



Bruxelles, 5.12.2012
SWD(2012) 409 final

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE
che accompagna il documento

Proposta di raccomandazione del Consiglio
sull'istituzione di una garanzia per i giovani

{COM(2012) 729 final}

Traduzione del documento ufficiale SWD(2012)409

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE
che accompagna il documento

Proposta di raccomandazione del Consiglio
sull'istituzione di una garanzia per i giovani

1. QUALI SONO GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DELLA GARANZIA PER I GIOVANI?

1.1. Il concetto di garanzia per i giovani

I giovani lottano per farsi strada nel mercato del lavoro. Queste difficoltà si sono amplificate nel corso della crisi attuale, dove la situazione economica impone che spesso siano i giovani i primi ad essere licenziati e gli ultimi ad essere assunti. Occorrono risposte specifiche per i giovani, oggi e per il futuro, e in quest'ottica la Commissione propone una raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di una garanzia per i giovani.

Gli Stati membri dovrebbero assicurare che, entro quattro mesi dal completamento del percorso scolastico o dall'inizio della disoccupazione, i giovani ricevano un'offerta qualitativamente buona di occupazione, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio.

Il concetto di garanzia per i giovani non è nuovo. Già nel 1981, il consiglio nordico¹ l'ha definita come “una situazione sociale dove a tutti giovani sono garantite reali opportunità di istruzione, formazione e occupazione, in linea, da un lato, con le aspirazioni, le capacità e gli interessi dell'individuo e, dall'altro, con le necessità e gli obiettivi della società”. Oggi si potrebbe aggiungere “e dell'economia”.

I giovani dovrebbero essere sostenuti ai fini di un risultato in termini di occupazione, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio. Il sostegno necessario varia a seconda della situazione individuale. Per molti giovani, interventi leggeri e di breve durata, come attività di orientamento professionale generale e informazioni su percorsi di istruzione e sul mercato del lavoro, sono sufficienti per ottenere autonomamente la collocazione desiderata entro il periodo di tempo specificato. Altri richiedono una valutazione degli ingressi nel mercato del lavoro, servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e, se necessario, una breve formazione per la preparazione del CV. Altri ancora, spesso giovani più svantaggiati (come quelli scarsamente qualificati o con altre difficoltà) necessitano di interventi più profondi, lunghi e complessi e di offerte concrete per garantire che anch'essi possano beneficiare della garanzia per i giovani.

In effetti, la garanzia per i giovani ha lo scopo di assicurare che nessuno sia lasciato solo e che tutti i giovani che non sono riusciti a ottenere un'offerta autonomamente, entro un determinato periodo di tempo ricevano un'offerta di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio.

Considerando gli attuali tassi di disoccupazione elevati in tutta Europa, il fatto che le stime più recenti² dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) non evidenzino un'inversione di tendenza nei prossimi anni, e in particolare il dato intollerabile degli oltre 7,5 milioni di giovani al di sotto di 25 anni che attualmente non lavorano e non seguono nessun percorso di istruzione e formazione (i

¹ Youth Guarantee: Theory or Reality – Segretariato del consiglio nordico dei ministri – giugno 1981.

² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm.

cosiddetti NEET), è estremamente urgente che una garanzia per i giovani contribuisca a ridurre questi numeri e, in ogni caso, a mettere fine all'aumento di questo gruppo.

La Commissione europea invita pertanto gli Stati membri a prendere provvedimenti e a offrire la garanzia per i giovani entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di insegnamento formale. Poiché il successo della garanzia per i giovani dipende da una serie di attori e di azioni (ad es. per affrontare aspetti quali la sensibilizzazione e la diffusione), la Commissione propone una serie di orientamenti nell'ambito della raccomandazione, che sono ulteriormente discussi nella sezione 3 del presente documento di lavoro dei servizi della Commissione.

1.2. Principi da considerare nella definizione dei sistemi

Nel definire un sistema di garanzia per i giovani, è probabile che sorgano varie questioni di principio e le diverse situazioni nei singoli Stati membri (o a livello regionale o locale) potrebbero determinare differenze nell'organizzazione del sistema e nella successiva attuazione.

In primo luogo va notato che i giovani, pur richiedendo un'attenzione specifica in termini di monitoraggio e di intervento attraverso un sistema generale di garanzia, **non costituiscono un gruppo omogeneo** e vivono in **ambienti sociali differenti; inoltre, occorre dedicare una particolare attenzione ai giovani che sono maggiormente a rischio di diventare o restare NEET**. A titolo di esempio, le giovani donne evidenziano una maggiore permanenza nella condizione di NEET e un tasso di ricambio inferiore rispetto ai giovani uomini, soprattutto nell'Europa meridionale e orientale (Bulgaria, Repubblica ceca, Grecia, Ungheria, Italia, Malta e Polonia), dove le giovani rappresentano una quota più elevata del tasso annuo di NEET nel periodo 2006-2009, con tassi di uscita inferiori rispetto agli uomini³. Tuttavia, una volta che le donne sono uscite dallo stato di NEET, in alcuni paesi è meno probabile che vi rientrino. La permanenza più elevata per le giovani donne è probabilmente dovuta al fatto che le donne NEET hanno maggiori probabilità di essere inattive piuttosto che disoccupate. Nel progettare e nell'attuare un sistema di garanzia per i giovani, gli Stati membri dovrebbero prestare attenzione alla dimensione di genere delle sfide. Attualmente, in tutti i paesi i tassi di copertura delle politiche attive per il mercato del lavoro (ossia il numero di giovani partecipanti in percentuale sulla popolazione di NEET tra 15 e 24 anni) sono inferiori per le donne rispetto agli uomini. Il tasso di copertura medio per le giovani donne infatti è pari al 26,3% contro il 33,9% per i giovani uomini. Le differenze di genere nei tassi di copertura nella formazione raggiungono 8,5 punti percentuali (13% per le giovani donne contro 21,5% per gli uomini)⁴.

Eurofound⁵ ha individuato otto diversi elementi determinanti che aumentano la probabilità dei giovani di entrare nella categoria dei NEET: i) avere una disabilità; ii) avere un background di immigrazione; iii) avere un basso livello di istruzione; iv) vivere in zone remote; v) avere un reddito familiare basso; vi) avere genitori che sono stati disoccupati; vii) avere genitori con un basso livello d'istruzione e viii) provenire da famiglie divorziate. Questi elementi determinanti, specialmente se combinati, possono portare a prestazioni scarse e talvolta anche alla discriminazione, nella scuola e nel mercato del lavoro, rendendo i passi successivi particolarmente difficili per questi giovani.

Di conseguenza, i sistemi dovrebbero affrontare la situazione di questi giovani attualmente più emarginati dal mercato del lavoro, che possono non essere ancora pronti per una reale offerta di lavoro

³ Calcoli della Rete europea di esperti sull'uguaglianza di genere.

⁴ Relazione della Rete europea di esperti sull'uguaglianza di genere *Starting fragile: gender differences in the youth labour market*, 2012.

⁵ Eurofound (2011) *Giovani e NEET in Europa: primi risultati*.

quando diventano disoccupati o lasciano la scuola e possono richiedere interventi specifici di formazione e un tutoraggio intensivo. In effetti, secondo quanto affermato da Eurofound⁶, le esperienze della Svezia dimostrano che il collocamento sul lavoro dei giovani in un periodo di tempo relativamente breve può non offrire soluzioni a lungo termine. Nel presentare un'offerta a un giovane nell'ambito di un sistema di garanzia per i giovani occorre tenere conto di aspetti strutturali, quali competenze e qualifiche.

In secondo luogo, nel progettare un sistema di garanzia per i giovani si potrebbero considerare **principi di obbligo reciproco**, come quelli che si applicano agli adulti e alla loro partecipazione alle politiche attive per il mercato del lavoro. In effetti, sarebbe concepibile che la condizione per ricevere un'offerta nel quadro della garanzia per i giovani sia quella di iscriversi a un servizio per l'impiego. Tuttavia, in questo caso, sarebbe importante affrontare aspetti quali, in primo luogo, la stigmatizzazione dell'iscrizione al servizio per l'impiego, da sostituire con una maggiore consapevolezza dei suoi vantaggi.

Inoltre, in molti paesi il pagamento di sussidi (e talvolta anche di sussidi di assistenza sociale) è collegato alla partecipazione a un programma di attivazione. Quello di sanzionare i sussidi se i giovani non partecipano al sistema di garanzia sarebbe un mezzo per garantire che i giovani disoccupati accettino le offerte proposte, limitando così l'impatto degli effetti negativi della disoccupazione che lasciano il segno⁷.

Esistono però anche dei *caveat* ad un simile approccio, poiché i giovani particolarmente vulnerabili potrebbero allontanarsi ulteriormente dai servizi per l'impiego ed essere ancora più difficili da raggiungere. La progettazione individuale dell'azione e i collocamenti personalizzati consentono innanzi tutto di prevenire gli abbandoni.

Nei casi di uscita dalle misure di attivazione (e di perdita dei sussidi) devono esistere meccanismi atti a garantire che questi giovani non siano lasciati soli, ma che esistano servizi per raggiungerli e mantenere i contatti con essi, per scoprire dove sono i problemi e in che modo è possibile reinserirli nel sistema scolastico per proseguire gli studi, nella formazione professionale e in altre misure di integrazione nel mercato del lavoro (quali tirocinio, apprendistato, ecc.).

In terzo luogo, nel progettare i sistemi occorre prendere in considerazione anche il potenziale dei **cicli di inattività**. In che modo bisogna affrontare il problema degli abbandoni prematuri o di coloro che sfruttano un'offerta garantita ma poi finiscono per dover ricorrere ad un'altra offerta garantita? Il sistema dovrebbe prevedere dei meccanismi o dei piani d'azione mirati a interrompere e a evitare cicli di inattività dei giovani, poiché possono indurre a un'ulteriore demotivazione e distruzione del capitale umano.

