritenuto pertanto di approvare le nuove linee guida di Dote Unica Lavoro nel documento «Linee guida per l'attuazione della Dote Unica Lavoro» di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerato che:

- le ricadute sul sistema economico territoriale delle azioni regionali della dote unica lavoro hanno valenza trasversale ai diversi settori di impresa;
- nella predisposizione dei provvedimenti attuativi degli interventi della dote unica lavoro sarà assicurata una modalità di coinvolgimento delle funzioni regionali che hanno competenze in materia di attività economiche e conoscenza del bisogno formativo del tessuto produttivo;

Sentite le funzioni regionali coinvolte;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per quanto già citato in premessa, le «Linee guida per l'attuazione della Dote Unica Lavoro», di cui all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto, come strumento per la programmazione e l'attuazione di interventi rivolti alle persone lungo tutto l'arco della vita;

2. di demandare a successivi atti l'approvazione dei provvedimenti d'attuazione degli interventi di cui al precedente punto 1;

3. di disporre la pubblicazione integrale della presente deliberazione sul Bollettino Ufficiale di Regione Lombardia e sul sito web della Direzione Generale Istruzione Formazione e Lavoro;

4. di disporre inoltre la pubblicazione del presente provvedimento ai sensi degli artt 26 e 27 del d.lgs 33/2013.

Il segretario: Fabrizio De Vecchi

— • —

ALLA D.G.R. LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DELLA DOTE UNICA LAVORO PROGRAMMA OPERATIVO REGIONALE - FONDO SOCIALE EUROPEO 2014 - 2020**Indice****1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

- 1.1 *L'esperienza della Dote Unica Lavoro*
- 1.2 *I decreti attuativi del Jobs Act*
- 1.3 *Il Target di Riferimento*

2. UNO STRUMENTO RINNOVATO

- 2.1 *La conferma dell'impostazione*
- 2.2 *Le novità*
 - 2.2.1 Rafforzare il sostegno rispetto alle difficoltà di inserimento lavorativo
 - 2.2.2 Introduzione del reddito di autonomia nella "fascia 3 plus"
 - 2.2.3 Occupazione, occupabilità ed orientamento al risultato
 - 2.2.4 Rafforzare la competitività: operatori ammissibili e budget operatore

3. ATTUAZIONE

- 3.1 *Monitoraggio, Controlli e Valutazione*
- 3.2 *Il Manuale Unico di gestione della Dote*

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nel 2013 Regione Lombardia ha adottato un nuovo strumento universale di promozione del lavoro, denominato "Dote Unica Lavoro".

Il modello "Dote" ha permesso di accompagnare le persone in percorsi personalizzati di qualificazione e inserimento lavorativo, anche in un contesto di crisi, introducendo elementi di semplificazione sulle modalità di accesso ai servizi, sia per gli operatori sia per le persone.

Il modello dotale si fonda su alcuni principi cardine:

- centralità della persona e libertà di scelta;
- intensità di aiuto differenziata in considerazione dei fattori che rendono difficile l'inserimento lavorativo e sociale;
- semplificazione amministrativa, con l'adozione di unità di costo standard per il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo", ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività, sia "a risultato", ossia a condizione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona;
- orientamento al conseguimento del risultato occupazionale;
- valutazione della performance degli operatori e assegnazione di soglie massime per operatore in base ad indicatori di efficienza ed efficacia.

Alla luce delle importanti riforme a livello nazionale sul mercato del lavoro e in attesa che siano pienamente compiute, Regione Lombardia, con l'approvazione della l.c.r 90/2015, conferma l'intenzione di avvalersi di uno strumento, quale la Dote Unica Lavoro, che si è rilevato particolarmente efficace per la ricollocazione, garantendo la continuità del servizio a sostegno delle persone in cerca di occupazione.

1.1 L'esperienza della Dote Unica Lavoro

Nel corso della gestione della DUL sono state condotte delle analisi che hanno visto come ambiti di approfondimento le caratteristiche dei beneficiari, dei servizi erogati e degli operatori accreditati ai servizi al lavoro. Le evidenze mostrate da tale analisi hanno supportato le valutazioni per migliorare lo strumento Dote.