In quarto luogo, un sistema di garanzia per i giovani potrebbe potenzialmente comportare un **rischio morale** se i giovani si limitano ad appoggiarsi a un'organizzazione esterna, come un servizio per l'impiego, per ricevere un'offerta. Situazioni di questo tipo possono essere evitate nel progettare il sistema, ad esempio grazie all'introduzione di servizi di orientamento attivi e personalizzati all'inizio del processo, per aiutare i giovani a individuare posti di lavoro vacanti o opportunità di formazione che li interessano e sostenere la loro candidatura per aumentare le probabilità di successo.

⁶ Eurofound (2012) *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Garanzia per i giovani: esperienze dalla Finlandia e dalla Svezia).

⁷ Descritti in seguito al punto 2.2.

In quinto luogo, gli Stati membri dovranno decidere a quale livello attuare e gestire la garanzia per i giovani. Per gli Stati membri dove l'attuazione delle politiche di istruzione, formazione e occupazione è decentrata, il **livello regionale o addirittura locale** può essere rilevante in termini di attuazione, mentre sarebbe importante garantire un meccanismo di coordinamento nazionale con un ministero, un ente o un'organizzazione a livello nazionale che assumano un ruolo guida. Questo può contribuire ad affrontare le disparità regionali o le situazioni locali, ad esempio in sobborghi, zone rurali o remote all'interno di uno stesso paese, lavorando il più possibile a contatto con i giovani destinatari delle misure.

Infine, onde evitare gli effetti della disoccupazione che lasciano il segno (cfr. anche la sezione 2.2.) si raccomanda di includere **nel sistema di garanzia per i giovani delle regole sui tempi**⁸. La Commissione propone che gli Stati membri offrano la garanzia a tutti i giovani entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema scolastico. In molti servizi pubblici per l'impiego (PES)⁹ sono già previste delle regole sui tempi di intervento. Al di là di questo, in molti paesi i giovani disoccupati sono già un gruppo prioritario per l'intervento tempestivo dei servizi pubblici per l'impiego¹⁰.

1.3. Esempi specifici per paese

La forma di garanzia più vicina a quella delineata nella proposta di raccomandazione del Consiglio presentata dalla Commissione affinché i giovani ricevano un'offerta di occupazione, apprendistato o tirocinio o proseguimento degli studi si può trovare in **Finlandia**. Basandosi su una lunga esperienza in fatto di garanzie per i giovani, il governo finlandese mira a offrire una nuova garanzia più completa e preventiva e a combinare elementi di occupazione e istruzione. Questa garanzia¹¹, attuata dall'inizio del 2013, può essere sintetizzata come segue:

“Each young person under 25 and recently graduated under 30 will be offered a job, a traineeship, on-the-job training, a study place, or a period in a workshop or rehabilitation within 3 months of becoming unemployed.”

“Every school-leaver will be guaranteed a place in upper secondary school, in vocational education and training, in apprenticeship training, in a youth workshop, in rehabilitation or by other means”¹².

⁸ La maggior parte dei paesi comprende tutti i giovani in cerca di lavoro o di formazione, cfr. Commissione europea (2011) *Comparative paper on youth integration*, pagg. 14 e seg.

⁹ AT (garanzia di formazione entro 3 mesi), BE - VDAB (collegamento con il mercato del lavoro entro 4 settimane dall'iscrizione), BE - VDAB (entro 4 mesi dall'iscrizione – piano d'azione per i giovani), DK (colloquio entro 3 mesi per i giovani al di sotto di 30 anni; tutti hanno diritto a politiche attive per il mercato del lavoro entro 3 mesi), DE (disposizione di legge <25 collocamento immediato), FI (a tutti i giovani al di sotto di 30 anni viene offerta una garanzia), PL (offerta di misure di attivazione entro 6 mesi), ES (garanzia per attività di formazione o esperienza), SE (offerta di una serie di attività 90 giorni dopo l'iscrizione), NL e LT hanno definito orientamenti pertinenti, SI, BG, CZ, EE, MT e FR offrono misure di sostegno ai giovani come gruppo prioritario (Commissione europea (Laboratorio mobilità), 2012: *PES Crisis response questionnaire 2012*, pag. 16).

¹⁰ Commissione europea (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people*, documento tematico di sintesi, capitolo 4; Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, Dublino.

¹¹ Ministero finlandese dell'Occupazione e dell'economia, *Youth Guarantee 2013*: http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf.

¹² Nel piano di sviluppo *Education and Research 2011-2016* è chiamata “garanzia educativa” nell'ambito della garanzia per i giovani.

(Ogni giovane di età inferiore a 25 anni e ogni neo-laureato di età inferiore ai 30 anni riceverà un'offerta di lavoro, tirocinio, formazione sul lavoro, proseguimento degli studi, o un periodo di attività di laboratorio o recupero entro tre mesi dall'inizio della disoccupazione).

A ogni giovane che lascia la scuola sarà garantito un posto nella scuola secondaria superiore, nell'istruzione e formazione professionale, nell'apprendistato, in laboratorio per giovani, in attività di recupero o con altri mezzi).

Oltre al caso della Finlandia, in altri Stati membri¹³ esistono svariate iniziative idonee a sostenere il successo della piena attuazione di una garanzia per i giovani (ad esempio Repubblica ceca, Danimarca e Francia). Si tratta ad esempio di programmi per lo sviluppo di competenze nella gestione delle carriere e per l'orientamento professionale presso le scuole, orientamenti professionali, tutoraggio dei giovani svantaggiati per prevenire l'abbandono scolastico e agevolare la transizione, assistenza nella ricerca del posto di lavoro, orientamento individuale, servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sovvenzioni ai datori di lavoro, programmi di apprendistato e formazione professionale. Questi strumenti sono offerti in misura diversa nei vari Stati membri, a studenti, giovani disoccupati o che hanno abbandonato gli studi, NEET e disabili. In particolare l'apprendistato e/o il tirocinio sono spesso utilizzati per sostenere i giovani disoccupati.

Tipicamente, l'inizio dei programmi è previsto entro un certo numero di giorni o di mesi dopo la registrazione in qualità di disoccupato, benché generalmente non promettano un'offerta di lavoro, né un apprendistato, un tirocinio o un corso di formazione professionale. Tutte le iniziative si svolgono di solito tramite un servizio pubblico per l'impiego (PES) o un altro organismo all'interno della pubblica amministrazione.

Alcune misure intese ad attivare i giovani e a ridurre i livelli di disoccupazione sono finanziate dal Fondo sociale europeo (ad esempio in Bulgaria, nella Repubblica ceca e in Lettonia).

Nel 2008 in **Austria**¹⁴ è stata istituita una "garanzia di formazione" per i giovani fino ai 18 anni, per offrire ai giovani che non riescono a trovare un apprendistato in azienda l'opportunità di svolgere un apprendistato presso una istituzione sovraziendale finanziata dai servizi pubblici per l'impiego. Nell'ambito di questa misura, gli apprendisti con esigenze speciali possono beneficiare di un programma di formazione integrato che comprende periodi di apprendistato parziali o prolungati. Una "garanzia di lavoro e formazione" per giovani tra i 19 e i 24 anni nel quadro del programma d'azione "Futuro per i giovani" garantisce che i giovani disoccupati ricevano offerte di lavoro, formazione mirata o occupazione sovvenzionata entro i primi sei mesi dall'iscrizione presso i servizi pubblici per l'impiego. Oltre a sovvenzioni e retribuzioni di base orientate alle esigenze, come concordato nel quadro dei contratti collettivi, si offrono anche incentivi connessi alla qualità e al mercato del lavoro per incoraggiare i datori di lavoro a istituire altri luoghi di formazione e a migliorare la qualità della formazione stessa. I datori di lavoro saranno quindi sostenuti se i loro apprendisti ottengono punteggi buoni o eccellenti nell'esame finale dell'apprendistato.

In **Svezia** l'approccio consiste nello stimolare i giovani disoccupati ad attivarsi nella ricerca del lavoro. Il programma comincia con un periodo iniziale di tre mesi di misure intensive di sostegno e follow-up delle attività di ricerca di lavoro del singolo. Dopo questo periodo iniziale, viene attivato un

¹³ Una panoramica di queste misure è fornita nell'allegato 1 al presente documento.

¹⁴ Giovani e lavoro in Austria:

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitsJugend2012engl.pdf?db=-1>.

processo di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro, associato a un'azione rafforzata, che può prevedere un periodo di apprendistato o di ulteriore formazione.

1.4. Azione a livello di UE verso l'istituzione della garanzia per i giovani

Negli ultimi anni è stata molto forte anche la spinta politica a livello di UE per sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al mondo del lavoro.

Già nel 2005 il Consiglio ha convenuto, nell'ambito degli orientamenti per le politiche a favore dell'occupazione¹⁵ (2005-2008), di “offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei sei mesi di disoccupazione, nel caso dei giovani”. Nel 2008¹⁶ il Consiglio ha ridotto il periodo di tempo a “non oltre quattro mesi” per i giovani che hanno lasciato la scuola.

Poiché nel 2010 tale misura non era ancora stata attuata nell'UE, sia il Parlamento europeo (PE) che il Forum europeo della gioventù hanno chiesto energicamente l'istituzione di garanzie per i giovani a livello dell'Unione.

Nell'ambito dell'iniziativa faro “Gioventù in movimento”¹⁷ del settembre 2010, la Commissione ha presentato un quadro di priorità politiche per ridurre la disoccupazione giovanile, con un'attenzione particolare per l'agevolazione del passaggio dagli studi al mondo del lavoro e la riduzione della segmentazione del mercato del lavoro. La Commissione ha fatto appello in particolare agli Stati membri affinché garantiscano che tutti i giovani, entro quattro mesi dall'uscita dalla scuola, abbiano trovato un lavoro oppure seguano una formazione ulteriore o beneficino di misure d'attivazione e che tale aiuto sia considerato una “garanzia per i giovani”.