Dall'analisi dei beneficiari al 31.12.2014 emerge che:

- i beneficiari in Fascia 1 risultano più facilmente collocabili rispetto a quelli delle altre fasce;
- i beneficiari in Fascia 1 sono per il 90% disoccupati da meno di 3 mesi;
- la maggioranza dei destinatari di Dote è concentrata nella Fascia d'intensità 3: quasi il 50% dei beneficiari appartiene alla fascia d'intensità d'aiuto più alta, mentre i beneficiari di fascia 1 sono l'11%;
- i risultati occupazionali sono decrescenti all'aumentare dell'età: i beneficiari con meno di 35 anni hanno un risultato positivo in tempi più rapidi rispetto agli over 55;
- i risultati occupazionali sono decrescenti al crescere della fascia d'intensità di aiuto: i beneficiari di fascia 1 raggiungono un risultato occupazionale positivo nel 29% dei casi; questa percentuale cala al 24% per quelli di fascia 3.

Dall'analisi dei servizi si evince che:

- Il 56% dei servizi è stato offerto ai beneficiari di fascia 3, i quali usufruiscono anche del maggior numero di servizi pro capite;
- i servizi offerti aumentano al crescere della fascia d'intensità d'aiuto: ad eccezione della fascia 4 (riservata alla formazione), al crescere della necessità di aiuto corrisponde un maggior numero di servizi offerti che passano dai 4,8 di fascia 1 ai 6,1 di

fascia 3;

- i beneficiari di fascia 3 e 4 evidenziano la maggiore incidenza dei servizi di consolidamento delle competenze;
- nei PIP chiusi circa il 70% delle risorse previste è allocato al servizio di inserimento al lavoro.

Con riferimento ai budget degli operatori, si osserva che:

- gli operatori privati sono il 77% del totale, gestiscono il 79% degli utenti e il 78% del budget;
- gli operatori privati hanno una media di risultati positivi leggermente maggiore rispetto a quelli pubblici;
- il 60% dell'utenza è concentrata tra gli operatori che mediamente trattano più di 1000 utenti

Dall'esperienza di gestione della Dote e da queste analisi, emergono alcuni ambiti di intervento migliorativo della DUL:

- focalizzare maggiormente le azioni sui potenziali beneficiari che presentano maggiori criticità per l'inserimento lavorativo, con la revisione dei servizi dedicati ai destinatari della Fascia 1 e il potenziamento di quelli previsti per la Fascia 3, prevedendo anche la presenza di una "Fascia 3 Plus" che accoglie destinatari con caratteristiche particolarmente deboli del mercato del lavoro;
- potenziare le iniziative che consentano al beneficiario di riavvicinarsi al mondo del lavoro, ad esempio promuovendo un ricorso più ampio ai tirocini ed al lavoro accessorio di pubblica utilità;
- ridefinire le finalità della Fascia 4 estendendone la partecipazione, come contributo per la formazione permanente, a coloro che intendono partecipare ad un percorso formativo di particolare rilevanza professionale anche di alta formazione e/o Master universitari;
- garantire la più ampia partecipazione di tutti gli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro e consentire loro di operare e partecipare pienamente ai meccanismi di crescita sulla base degli esiti occupazionali raggiunti.

1.2 I decreti attuativi del Jobs Act

Il Decreto Legislativo n.150 del 14 settembre 2015 in attuazione della legge n. 183 del 2014, reca disposizioni relative al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Il Decreto, introduce rilevanti novità; in particolare, istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro coordinata dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). A livello nazionale saranno individuati i criteri per la registrazione e profilazione dei disoccupati, sarà istituito l'Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro e saranno definiti i costi standard dei servizi.

Il Decreto prevede altresì l'attivazione di percorsi di politica attiva, ossia la possibilità di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, denominato "Assegno di ricollocazione".

L'Assegno di ricollocazione si basa sugli stessi pilastri della DUL: profilazione e relativa graduazione del valore dei servizi, costi standard, coinvolgimento di operatori pubblici e privati accreditati, forte orientamento al risultato occupazionale.

Nelle more dell'emanazione dei decreti ministeriali che definiranno il quadro operativo complessivo delle politiche attive del lavoro, si prevede un processo di integrazione e/o complementarietà tra la DUL e gli strumenti che verranno mano a mano definiti a livello nazionale, con un lavoro di coordinamento tra il Ministero del Lavoro e le Regioni.

1.3 Il Target di Riferimento

Il modello della Dote Unica Lavoro è destinato ai cittadini inoccupati, disoccupati, occupati, ivi compresi gli appartenenti alla forza pubblica, residenti e/o domiciliati o provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia,

I provvedimenti attuativi stabiliranno il dettaglio delle caratteristiche dei destinatari anche in relazione ad eventuali dispositivi in corso di validità con particolare riferimento con la necessità di armonizzare l'accesso con il Programma Garanzia Giovani.

2. UNO STRUMENTO RINNOVATO

2.1 La conferma dell'impostazione

Al fine di conseguire gli obiettivi della nuova programmazione e supportare lo sviluppo di un sistema economico lombardo basato sulla conoscenza e l'innovazione, Regione Lombardia intende, da un lato, confermare i principi posti a fondamento del modello "Dote", dall'altro avviare un processo di revisione delle modalità d'attuazione.

L'obiettivo principe di tale riesame è quello di garantire ai cittadini l'accompagnamento per la qualificazione, riqualificazione professionale, la ricerca del lavoro e, conseguentemente, promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

La revisione del modello di Dote Unica Lavoro è stata guidata dall'esito del processo di analisi e valutazione e dalla necessità di assicurare la continuità dei servizi fruibili dalle persone, in attesa dell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro introdotte dal Jobs Act.¹

Si intende innovare il processo, fermo restando gli elementi che, dall'analisi, sono risultati fattori ad alto valore aggiunto per i destinatari e stimolo di efficacia operativa per gli erogatori dei servizi, nello specifico: il mantenimento delle **diverse fasce d'aiuto**, la personalizzazione dei **percorsi** in relazione al livello di occupabilità della persona ed i **"panieri" di servizi** conformi a **standard regionali**.

Qualora necessario con successivi atti amministrativi si provvederà ad armonizzare le caratteristiche del modello con le novità connesse con la Legge delega di Riforma del Lavoro, con specifica attenzione ai livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro.

2.2 Le novità

2.2.1 Rafforzare il sostegno rispetto alle difficoltà di inserimento lavorativo

I monitoraggi sull'andamento di Dote Unica Lavoro sino ad oggi effettuati hanno evidenziato l'opportunità di personalizzare ulte-

¹ L.183 del 10/12/2014 e successivi provvedimenti attuativi

Serie Ordinaria n. 42 - Martedì 13 ottobre 2015

riormente i servizi fruibili nelle diverse fasce d'aiuto ottimizzando, al contempo, l'utilizzo efficiente delle risorse.

Viene mantenuto il sistema di profilazione basato su quattro criteri: la distanza dal mercato del lavoro, il titolo di studio, l'età e il genere. La combinazione di questi criteri determina l'appartenenza a una delle fasce di aiuto, articolate in fascia 1, 2, 3 e 4.

Al fine di dare un adeguato sostegno alle persone con particolari aspetti di svantaggio, la Fascia 3 ad alta intensità di aiuto verrà ampliata per garantire il supporto necessario a tali persone (denominata "Fascia 3 Plus"). L'individuazione di specifiche caratteristiche determinerà l'ingresso in tale fascia.

Fascia 1 "bassa intensità di aiuto", rientrano in questa fascia le persone in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia o che richiedono un supporto minimo. I provvedimenti attuativi definiranno la proposta di servizi ed una coerente valorizzazione della fascia;

Fascia 2 "media intensità di aiuto", rientrano in questa fascia le persone che necessitano di servizi intensivi per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro;

Fascia 3 "alta intensità di aiuto", rientrano in questa fascia le persone che necessitano di servizi intensivi per un periodo medio/lungo e di forte sostegno individuale per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro.