Nel 2011 e nel 2012 l'appello è stato rinnovato, soprattutto da parte del Consiglio europeo, del Parlamento europeo e del Forum per la gioventù, tuttavia senza ottenere molti successi concreti. La Commissione ha annunciato l'attuazione dell'azione preparatoria del PE di 4 milioni di EUR sulle garanzie per i giovani nella comunicazione sull'iniziativa “Opportunità per i giovani”¹⁸ del dicembre 2011 e ha ribadito il proprio impegno nei confronti delle garanzie per i giovani nel pacchetto per l'occupazione¹⁹ dell'aprile 2012, annunciando una proposta di raccomandazione del Consiglio.

La Presidenza danese ha organizzato un seminario sulle modalità di realizzazione di una garanzia per i giovani nel quadro dell'incontro informale dei ministri del lavoro e degli affari sociali tenutosi a Horsens nell'aprile 2012.

Da parte loro, una risoluzione del PE²⁰ del 24 maggio 2012 e un parere²¹ del 12 luglio 2012 del Comitato economico e sociale europeo (CESE) hanno commentato la comunicazione sull'iniziativa “Opportunità per i giovani”, includendo entrambi dei punti specifici sulle garanzie per i giovani.

¹⁵ Decisione del Consiglio 2005/600/CE - GU L 205 del 6 agosto 2005, pag. 21.

¹⁶ Orientamenti per le politiche a favore dell'occupazione (2008-2010), decisione del Consiglio 2008/618/CE - GU L 198 del 26 luglio 2008, pag. 51.

¹⁷ COM(2010) 1047 del 15 settembre 2010, presentata nel quadro della strategia Europa 2020 e delle strategie europee per l'occupazione.

¹⁸ COM(2011) 933 del 20 dicembre 2011.

¹⁹ *Verso una ripresa forte di occupazione*, COM (2012) 173 del 18 aprile 2012.

²⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0224+0+DOC+XML+V0//IT>

²¹ CESE 1579/2012 - SOC/450 all'indirizzo: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.21992>

Nel gennaio 2012, una parte del questionario annuale inviato alla rete dei servizi pubblici per l'impiego (PES) per recensire la loro capacità di adattarsi alla crisi conteneva un modulo sulle iniziative avviate per affrontare la disoccupazione giovanile. Nel giugno 2012, nel contesto della riunione dei capi dei PES è stato chiesto ai membri della rete di riferire in merito agli sviluppi occorsi dal gennaio 2012 per quanto riguarda i giovani.

Nel giugno 2012, nell'ambito del follow-up al pacchetto a favore dell'occupazione, si è discusso con le parti sociali in merito alla prospettiva di un'iniziativa sulla garanzia per i giovani e nel settembre 2012 si sono incontrati rappresentanti del Forum europeo della gioventù e di organizzazioni intersettoriali delle parti sociali. L'iniziativa a favore della garanzia per i giovani è stata discussa nuovamente con le parti sociali in occasione della riunione del comitato per il dialogo sociale del 23 ottobre 2012.

Infine, il 29 giugno 2012 il Consiglio europeo ha sollecitato gli Stati membri ad adoperarsi maggiormente per incrementare l'occupazione dei giovani, "al fine di assicurare che entro alcuni mesi dal completamento del percorso scolastico i giovani ricevano un'offerta qualitativamente buona di occupazione, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio". Il Consiglio ha inoltre concluso che tali misure possono essere sostenute dal Fondo sociale europeo (FSE) e che gli Stati membri devono avvalersi delle possibilità di finanziare temporaneamente, a partire dal Fondo sociale europeo, gli incentivi a favore delle assunzioni.

1.5. Fondamento logico della proposta

La Commissione, e tutti gli Stati membri, sono estremamente preoccupati in merito all'attuale situazione del mercato del lavoro per i giovani e al suo costante deterioramento. I livelli drammatici di disoccupazione giovanile affliggono l'intera Europa, i loro costi sono elevati e lo saranno in futuro. I risparmi ottenuti attraverso la garanzia per i giovani oltrepassano la riduzione delle spese di assistenza sociale. Evitando la disoccupazione e il deteriorarsi delle competenze si otterrebbero vantaggi a lungo termine per i giovani e per l'economia grazie a una minore disoccupazione durante l'intero ciclo di vita, redditi più elevati (e quindi anche gettito fiscale e contributi assistenziali e previdenziali più elevati) e meno problemi sociali e sanitari. Per ulteriori informazioni consultare la sezione 2.

Poiché non è stato dato seguito a vari appelli politici, sia del Consiglio che del Parlamento europeo, per l'istituzione di sistemi di garanzia per i giovani, ora è necessario rivolgere agli Stati membri la presente raccomandazione. Infatti, finora solo un numero limitato di Stati membri ha adottato misure volte ad attuare un sistema completo di garanzia per i giovani.

Disponendo di orientamenti a livello di UE sugli strumenti che contribuiscono all'effettiva realizzazione del sistema di garanzia per i giovani, gli Stati membri potranno avvalersi al meglio dei Fondi di coesione, in particolare del Fondo sociale europeo, per affrontare la disoccupazione e l'inattività giovanili.

Nella proposta si riconosce che la diversità tra le situazioni dei singoli Stati membri (o a livello regionale o locale) potrebbe determinare differenze nell'istituzione e nell'ulteriore attuazione del sistema.

2. UN APPROCCIO DI INVESTIMENTO: COSTI E BENEFICI

La disoccupazione e l'inattività giovanili sono fonte di costi. Si tratta di costi per il presente (in termini di sussidi versati nonché di guadagni e tasse non percepiti), ma anche di costi per il futuro (dato che producono una serie di effetti che lasciano il segno). La prevenzione della disoccupazione e dell'inattività quindi presenta il potenziale per compensare i costi e, in questo senso, rappresenta un'opportunità per un investimento intelligente nel futuro dell'Europa: i suoi giovani.

2.1. Il costo immediato dei NEET

Nel 2008²² il costo della disoccupazione o dell'inattività dei giovani (ossia il costo dei giovani considerati NEET) era stato stimato da Eurofound all'incirca in 100 miliardi di EUR, ovvero l'1% del PIL aggregato di 21 paesi dell'UE.

Nell'ottobre 2012 Eurofound ha presentato delle stime aggiornate, che ora comprendono 26 Stati membri (tutti tranne Malta)²³. Un NEET è definito come un giovane (di 15-29 anni) che è stato disoccupato e non ha seguito percorsi di istruzione o formazione per sei mesi o più durante i precedenti 12 mesi. I sei mesi non devono essere consecutivi.

Su questa base, il costo economico dei NEET è stato stimato in 119,2 miliardi di EUR all'anno, all'incirca l'1% del PIL aggregato nel 2008. Queste cifre corrispondono alla somma di "reddito della finanza pubblica", ossia tutti i trasferimenti delle finanze pubbliche e le prestazioni previdenziali ai singoli individui, e "reddito della risorsa", ossia il mancato contributo dell'individuo alla società (in termini di guadagni non percepiti, tasse non pagate e contributi previdenziali non versati). Questi costi sono stati calcolati sulla base del metodo del *propensity score* per garantire che si tenesse conto delle diverse caratteristiche dei NEET²⁴ ed erano sostanzialmente superiori ai costi della finanza pubblica (8,8 miliardi di EUR di costi della finanza pubblica contro 111,3 miliardi di EUR di costi della risorsa).

Eurofound ha incluso anche una stima dei costi dei NEET nel 2011²⁵. **La perdita annua ora si attesta a 153 miliardi di EUR l'anno**, con un aumento impressionante di 34 miliardi di EUR rispetto al 2008, corrispondente a un aumento relativo di quasi 28 punti percentuali in tre anni. In percentuale del PIL, i costi ora rappresentano l'1,21% del PIL.

A livello nazionale, i costi assoluti più elevati sono sostenuti in Italia (32,6 miliardi di EUR), seguita da Francia, Regno Unito e Spagna (rispettivamente 22 miliardi, 18 miliardi e 15,7 miliardi di EUR). I

²² Eurofound (2012) *Giovani e NEET in Europa: primi risultati*. Danimarca, Grecia, Finlandia, Francia, Malta e Svezia sono state escluse a causa di variabili mancanti. La stima si limita al costo attuale dei guadagni non percepiti (94 miliardi di EUR) e ai costi della finanza pubblica in termini di trasferimenti in eccesso (7 miliardi di EUR). L'analisi ha utilizzato le statistiche dell'Unione europea sul reddito e sulle condizioni di vita 2008 (EU-SILC) per il gruppo di età compresa tra i 16 e i 29 anni. Il gruppo NEET è stato definito come quello comprendente i giovani che sono stati disoccupati o inattivi per un periodo di sei mesi o più durante il periodo di riferimento dell'indagine.

²³ Eurofound (2012) *NEET – Giovani che non studiano e non lavorano: caratteristiche, costi e risposte politiche in Europa*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea, Lussemburgo.

²⁴ "Tutti gli individui che sono NEET sono confrontati con i loro gemelli statistici, ossia soggetti non-NEET che presentano valori simili di *propensity score*, e pertanto caratteristiche simili. Si effettua il confronto tra i rispettivi redditi e trasferimenti assistenziali e la differenza media calcolata è considerata il costo individuale di un NEET".

²⁵ Sulla base delle ipotesi sull'aumento dei NEET utilizzando dati LFS e scontando ai valori attuali.

costi più elevati in rapporto al PIL sono in Bulgaria e Grecia (rispettivamente 3,3% e 3,28%), mentre Cipro, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia e Polonia riferiscono perdite annue superiori al 2% del PIL.