All'interno di tale range potranno essere valorizzati percorsi maggiormente intensivi rivolti a particolari categorie di svantaggio nell'ambito della Fascia 3 Plus

La Fascia 4 "altro aiuto" è dedicata alla fruizione di servizi finalizzati alla riqualificazione professionale e all'occupabilità. Pertanto possono confluire i destinatari di Dote Unica Lavoro, ivi compresi gli appartenenti alla forza pubblica, che intendono partecipare ad un percorso formativo di particolare rilevanza anche di alta formazione e/o Master universitari.

Al fine di sviluppare nuove competenze professionali, i destinatari potranno effettuare anche work experience.

I percorsi formativi (formazione di specializzazione o permanente), nel caso di persone occupate, saranno fruiti fuori dall'orario di lavoro o, se del caso, durante le ore di sospensione dal lavoro, indipendentemente dalla tematica trattata.

I provvedimenti attuativi stabiliranno le finalità e le modalità operative di accesso alle singole fasce.

2.2.2 Introduzione del reddito di autonomia nella "fascia 3 plus"

Al fine di contrastare la povertà e promuovere l'integrazione sociale, Regione Lombardia concorre, anche attraverso le Politiche del Lavoro, alla realizzazione del Reddito di Autonomia quale insieme integrato di misure di innovazione sociale.

La revisione del modello di Dote Unica Lavoro prevede, pertanto, l'attivazione di una specifica fascia di aiuto, "Fascia 3 plus" (con una dotazione finanziaria dedicata ed autonoma) per beneficiari che si trovino in condizioni di particolare svantaggio in base, in fase di prima sperimentazione, ai seguenti criteri di profilazione:

- Stato di disoccupazione superiore a 36 mesi;
- ISEE familiare non superiore a 18.000 euro;
- Non fruizione di alcuna integrazione al reddito.

A tali beneficiari verrà corrisposta un'"indennità di partecipazione" alla politica attiva, finalizzata ad attenuare l'impatto negativo del bisogno economico nell'impegno personale di ricerca attiva del lavoro. L'importo dell'indennità sarà commisurato e non superiore al valore dei servizi di politica attiva effettivamente fruiti dalla persona nell'ambito della Dote Unica Lavoro.

Inoltre i beneficiari potranno fruire di:

- servizi intensivi, anche con il coinvolgimento, attraverso partenariati, di soggetti già attivi nel privato sociale;
- meccanismi che favoriscono il riavvicinamento della persona al mondo del lavoro anche attraverso esperienze lavorative brevi e/o con valenza formativa.

I provvedimenti attuativi stabiliranno le modalità operative anche rimodulando i criteri di profilazione sulla base dei risultati di monitoraggio.

2.2.3 Occupazione, occupabilità ed orientamento al risultato

Al fine di accrescere l'occupazione e l'occupabilità, la persona potrà fruire di più servizi al lavoro e/o formativi nel rispetto della dote attribuita dalla fascia d'appartenenza. Tutti i servizi sono orientati al risultato occupazionale e/o allo sviluppo delle competenze professionali.

Per supportare la corretta progettazione degli interventi, i provvedimenti attuativi della Dote Unica Lavoro definiranno, per ciascun servizio, i seguenti elementi:

- ♦ la durata (minima/massima) ed i costi standard (a processo e a risultato)
- ♦ i target generali di destinatari che ne possono fruire
- ♦ le regole di ripetibilità nel tempo
- ♦ gli output di servizio a prova della realizzazione per i servizi a processo
- ♦ le condizioni specifiche per l'erogazione e il rimborso
- ♦ i risultati attesi per i servizi a risultato

In relazione ai risultati occupazionali attesi, ivi compresi i percorsi rivolti all'autoimprenditorialità, definiti dai provvedimenti attuativi, potranno essere previste valorizzazioni differenziate in relazione alle diverse tipologie di contratto di lavoro subordinato, di norma, della durata minima complessiva di 180 giorni.

Potranno, inoltre, essere previsti incentivi rivolti alle imprese che assumono i destinatari di Dote Unica Lavoro con specifiche caratteristiche di svantaggio o che attivano tirocini extracurricolari ai sensi della d.g.r. n. 1983/2014 anche attraverso il cofinanziamento di lavoro accessorio di pubblica utilità.

2.2.4 Rafforzare la competitività: operatori ammissibili e budget operatore

Gli operatori ammissibili all'erogazione dei servizi nell'ambito della Dote Unica Lavoro devono essere accreditati all'albo di Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi al lavoro e, limitatamente ai servizi formativi, alla sezione B dell'albo degli operatori accreditati per i servizi formativi. Gli operatori possono erogare i servizi anche attraverso rapporti di partenariato o delega come dettagliato nel Manuale unico di gestione della Dote. Successivi provvedimenti aggiorneranno le caratteristiche e le attività degli operatori ammissibili all'erogazione dei servizi della Dote Unica in relazione all'attuazione della L.183/2014.

Nell'esperienza della Dote Unica anno 2013 è stato introdotto il "budget" per operatore, inteso come soglia massima di spesa (e non come assegnazione di risorse) all'interno della quale l'operatore accreditato al lavoro poteva attivare Doti. Gli obiettivi di assegnazione di una soglia massima erano quelli di:

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

Per assicurare il dinamismo del sistema degli accreditati e non "bloccare" l'operatività di nessun operatore potranno essere introdotti meccanismi di semplificazione del budget.

A tal fine agli operatori può essere assegnato un "budget" quale soglia massima di spesa all'interno della quale è possibile attivare Doti. Il budget non costituisce assegnazione formale di risorse, bensì è un sistema che consente di:

- definire delle quote entro cui ogni operatore può avviare le doti, evitando fenomeni di concentrazione eccessiva di doti (e di risorse) a carico di pochi operatori;
- valorizzare gli operatori più virtuosi in termini di ricollocazione dei destinatari.

A fronte di risorse finanziarie limitate, il sistema del budget operatore consente di attuare dei meccanismi di "premialità" e di "sanzione", sulla base del comportamento degli operatori valutato rispetto alle loro performance.

Al fine di consentire la possibilità agli operatori di operare sulla base delle loro effettive capacità gestionali offrendo al contempo la possibilità di crescere, può essere introdotto un sistema di suddivisione in "cluster" dimensionali. Tale suddivisione consente anche di effettuare una redistribuzione delle risorse che valorizzi al massimo i risultati occupazionali raggiunti dagli operatori all'interno dei singoli cluster.

In sintesi, la revisione del modello di budget potrà prevedere:

- 1) suddivisione degli operatori in "cluster" in base alla loro dimensione.



La dimensione degli operatori è determinata sulla base del numero di persone prese in carico dall'avvio della Dote Unica Lavoro a partire dall'ottobre 2013. L'appartenenza ai cluster è mobile, viene verificata in occasione dei controlli periodici di Regione Lombardia sull'andamento del budget ed è determinata dal numero di prese in carico degli operatori e dalla loro crescita. Ad ogni cluster è attribuito un "coefficiente di sfioramento" che consente di aumentare il livello di scalabilità verso gli altri cluster di maggiori dimensioni, consentendo ai grandi di operare senza erodere quote di mercato a discapito dei più piccoli e offrendo maggiori possibilità ai piccoli e ai medi operatori di crescere.

2) Applicazione di un'unica modalità di calcolo sia nel caso di attribuzione di nuove risorse finanziarie sia nel caso di distribuzione delle risorse finanziarie già immesse nel sistema. La definizione della soglia massima per operatore si basa pertanto su due componenti:

- **componente fissa**, uguale per tutti gli operatori, pari al 25% della dotazione complessiva delle risorse finanziarie da attribuire e/o distribuire;
- **componente di performance**, ripartita tra gli operatori sulla base dei loro risultati occupazionali, pari al 75% della dotazione complessiva delle risorse finanziarie da attribuire e/o distribuire.