Occorre notare che questi dati non considerano i costi indiretti del deterioramento del capitale umano e dell'occupabilità, né l'aumento di determinati costi per la salute e la giustizia penale.

Inoltre, nell'interpretazione di questi calcoli occorre usare una certa prudenza: poiché alcuni NEET indubbiamente risulteranno attivi grazie alla partecipazione a misure di istruzione o formazione (invece che a un'occupazione retribuita), il successo della garanzia per i giovani non consentirebbe comunque di recuperare il costo totale calcolato da Eurofound. Inoltre, può darsi che alcuni giovani NEET non partecipino affatto al programma (ad esempio le madri molto giovani): anche in questo caso non tutti i costi sarebbero recuperati.

In termini di inclusione e povertà, la posizione fragile e instabile dei giovani sul mercato del lavoro può intensificare i rischi sociali attuali e futuri. Nel 2010 il 29,1% dei giovani di età compresa tra 16 e 24 anni nell'UE è stato classificato come soggetti che vivono in condizioni di povertà o esclusione sociale, con un aumento di 1,3 punti percentuali rispetto al 2009, e 0,8 punti percentuali rispetto al 2008. Tuttavia, nell'analizzare queste cifre e nell'effettuare confronti tra i paesi occorre tenere presente che gli attuali indicatori di povertà ed esclusione sociale non rispecchiano pienamente la situazione dei giovani. In effetti, dal punto di vista statistico, un giovane che vive con i genitori per motivi finanziari non sarà necessariamente considerato povero, anche se non è in grado di mantenersi.

2.2. Gli effetti a più lungo termine dell'essere stato un NEET

Per un individuo, essere disoccupato in giovane età comporta anche il rischio di “effetti che lasciano il segno”. Una crescente letteratura dimostra che l'esperienza della disoccupazione da giovani ha un impatto negativo durevole sui futuri livelli di reddito e sul futuro rischio di disoccupazione. È vero anche il corrispondente positivo: l'esperienza dell'occupazione aumenta la probabilità di un'occupazione futura²⁶. Al di là di questo, anche lo stato di salute, il benessere e la soddisfazione sul lavoro dei giovani risentono negativamente dei periodi di disoccupazione²⁷.

È stato stimato che dopo un periodo senza lavoro, la probabilità di un futuro periodo di disoccupazione aumenta del 13-16%²⁸. Il rischio di ulteriore disoccupazione è più elevato fino a 33 anni²⁹.

Nel contempo, i giovani colpiti dalla disoccupazione probabilmente risulteranno penalizzati in termini di retribuzione: sei mesi di disoccupazione all'età di 22 anni comportano una retribuzione inferiore dell'8% a 23 anni e del 2-3% a 30 e 31 anni³⁰. La penalizzazione retributiva si applica anche ai giovani che si laureano durante un periodo di “difficoltà economica”: la perdita retributiva iniziale subito dopo la laurea è del 6-7% per ciascun punto percentuale di aumento nel tasso di

²⁶ Doiron, D. e Gorgens, T. (2008), “State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions”, *Journal of Econometrics*, 145, 81-97.

²⁷ Bell, D.N.F. e Blanchflower, D.G. (2011), “Young People and the Great Recession”, *IZA Discussion Paper n. 5674*.

²⁸ Doiron e Gorgens (2008), op. cit.

²⁹ Gregg, P. e Tominey, E. (2005), “The wage scar from male youth unemployment”, *Labour Economics* 12, 487-509.

³⁰ Mroz, T.A. e Savage, T.H. (2006), “The long-term effects of youth unemployment”, *Journal of Human Resources*, Spring, 41(2), 259-293.

disoccupazione³¹. Anche 15 anni dopo, la perdita retributiva si attesta al 2,5%. Alcune stime sono più scoraggianti, suggerendo una perdita del 13-21% all'età di 42 anni, che tuttavia si riduce al 9-11% se si evitano periodi ripetuti di disoccupazione³².

In termini di durata della disoccupazione, quanto più lungo è il periodo di disoccupazione in giovane età, tanto maggiore è il suo effetto negativo³³. Altri dati dimostrano che quello che conta è il semplice fatto di essere occupati (e viceversa è il semplice fatto di essere disoccupati ad avere un impatto negativo): *“young people who hold jobs can more easily find jobs in the future. This could be interpreted as benefits accruing from networking, or other skills in finding employment. Alternatively, employers could be more willing to hire people who have held previous jobs regardless, of the length of the employment spells”*³⁴ (per i giovani che hanno un lavoro è più facile trovare un'occupazione in futuro. Si potrebbe interpretare come un vantaggio derivante dalla creazione di reti di rapporti o altre competenze per trovare un'occupazione. In alternativa, può darsi che i datori di lavoro siano più disposti ad assumere persone che hanno già esperienza di lavoro, a prescindere dalla durata del periodo di occupazione). Questo significa che anche un breve periodo di occupazione sarebbe vantaggioso per le futura probabilità di occupazione.

Anche la situazione macroeconomica (teatro di una crescente disoccupazione) ha un effetto sulle giovani generazioni: gli individui di età compresa tra i 17 e i 25 anni durante un periodo di recessione hanno meno fiducia nelle istituzioni pubbliche e credono che il successo dipenda più dalla fortuna che dall'impegno³⁵.

Inoltre, l'impatto della disoccupazione o dell'inattività sui giovani può anche comportare conseguenze sociali: se gli appartenenti a questo gruppo non possono permettersi un alloggio indipendente, con tutta probabilità resteranno a vivere con la famiglia e ritarderanno la creazione di una famiglia propria, con un conseguente peggioramento delle tendenze e delle prospettive demografiche. Per di più, se la mancanza di opportunità di ingresso nel mercato del lavoro induce i giovani a lasciare l'UE per cercare lavoro altrove, un fenomeno che spesso riguarda soggetti altamente qualificati e quindi comporta una potenziale fuga di cervelli, questo può anche rivelarsi costoso per la competitività futura dell'Europa.

L'istituzione della garanzia per i giovani è un costo, ma valutandolo in prospettiva rispetto ai costi dell'inazione possiamo adottare un approccio d'investimento razionale nel considerare il passaggio dei giovani dalla scuola al proseguimento degli studi e al mercato del lavoro. Gregg e Tominey avevano già esposto il fondamento logico di un sistema di garanzia per i giovani nel 2005: *“Interventions to reduce the exposure of young adults to substantive periods of unemployment could, if successful, have substantial returns in terms of the individual's lifetime earnings and represent a good investment. In addition there is evidence that raising educational qualifications after substantial youth unemployment can lead to enhanced wage recovery”*³⁶ (Gli interventi per ridurre l'esposizione dei giovani adulti a consistenti periodi di disoccupazione potrebbero, se attuati con successo, produrre notevoli ritorni in termini di guadagni del singolo nel corso della vita e rappresentano un buon

³¹ Kahn, L.B. (2010), “The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy” *Labour Economics* 17, 303-316.

³² Gregg e Tominey (2005), op.cit.

³³ Bell e Blanchflower (2011), op.cit.

³⁴ Doiron e Gorgens (2008), op.cit.

³⁵ Giuliano, P. e Spilimbergo, A. (2009), “Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy”, *NBER Working Paper* n. 15321.

³⁶ Gregg e Tominey (2005), op.cit.

investimento. Inoltre, è dimostrato che l'innalzamento delle qualifiche scolastiche dopo un periodo consistente di disoccupazione giovanile può migliorare il recupero retributivo).

2.3. I costi di una garanzia per i giovani

Mentre nelle due sottosezioni precedenti si è dimostrato che il successo di una garanzia per i giovani produrrebbe dei vantaggi sostanziali per la società e i singoli individui, la presente sottosezione affronta i potenziali costi dell'attuazione della garanzia.

Benché ovviamente sia molto difficile stimare i costi di una garanzia per i giovani, numerose parti interessate hanno tentato di farlo.

Nel luglio 2012 l'**Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)** ha stimato i costi dell'attuazione di un sistema di garanzia per i giovani nell'Eurozona³⁷. La stima del costo totale per l'Eurozona si attesta sullo 0,45% del PIL dell'Eurozona, ossia 21 miliardi di EUR. L'analisi si basa sul modello svedese di "sostegno speciale alla ricerca del lavoro" per il quale si stima un costo annuale di **6 000 EUR per giovane disoccupato, più i costi amministrativi** (in termini di risorse necessarie per i servizi per l'impiego per seguire il programma) pari a 600 EUR per partecipante. Poiché la proposta di garanzia per i giovani presentata dalla Commissione supera il modello svedese, questa è solo un'indicazione del costo potenziale della misura.

In tale contesto si dovrebbe considerare l'esempio dell'**Austria**. Secondo stime preliminari governative, nel 2011 il servizio pubblico per l'impiego austriaco ha destinato circa 382 milioni di EUR a giovani di età inferiore ai 25 anni in termini di politiche attive per il mercato del lavoro. Più di un terzo di questa spesa è stata assorbita da apprendistati sovraziendali³⁸ (circa 11 000 EUR l'anno per ogni posto di apprendistato sovraziendale³⁹ per ragazzi al di sotto di 18 anni⁴⁰). Inoltre, gli incentivi ai nuovi posti di lavoro per i giovani costano circa 3 600 EUR per ogni posto di lavoro sovvenzionato. Considerando anche le politiche attive per il mercato del lavoro, come la formazione continua o l'orientamento professionale, i costi delle misure per ogni giovane disoccupato (tra 19 e 24 anni) ammontano a circa **5 500 EUR**.

Un altro modo per misurare i costi di una garanzia per i giovani potrebbe essere un calcolo grezzo e semplicistico basato sulla mera garanzia di un posto di lavoro (fornire un posto di lavoro a tutti i giovani disoccupati). In questo caso, il calcolo potrebbe basarsi sul salario minimo esistente (se pertinente), moltiplicato per il numero di ore di lavoro e il numero di partecipanti. Un calcolo di questo tipo è stato effettuato nel Regno Unito, sulla base di un sistema di garanzia che prevede il pagamento di 6 mesi di lavoro per 25 ore alla settimana (l'impresa copre 10 ore di formazione alla settimana). Sulla base del salario minimo attualmente in vigore nel Regno Unito, il costo ammonterebbe a 4 000 GBP per posto di lavoro (circa **5 000 EUR**)⁴¹.

³⁷ Organizzazione internazionale del lavoro (2012), "Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses", *Studies on Growth with Equity*, luglio 2012.

³⁸ Cfr. sezione 1.3.

³⁹ Un posto potrebbe accogliere diverse persone nel corso di un anno in caso di ricambio elevato.

⁴⁰ Nel dicembre 2011 (anno di formazione 2011/12), 10 463 giovani hanno partecipato a un programma di formazione sovraziendale, cfr.: BMASK, Austrian Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012), "Youth and Work in Austria": <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitsJugend2012engl.pdf?db=-1>

⁴¹ Nel settembre 2012 l'OIL ha pubblicato anche le stime dei costi di sistemi di garanzia per l'occupazione dei giovani facendo riferimento ai salari minimi vigenti: *Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth*.

Nella programmazione di bilancio di una garanzia per i giovani comunque dovrebbe essere effettuata un'analisi più dettagliata. Il **governo finlandese**, che prevede l'introduzione di una garanzia per i giovani rinnovata nel 2013, ha stimato i relativi costi suddividendoli in diverse componenti.

Il costo medio annuo per persona dell'intera garanzia, ivi compreso un "programma di competenze per giovani adulti", ammonterebbe a **2 240 EUR**⁴². Il fatto che questo costo sia sostanzialmente inferiore a quanto calcolato da Svezia e Austria può essere dovuto alle diverse caratteristiche dei gruppi di riferimento e probabilmente anche alle diverse infrastrutture esistenti che potrebbero essere utilizzate per attuare la garanzia (ad esempio personale consolidato e addestrato dei servizi per l'impiego).

Come illustra l'esempio della Finlandia, nel calcolo dei costi corrispondenti per i giovani in altri paesi occorre tenere presente che non tutti i soggetti che beneficiano di una garanzia per i giovani saranno collocati in apprendistati sovvenzionati dal governo e non tutti i giovani disoccupati avranno bisogno di ricorrere alla garanzia (ad esempio se trovano autonomamente un'offerta idonea entro i primi quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dalla scuola).

In effetti, esistono notevoli differenze nella spesa richiesta per ciascun individuo per fornire la garanzia a tutti i giovani. A titolo di esempio, i costi previsti a bilancio dalla Finlandia comprendono una formazione professionale costosa (33 800 EUR per partecipante), che risponde esclusivamente alle esigenze di una piccola minoranza (1 200) di tutti i giovani coperti dalla garanzia nel suo complesso (50 100).

Naturalmente il costo reale di una garanzia per i giovani dipende anche dalle circostanze nazionali e dal modo in cui viene istituita e attuata in ogni Stato membro. In quanto tali, le stime dei costi di una garanzia per i giovani sono soggette a una serie di *caveat*:

i costi della garanzia per i giovani saranno più alti nei paesi che presentano tassi più elevati di NEET o di disoccupazione giovanile. In questi paesi sarà importante sfruttare al massimo strumenti di finanziamento aggiuntivi (quali i fondi della politica europea di coesione) e si potrebbe considerare anche un'attuazione graduale.

Anche la durata media (e la ciclicità) della disoccupazione giovanile influisce sulle stime per l'istituzione di una garanzia per i giovani entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema scolastico.

Punti di partenza diversi in termini di misure di sostegno esistenti (ad esempio personale ben addestrato dei servizi pubblici per l'impiego per affrontare le esigenze e le situazioni dei giovani) influiscono sui potenziali costi necessari per approntare il sistema (*up-front cost*).

Occorre notare che i costi a più lungo termine della garanzia per i giovani saranno influenzati anche dagli sviluppi demografici: in futuro, in conseguenza dei minori tassi di fertilità, il problema della

⁴² La Finlandia ha destinato 60 milioni di EUR all'anno alla componente principale della garanzia per i giovani, che raggiunge 46 100 partecipanti e comprende una varietà di interventi, quali formazione professionale, incentivi ai datori di lavoro per la formazione, sussidi salariali, sostegno ai giovani immigrati, potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego, interventi di tutoraggio e contributi per le *start-up*. Tuttavia, il governo finlandese riconosce che questi costi non sono sufficienti per risolvere tutti i problemi e suggerisce pertanto di includere anche il "programma di competenze per giovani adulti" nel calcolo dei costi totali per la garanzia per i giovani. Questo particolare programma avrà un costo massimo di 52 milioni di EUR all'anno per 4 000 partecipanti (e in aggiunta si libereranno 5 000 posti all'anno grazie a risparmi di efficienza). Il risultato è una spesa di bilancio massima di 112 milioni di EUR all'anno per 50 100 partecipanti.

disoccupazione giovanile si ridurrà strutturalmente (fintanto che l'offerta di lavoro corrisponde qualitativamente alla domanda di lavoro).

2.4. Confronto di costi e benefici

Pur tenendo presenti tutti questi *caveat*, è comunque chiaro che l'investimento nei giovani è fondamentale per evitare i costi immediati e a più lungo termine dell'inattività descritti in precedenza.

Un'analisi costi-benefici delle misure svedesi mirate ad aiutare i giovani (tra i 18 e i 30 anni) ad entrare nel mercato del lavoro⁴³ ha concluso che il potenziale socioeconomico medio (ossia la potenziale redditività) nell'arco di un anno è superiore a 600 000 SEK, ovvero circa 70 000 EUR, per partecipante. Questo dato si basa sull'ipotesi che i partecipanti rinuncino ai sussidi, riducano la dipendenza dai servizi di assistenza e cura e diventino soggetti produttivi che pagano le tasse.

In realtà il pieno potenziale non viene raggiunto. Tuttavia, con un costo medio di 66 400 SEK (7 809,97 EUR) per partecipante, gli investimenti di solito vengono recuperati nel giro di un anno e la redditività media nel primo anno è pari a 35 800 SEK (circa 4 200 EUR) per partecipante. Lo studio aggiunge: *“The calculations for subsequent years do not include projects costs and forecast average profitability of SEK 441,000 [€51,870] per participant over five years. In the longer term profitability naturally accumulates over time and, considering that the gains refer to younger people, the total potential gains up to retirement age are enormous”* (I calcoli per gli anni successivi non comprendono i costi di progetti e prevedono una redditività media di 441 000 SEK [51 870 EUR] per partecipante nell'arco di cinque anni. A più lungo termine, la redditività si accumula nel corso del tempo e, considerando che i guadagni si riferiscono a persone giovani, i guadagni potenziali complessivi fino all'età pensionabile sono enormi).

I risparmi derivanti dall'investimento in una garanzia per i giovani oltrepassano i semplici risparmi ottenuti nella spesa per la protezione sociale. Come descritto sopra, il fatto di evitare la disoccupazione e il deterioramento delle competenze comporta vantaggi a più lungo termine per i giovani e per l'economia, grazie alla riduzione della disoccupazione nel corso del ciclo di vita, all'aumento dei redditi (e di conseguenza anche del gettito fiscale e dei contributi previdenziali) e grazie alla riduzione dei problemi sociali e sanitari.

3. COME ATTUARE CON SUCCESSO LA GARANZIA PER I GIOVANI

3.1. Approcci basati sul partenariato

L'importanza dei partenariati

Il successo dell'attuazione della garanzia per i giovani richiede la mobilitazione di numerosi attori e risorse verso un obiettivo comune. I dati forniti⁴⁴ da Stati membri che hanno attivato iniziative simili a sistemi di garanzia per i giovani dimostrano che l'adozione di un approccio basato sul partenariato è spesso la strategia più adeguata per un'attuazione efficiente.

⁴³ Swedish National Board for Youth Affairs (2011) *It Pays Off*.

⁴⁴ A. Scharle e T. Weber per la Commissione europea (2011) *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people* documento tematico di sintesi (dialogo tra i servizi pubblici per l'impiego).

La costituzione di partenariati per attuare la garanzia per i giovani richiede in primo luogo la designazione di un' **organizzazione incaricata** di istituire e gestire il sistema e coordinare l'azione dei partner. Questo ruolo potrebbe essere assegnato al **servizio pubblico per l'impiego** (PES), che a quel punto avrebbe l'incarico di instaurare i necessari collegamenti con le varie parti interessate, in particolare scuole, organizzazioni giovanili, istituti di formazione, servizi privati per l'impiego, parti sociali e datori di lavoro.

Un solido partenariato è caratterizzato da una serie di requisiti fondamentali, come la necessità di stabilire una chiara definizione e distribuzione di ruoli e compiti; il fatto che tutti i soggetti coinvolti debbano possedere una serie di competenze complementari; un elevato grado di fiducia reciproca; la voglia di imparare e la disponibilità a effettuare verifiche periodiche per valutare i progressi compiuti a fronte degli obiettivi.

Quando i servizi forniti dai centri per l'impiego sono subappaltati con un contratto commerciale a fornitori privati e/o del terzo settore, è importante che i termini, le condizioni e i risultati attesi siano chiaramente specificati nelle procedure d'appalto. Le attività di monitoraggio e valutazione di tali iniziative sono ugualmente importanti, al fine di garantire un ritorno sull'investimento e imparare da quello che funziona, nell'intento di definire politiche future più su misura e basate su dati concreti.