La componente fissa è data dalla ripartizione tra tutti gli operatori accreditati al lavoro della quota pari al 25% delle risorse allocate per i servizi. Tale componente viene sempre assegnata agli operatori, sia in fase di prima attribuzione che nelle successive distribuzioni, in modo da consentire l'attivazione di doti da parte di tutti gli operatori, compresi i nuovi accreditati e per far fronte agli "impegni" di presa in carico delle persone in ogni parte del territorio regionale.

La componente variabile è legata alle performance occupazionali degli operatori, concorre a definire la soglia massima per il 75% della dotazione complessiva. Quindi, una percentuale fissa (75%) dello stanziamento, è strettamente legata ai risultati occupazionali raggiunti dagli operatori. Viene definito un "indicatore di performance" che ordina gli operatori sulla base della loro efficacia.

Con cadenza periodica Regione Lombardia riscontra lo stato di avanzamento delle doti prese in carico dagli operatori e gli esiti occupazionali raggiunti, verificando altresì il livello delle soglie di ciascun operatore. I successivi provvedimenti attuativi definiscono le modalità di dettaglio della metodologie e delle modalità di verifica.

3. ATTUAZIONE

3.1 Monitoraggio, Controlli e Valutazione

Il sistema degli accreditati deve garantire la corretta esecuzione dei servizi di interesse generale a tutela degli utenti finali destinatari dei servizi di istruzione e formazione professionale e per il lavoro.

Regione Lombardia attiverà tutti i controlli necessari a verificare la corretta erogazione dei servizi e, nel caso di accertata irregolarità, come stabilito nell'allegato 1 punto 5 (Sistema sanzionatorio) della DGR n. 2412 del 26 ottobre 2011, procederà all'attuazione dei provvedimenti sanzionatori (diffida, sospensione e revoca), che influiranno negativamente su uno degli indici di dettaglio (affidabilità) del sistema di rating. Potranno in ogni caso essere prese in considerazione procedure sanzionatorie integrative e specifiche nei diversi provvedimenti attuativi.

Serie Ordinaria n. 42 - Martedì 13 ottobre 2015

Medesime sanzioni potranno essere applicate in caso di mancato possesso dei requisiti previsti dalla normativa regionale dell'accreditamento.

Regione Lombardia, anche attraverso i controlli in loco, verifica l'effettiva e congrua erogazione e fruizione dei servizi, in linea con le dichiarazioni rese dall'Operatore e nel rispetto delle normative vigenti. I controlli verranno eseguiti in qualsiasi fase di gestione di una dote su base campionaria, su richiesta delle strutture regionali o su segnalazione da parte dei destinatari o di persone informate.

Regione Lombardia procederà a valutare la gestione delle attività previste dalla Dote Unica Lavoro da parte degli operatori con particolare riferimento ai risultati raggiunti. Gli esiti dell'analisi saranno tenuti in considerazione ai fini della valutazione delle performance degli enti e diffusi secondo i canali di comunicazione regionali anche al fine di orientare le persone nella scelta degli operatori.

La valutazione delle performance potrà tenere conto, nei diversi provvedimenti attuativi, delle tipologie di destinatari dei servizi, valorizzando con pesi differenziati il risultato dell'inserimento lavorativo con riferimento a specifici target.

Regione Lombardia potrà acquisire dati di customer satisfaction anche attraverso somministrazione di questionari.

3.2 *Il Manuale Unico di gestione della Dote*

I provvedimenti attuativi stabiliscono le modalità di attuazione del modello e, nello specifico, le procedure che i soggetti coinvolti sono tenuti a seguire per assicurare una corretta gestione e rendicontazione della dote.

A tal fine, la DG I.F.L. approva, con decreto dell'Autorità di Gestione del FSE, il Manuale di gestione per i beneficiari e, ove necessario, integra le relative disposizioni nei singoli provvedimenti attuativi delle singole iniziative.