Con il suo approccio trasversale ai problemi dei giovani, la strategia UE per la gioventù⁴⁵ è un documento quadro che affronta la questione del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro in un contesto più ampio e auspica la cooperazione interministeriale. La strategia UE per la gioventù comprende relazioni triennali⁴⁶ contenenti dati e prassi politiche che potrebbero rivelarsi utili nella progettazione di sistemi di garanzia per i giovani. La Commissione e gli Stati membri hanno messo a punto anche un quadro operativo multidisciplinare di indicatori sui giovani, che illustra aspetti chiave dei giovani in fase di transizione⁴⁷.

Un esempio di approccio basato sul partenariato per lo sviluppo di una strategia politica coordinata è evidente in Finlandia. Per istituire la sua garanzia per i giovani, la Finlandia ha elaborato un modello generale dove vari ministeri (occupazione, istruzione, politiche sociali e sanità), comuni, istituti d'istruzione e altri fornitori di servizi, imprese e altri datori di lavoro, parti sociali, organizzazioni giovanili, organizzazioni studentesche e terzo settore sono tutti coinvolti in questo sforzo comune.

La Germania offre un esempio di approccio coordinato allo sviluppo di strategie per l'attuazione e l'erogazione di servizi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro locale. La Germania ha istituito una "Young People and Career Work Alliance" (Alleanza operativa per i giovani e il lavoro) dove agenzie di collocamento, centri per l'impiego, comuni ed enti di assistenza per i giovani firmano un accordo di cooperazione nell'intento di promuovere la trasparenza, effettuare analisi congiunte, ottimizzare la disponibilità dei dati sociali pertinenti sui giovani e il loro ambiente nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati, evitare duplicazioni di sforzi nell'elaborazione di questionari e profili, creare processi comuni e sincronizzare le offerte.

Colmare il divario tra le scuole e i servizi per l'impiego

⁴⁵ http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm

⁴⁶ COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257 del 10 settembre 2012.

⁴⁷

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth_policy/dashboard_youth

Le scuole e gli enti di formazione svolgono un ruolo fondamentale nel prevenire l'abbandono scolastico fornendo un sostegno mirato ai giovani a rischio, ma offrendo anche un orientamento o l'accesso a servizi pertinenti a tutti gli studenti. Inoltre, segnalano l'uscita prematura dal sistema scolastico a comuni, servizi pubblici per l'impiego o altri organismi pertinenti. Le attività di sensibilizzazione sul mondo del lavoro e di familiarizzazione degli studenti con servizi come quelli forniti dai servizi pubblici per l'impiego contribuiscono fortemente alla riduzione dell'abbandono scolastico. Per ottenere questo risultato, i programmi di orientamento professionale dovrebbero essere integrati da servizi di orientamento individuale di qualità⁴⁸. I consulenti per l'orientamento professionale dei servizi pubblici per l'impiego possono recarsi nelle scuole per fornire indicazioni generali sui servizi disponibili (informazioni sul mercato del lavoro, servizi per l'incontro tra domanda e offerta di posti vacanti di lavoro/apprendistato, assistenza nella ricerca del lavoro, ecc.).

Tuttavia, le visite presso le scuole possono avere un costo relativamente elevato per i servizi pubblici per l'impiego. Altre opzioni meno dispendiose in termini di risorse comprendono l'offerta di formazione personale o online a insegnanti e formatori nelle scuole, che poi provvedono autonomamente a trasmettere le informazioni. In Italia, ad esempio, gli insegnanti sono formati a fornire un orientamento professionale e informazioni sui servizi pertinenti offerti dai servizi pubblici per l'impiego. In Ungheria, i servizi pubblici per l'impiego offrono attività di formazione alle scuole per informare gli insegnanti sui servizi forniti e metterli in grado di trasmettere queste conoscenze agli allievi prima che lascino la scuola. In presenza di risorse più scarse, attività di questo tipo possono ottenere un effetto moltiplicatore importante⁴⁹.

I dati⁵⁰ dimostrano che i partenariati tra diversi servizi per l'impiego si stanno lentamente diffondendo nell'UE, poiché i servizi pubblici per l'impiego cercano di fornire servizi più mirati e personalizzati, sfruttando anche canali più economici di erogazione. Analogamente, un numero crescente di servizi per l'impiego del terzo settore, comuni e organizzazioni giovanili partecipa ad attività di cooperazione a livello locale per porre rimedio alla disoccupazione giovanile. Una tale gamma di attori presenta molte opportunità per garantire una maggiore assistenza ai giovani, ma anche delle sfide in termini di coordinamento adeguato delle azioni per evitare duplicazioni di sforzi.

Anche le organizzazioni della società civile (OSC) possono svolgere un ruolo importante nel colmare il divario tra la società e i giovani difficili da raggiungere. Secondo il progetto di ricerca YOUNEX⁵¹ le OSC sono partner essenziali per il cambiamento politico nel campo della disoccupazione e della precarietà, poiché dispongono di ampie conoscenze in materia.

Impegno con le parti sociali

Ugualmente importante per lo sviluppo di una garanzia per i giovani è l'istituzione di rapporti stabili e di fiducia con le parti sociali.

I sindacati possono svolgere un ruolo importante nel promuovere l'offerta di una garanzia per i giovani negli Stati membri. I datori di lavoro, in particolare le PMI che nell'ultimo decennio sono state

⁴⁸ Cfr. *Risoluzione del Consiglio: "Integrare maggiormente l'orientamento permanente nelle strategie di apprendimento permanente"* del 21 novembre 2008 e la relativa attuazione da parte della rete europea per le politiche di orientamento permanente (www.elgpn.eu).

⁴⁹ A. Scharle e T. Weber per la Commissione europea (2011), op.cit.

⁵⁰ *PES crisis adjustment capacity 2012*. Questionario trasmesso dalla Commissione europea alla rete europea dei servizi pubblici per l'impiego.

⁵¹ YOUNEX: Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe (FP7 – SSH, 2009-2011): http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf.

la principale fonte di posti di lavoro, costituiscono la chiave per offrire nuove opportunità di lavoro⁵² a giovani che non sarebbero necessariamente la prima scelta in una normale procedura di assunzione. Lo sviluppo della collaborazione tra servizi per l'impiego e datori di lavoro dovrebbe essere considerato un investimento a lungo termine e un rapporto che cresce e matura nel corso del tempo.

Il rafforzamento di servizi orientati ai datori di lavoro e la presenza di personale addestrato a lavorare con i giovani, in particolare i più svantaggiati, chiare strategie di collaborazione contenute in specifici accordi aziendali, quadri di cooperazione, patti a livello settoriale, nonché attività di rete, eventi e sessioni di reclutamento e informazione, sono tra gli strumenti utilizzati più comunemente dai servizi pubblici per l'impiego nei loro rapporti con i datori di lavoro. Tali strumenti e servizi sono molto adatti anche allo sviluppo di sistemi di garanzia per i giovani. Infine, per rispondere alle esigenze di manodopera dei datori di lavoro occorre anche rafforzare le politiche in materia di competenze e gli strumenti per la raccolta di informazioni sul mercato del lavoro nell'intento di elaborare profili migliori dei candidati per abbinarli ai posti di lavoro e/o apprendistato o tirocinio disponibili. Il successo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro in ultima analisi è la migliore garanzia per creare situazioni vantaggiose per tutti, instaurare relazioni positive con i datori di lavoro e ulteriori partenariati fruttuosi, che alla fine si traducono in offerte di lavoro stabili e durevoli per i giovani.

Coinvolgimento delle organizzazioni giovanili

Il coinvolgimento di organizzazioni e associazioni giovanili nella fase progettuale e concettuale dei programmi pubblici può garantire la realizzazione di interventi su misura per le effettive esigenze dei giovani.

Nel rivolgersi a giovani che affrontano sfide più complesse (come qualifiche scarse o nulle, disabilità, dipendenze, ecc.) è fondamentale istituire partenariati efficienti tra servizi per l'impiego e altri servizi di sostegno ai giovani. Le organizzazioni giovanili possono raggiungere i giovani attraverso attività di svago e, grazie al loro approccio spesso informale, infondere nei giovani la quantità di fiducia necessaria che li spingerà a contattare le autorità e a iscriversi presso i servizi per l'impiego. Nel marzo 2011 la **rete europea dei servizi pubblici per l'impiego** ha condotto una revisione paritetica⁵³ su come progettare e attuare i sistemi di garanzia per i giovani, che ha messo in luce l'importanza di rivolgersi ai giovani in un ambiente dove si sentano a loro agio e usando la loro lingua. Inoltre, il settore pubblico-privato può non essere in grado di provvedere pienamente a tutti i giovani, soprattutto quelli più difficili da collocare, fornendo loro un posto di lavoro o un tirocinio. Le organizzazioni giovanili e le ONG orientate ai giovani potrebbero pertanto essere coinvolte nelle attività di collocamento, attraverso tirocini retribuiti o gratuiti o esperienze di lavoro volontario.

In Finlandia la voce dei giovani all'inizio era trasmessa da un gruppo di lavoro guidato dall'associazione di cooperazione dei giovani finlandesi. Il gruppo di lavoro ha anche organizzato una consultazione pubblica online "Giving young people a voice" (Dare voce ai giovani) con giovani forze attive e imprenditori, a cui hanno risposto 6 366 giovani nell'autunno 2011.

Il Regno Unito ha introdotto MYPLACE, un programma da 279 milioni di GBP⁵⁴ volto a creare strutture per i giovani in tutta l'Inghilterra, anche in alcune delle aree più svantaggiate del paese. Il

⁵² *PES and effective services for employers*, revisione paritetica gennaio 2012 (dialogo tra i servizi pubblici per l'impiego), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=en>.

⁵³ *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*, Vienna, Austria – 22-23 marzo 2011:

⁵⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes>.
Equivalente a circa 350 milioni di EUR.

programma fornisce contributi finanziari da 1 a 5 milioni di GBP⁵⁵.

3.2. Intervento tempestivo e pronta attivazione

Assistenza mirata ai giovani

Dalle informazioni fornite dagli Stati membri emerge che molti giovani con difficoltà a farsi strada nel mercato del lavoro accedono ai servizi pubblici per l'impiego o ad altri servizi pubblici competenti solo se sono disoccupati, o non vi si rivolgono affatto, in particolare se non hanno diritto a sussidi. I partenariati tra i servizi pubblici per l'impiego e le scuole possono sicuramente contribuire ad aprire la strada, ma sono necessarie **attività aggiuntive mirate sul territorio** per garantire che i giovani non inseriti nel sistema scolastico o non iscritti a servizi pubblici per l'impiego o altri servizi competenti non si perdano o finiscano nella condizione di NEET/ inattività una volta lasciata la scuola. La gamma di attività comprende la distribuzione di stampati nei luoghi frequentati dal gruppo destinatario (ad esempio centri giovanili o eventi per i giovani) e l'uso di mezzi di comunicazione moderni che "parlano la lingua" dei giovani (ad esempio pagine web attraenti, campagne su YouTube, siti web dedicati ai giovani che offrono informazioni su misura e orientamento professionale). Anche il maggior ricorso a social media come Facebook, come in Germania, nei Paesi Bassi o in Svezia, è un passo avanti promettente considerando le abitudini di comunicazione dei giovani.

Una misura per garantire che i giovani ricevano un'offerta subito dopo aver lasciato la scuola consiste nel migliorare i **sistemi di raccolta dei dati** e gli archivi scolastici, nonché il **trasferimento** dei dati di giovani a rischio e/o che hanno lasciato la scuola di recente ai servizi pubblici per l'impiego o ad altri servizi competenti. Un impegno sul piano nazionale, come in Norvegia dov'è attuato a livello di contea, a mantenere i contatti con i giovani che lasciano la scuola, indirizzandoli se necessario ai servizi pubblici per l'impiego, agevola molto il contatto immediato con i giovani che abbandonano prematuramente gli studi. Tuttavia, molti paesi devono tenere conto della normativa sulla protezione dei dati riguardo al trasferimento di dati individuali tra istituzioni.

In Finlandia, la legge sulla gioventù contiene delle disposizioni sulla divulgazione di informazioni a fini di attività di assistenza ai giovani. In primo luogo, i dati personali di un giovane possono essere divulgati con il suo specifico consenso. Se non è possibile raggiungere il giovane per ottenere il consenso, i suoi dati personali e di contatto devono essere divulgati da un educatore se il giovane ha completato il ciclo di istruzione di base ma non è inserito nel ciclo di istruzione secondaria, o se un giovane al di sotto di 25 anni lascia la formazione professionale o una scuola secondaria superiore.

Servizi di tracciamento o "catch up", come in Danimarca, Finlandia, Lussemburgo, Paesi Bassi e Norvegia, servono a monitorare la partecipazione al sistema di istruzione e formazione, a contattare coloro che hanno abbandonato prematuramente la scuola e a cercare di individuare un percorso di istruzione, formazione o occupazione. Gli istituti regionali di registrazione e coordinamento (RRC) nei Paesi Bassi, ad esempio, provvedono al monitoraggio e alla registrazione dei giovani privi di qualifiche di base e garantiscono che i soggetti inattivi siano contattati e sostenuti. In Finlandia, i comuni, singolarmente o riuniti in gruppi, hanno l'obbligo dal 2011 di assumere giovani operatori per

⁵⁵ Equivalente a circa 1,25 - 6,3 milioni di EUR.

l'assistenza sul territorio, che contattano e seguono i giovani che hanno abbandonato prematuramente la scuola e rischiano di diventare NEET⁵⁶.

Di solito i giovani difficili da raggiungere richiedono speciali attività di assistenza sul territorio per assicurarsi che accedano ai servizi pertinenti. Questo vale in particolare per quelli che hanno già abbandonato la scuola e per quelli che devono **affrontare molteplici ostacoli**, spesso provenienti da ambienti di emarginazione, per cui sono a rischio di discriminazione nell'accesso alla formazione e nell'ingresso nel mercato del lavoro. Queste misure comprendono la **cooperazione con centri giovanili e altre organizzazioni e ONG pertinenti** che lavorano con i giovani o i gruppi svantaggiati (ad esempio migranti, tossicodipendenti, orfani, disabili). Le campagne con attori provenienti da comunità etniche e religiose e organizzazioni assistenziali possono essere particolarmente utili, così come la presenza di personale con profili diversi in termini culturali e di età negli stessi servizi pubblici per l'impiego. In Austria, ad esempio, le visite a moschee e a club culturali, gli accordi di cooperazione con quotidiani turchi e serbi e i DVD in lingua straniera sono serviti ad entrare in contatto con i soggetti più difficili da raggiungere.

Come dimostra l'esperienza di una serie di paesi, **la creazione di speciali "punti focali"** per i giovani non solo contribuisce ad abbassare la soglia, ma rende anche più efficaci interventi e misure di attivazione, agevolando un'erogazione coordinata dei servizi. Le strutture variano da servizi specifici per i giovani all'interno dei servizi pubblici per l'impiego, a istituzioni indipendenti locali o regionali fino a fornitori privati di servizi. In Austria, Danimarca e Germania i centri di collocamento per i giovani fanno parte dei servizi pubblici per l'impiego. Altre istituzioni assistono le persone svantaggiate, come le *"missions locales"* in Francia che mirano a impedire che i giovani diventino NEET e offrono opportunità per coloro che hanno abbandonato la scuola. Per contro, i servizi locali per l'impiego in Irlanda sono un esempio di esternalizzazione a fornitori privati: i "centri di assistenza per i giovani" offrono servizi intensivi di mediazione e orientamento ai giovani che abbandonano la scuola. Questi centri per i giovani sono particolarmente efficaci come "punti focali" quando anche altri servizi pertinenti, come orientamento professionale, servizi comunali per i giovani o le famiglie, servizi di consulenza sui debiti e servizi per disabili, tossicodipendenti o ex detenuti, sono integrati in forma di sportello unico o sulla base di accordi di collaborazione per rimandi tra le istituzioni.

Poiché molti giovani NEET sono sconosciuti ai servizi pubblici per l'impiego, alcuni paesi hanno creato agenzie ad hoc per affrontare il problema. Queste **"agenzie per i giovani"** sono studiate per sostenere i giovani nell'orientamento scolastico e professionale, come i "centri per l'impiego dei giovani" in Lituania o i "centri navigatore" in Svezia. Questi ultimi sono una rete nazionale di sportelli unici per giovani che desiderano (re)inserirsi nel percorso di istruzione e formazione e nell'occupazione, senza essere obbligati a contattare numerose agenzie pubbliche diverse.

Personalizzare il sostegno

Una volta che i giovani si sono iscritti al servizio pubblico per l'impiego o a un altro servizio competente (ad esempio un servizio di collocamento comunale, un privato) per l'intervento tempestivo e la pronta attivazione sono fondamentali **norme vincolanti** che autorizzano i giovani a ricorrere ai servizi pubblici per l'impiego e obbligano questi ultimi ad offrire ai giovani disoccupati iscritti un'istruzione, una formazione o un posto di lavoro sulla base di un piano d'azione individuale. I programmi di sostegno individuali comprendono l'assistenza per la ricerca del lavoro, il rimando a

⁵⁶ Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*.

programmi di istruzione o formazione, nonché misure attive per il mercato del lavoro per chi ne ha la necessità.

In tempi di bilanci limitati è più importante che mai indirizzare bene gli interventi ad alto impiego di risorse come l'istruzione, la formazione o un sostegno più generale a chi ne ha bisogno. **I piani d'azione individuali su misura** sono il principale presupposto per l'efficacia delle misure di attivazione⁵⁷. La preparazione e il follow-up richiedono professionalità e un personale adeguatamente formato. La digitalizzazione comporta l'utilizzo di tutti i canali, applicando la giusta combinazione di servizi online, strumenti di self-help e servizi interpersonali. Tuttavia, i giovani che affrontano **problemi più complessi necessitano di un approccio "olistico"** per individuare ed affrontare la gamma completa di ostacoli e difficoltà incontrati e identificare capacità e competenze. Una consulenza e una gestione olistica del caso, che comprende un'approfondita valutazione della situazione personale tenendo conto dell'intera esperienza di vita del soggetto, e se necessario anche un dettagliato follow-up. Poiché i soli servizi pubblici per l'impiego non sono in grado di fornire servizi di questo tipo, spesso sono affiancati da partner a contratto. Secondo i risultati di recenti valutazioni, questo approccio si è dimostrato vincente in Austria, Germania e Slovenia⁵⁸.

Benché i piani d'azione individuali pongano maggiormente l'accento su approcci qualificanti, è importante che rispecchino il **principio di obbligo reciproco** (approccio della carota e del bastone). Il metodo migliore è un documento firmato da entrambe le parti. Occorre trovare un equilibrio ragionevole tra sostegno e monitoraggio, garantendo nel contempo l'osservanza delle norme per le misure di attivazione e l'imposizione di sanzioni con le relative implicazioni per il diritto a sussidi e servizi, se del caso. Secondo il giudizio qualitativo degli esperti, le sanzioni hanno un impatto maggiore se sono chiare, graduali, immediate ed eque. Occorre anche abbinare l'ammissibilità all'assistenza sociale per i giovani ad elevato rischio di emarginazione con un rigoroso approccio di obbligo reciproco⁵⁹. In caso di uscita da misure di attivazione, occorre rafforzare i meccanismi di ulteriore sostegno ai giovani, onde evitare l'esclusione sociale.

3.3. Misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro

Abbandono scolastico

Il 54,2% dei giovani che abbandonano prematuramente il sistema di istruzione e formazione nell'UE non è occupato. La riduzione dell'abbandono scolastico è una misura importante per contrastare la disoccupazione giovanile ed è uno degli obiettivi principali della strategia Europa 2020. Gli Stati membri hanno concordato di ridurre il tasso medio europeo di abbandono scolastico portandolo a meno del 10% entro il 2020. La raccomandazione del Consiglio *"sulle politiche di riduzione dell'abbandono scolastico"*⁶⁰ evidenzia la necessità di mettere in atto politiche intersettoriali di ampia portata contro l'abbandono scolastico, indirizzare tali strategie sia all'istruzione generale che

⁵⁷ Commissione europea (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*; OCSE (2007) *Activating the Unemployed: What Countries Do*, in: OCSE (ed.), *OECD Employment Outlook* (pagg. 207-242) Parigi; cfr. anche Commissione europea (2012) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*.

⁵⁸ Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*; Commissione europea (2011) *revisione paritetica PES Young*.

⁵⁹ OCSE (2010) *Off to a good start? Jobs for Youth*, Parigi.

⁶⁰ GU C 191 del 1° luglio 2011, pag. 1.

all'istruzione e alla formazione professionale, offrire attività di orientamento ai giovani e aumentarne l'occupabilità.

Le politiche generali contro l'abbandono scolastico devono comprendere misure di compensazione intese ad affrontare le conseguenze dell'abbandono prematuro della scuola e consentire un nuovo accesso all'istruzione e alla formazione per sostenere i giovani nell'acquisizione di qualifiche pertinenti. In quest'ambito, assumono grande rilievo i programmi di istruzione della "seconda opportunità", nonché il sostegno linguistico supplementare per chi non padroneggia pienamente la lingua parlata nel paese di residenza. Anche programmi più sensibili agli aspetti di genere potrebbero essere pertinenti in un contesto dove i giovani uomini sono maggiormente a rischio di abbandono scolastico (l'abbandono scolastico riguarda il 15,3 % degli uomini tra i 18 e i 24 anni contro l'11,6 % delle donne).

Inoltre, l'apprendimento sul lavoro, in particolare la "formazione duale", fornisce ai giovani le competenze necessarie per il mercato del lavoro. In aggiunta, il fatto di comprendere come si applica la teoria nella pratica può motivarli a approfondire lo studio teorico. Infine, questi approcci creano punti di ingresso e di contatto che possono agevolare la transizione al mondo del lavoro. Si dovrebbe garantire agli studenti meritevoli un accreditamento riconosciuto e consentire loro di proseguire gli studi all'interno dei sistemi generali di istruzione e formazione.

Migliorando le prospettive a lungo termine sul mercato del lavoro per i giovani che abbandonano prematuramente gli studi si contribuisce al successo della garanzia per i giovani.

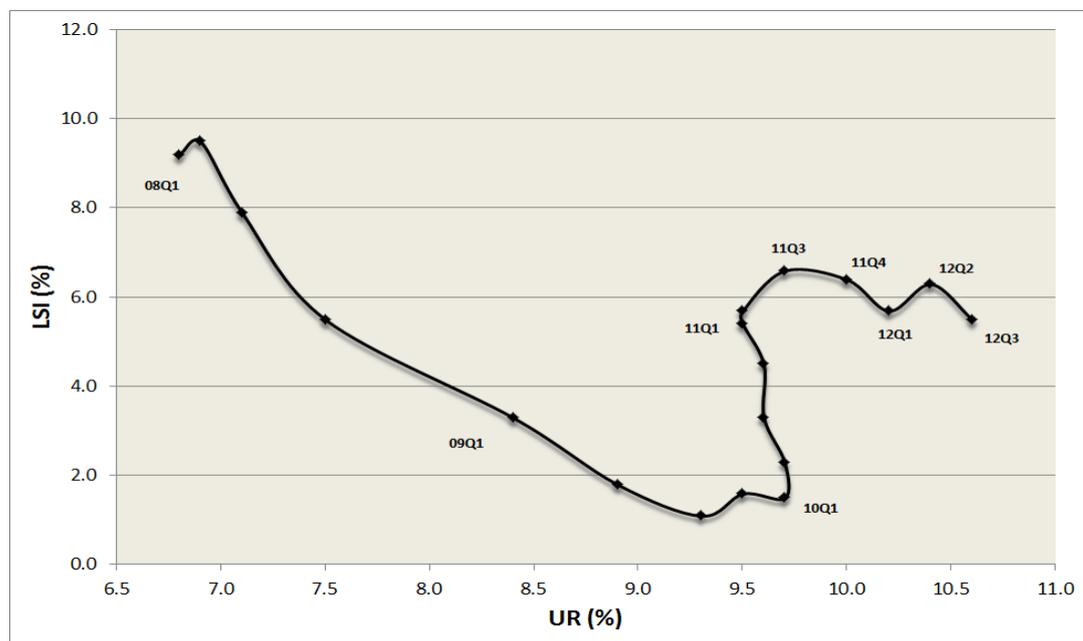
Squilibri tra domanda e offerta di competenze

L'attuale situazione economica, caratterizzata da elevati livelli di disoccupazione a fronte di una persistenza di posti di lavoro vacanti in specifici settori occupazionali, sottolinea l'entità della sfida delle competenze che sta affrontando l'Europa.

Prima della crisi, l'Unione europea nel suo complesso e la maggior parte degli Stati membri evidenziavano una crescente efficienza nella corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. Tuttavia, negli ultimi due anni sono aumentati sia i tassi di disoccupazione sia i tassi dei posti di lavoro vacanti. Queste cifre sono ben descritte dalla cosiddetta curva di Beveridge, una rappresentazione grafica del rapporto tra tasso di disoccupazione e posti di lavoro vacanti. Quando il processo di *job matching*, ossia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, è efficiente, la curva di Beveridge mostra un rapporto negativo tra tasso di disoccupazione e posti vacanti, che ha caratterizzato la situazione nell'UE-27 fino al primo trimestre del 2010. Da allora, l'aumento dei posti vacanti non ha inciso sulla disoccupazione⁶¹.

⁶¹ Solo recentemente la curva di Beveridge sembra mostrare ancora una tendenza negativa, ma non è sufficiente per affermare che il processo di *job matching* stia migliorando negli Stati membri.

Figura 1: curva di Beveridge, UE-27, primo trimestre 2008 – terzo trimestre 2012



Fonte: Eurostat

Breve descrizione: i dati utilizzati sono: (i) tasso di disoccupazione (UR, %), variabile “*une_rt_q*” e (ii) indicatore di carenza di personale (LSI, %), variabile “*ei_bsin_q_r2*”, derivato dai risultati di indagini sulle imprese UE (% di imprese manifatturiere che indica la carenza di personale come fattore limitante per la produzione).

I problemi nel processo di *job matching* – rispecchiati dall’andamento della curva di Beveridge – possono riferirsi a squilibri nelle competenze⁶² e nelle qualifiche scolastiche⁶³ richieste per un determinato lavoro. Inoltre, le forti disparità tra regioni e industrie possono indicare un potenziale problema di squilibrio settoriale e regionale, poiché i nuovi posti di lavoro si possono trovare in regioni diverse da quelle dove sono disponibili persone con le competenze adeguate e le qualifiche scolastiche richieste.

L’Indagine sulla forza lavoro europea mostra che l’incidenza media dello squilibrio tra la domanda e l’offerta di competenze e qualifiche nel periodo 2001-2011 variava in misura significativa negli Stati membri⁶⁴. Per quanto riguarda le qualifiche, in media quasi il 15% dei dipendenti europei è sovraqualificato, mentre il 21% è sottoqualificato⁶⁵.

⁶² Lo squilibrio di competenze riguarda il divario tra le competenze (generiche, tecniche e teoriche) possedute dai lavoratori e quelle richieste dal lavoro che svolgono. Lo squilibrio di competenze comprende sia il “deficit di competenze” – quando le competenze del lavoratore non sono all’altezza dei requisiti del lavoro – e “l’eccesso di competenze” – quando le competenze superano quanto richiesto dal lavoro svolto.

⁶³ Lo squilibrio di qualifiche riguarda il divario tra le qualifiche scolastiche (ossia le competenze accademiche formali) dei lavoratori e quelle richieste dal lavoro che svolgono. Comprende sia la “sovrqualificazione” – quando un lavoratore è più qualificato rispetto a quanto richiesto – e la “sottoqualificazione” – quando un lavoratore ha qualifiche inferiori a quelle richieste.

⁶⁴ Stime Cedefop (cfr. *Employment and Social Developments in Europe 2012 Review*, di prossima pubblicazione).

⁶⁵ I calcoli del Cedefop si basano su dati EULF (cfr. *Employment and Social Developments in Europe 2012 Review*, di prossima pubblicazione).

Questo squilibrio tra domanda di personale e competenze e ubicazione dei potenziali lavoratori è estremamente grave, poiché può implicare una crescente natura strutturale della disoccupazione. Il confronto tra dati pre-crisi e attuali evidenzia chiaramente un aumento consistente della disoccupazione strutturale e di lunga durata. In particolare, la disoccupazione strutturale nell'UE-27 è aumentata di oltre un punto percentuale, passando dall'8,2% nel 2007 al 9,3% nel 2012, e le proiezioni della Commissione europea⁶⁶ per il 2013 indicano un tasso ancora più elevato di disoccupazione strutturale (9,6%).

Il numero di laureati nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) è insufficiente per coprire tutti i posti vacanti nel settore, dove anche in tempi di recente difficoltà economica la domanda di professionisti è cresciuta a un ritmo del 3% annuo. Entro il 2015⁶⁷ si prevedono fino a 700 000 posti vacanti nel settore delle TIC nell'UE.

Esperienze di apprendimento non formali e informali

Nell'attuale situazione di crescente disoccupazione e scarsa crescita economica, la convalida di esperienze di apprendimento non formali e informali può aiutare i giovani disoccupati alla ricerca del primo posto di lavoro o con scarsa esperienza professionale a creare un valore di mercato per le competenze e le conoscenze acquisite in contesti diversi. Inoltre, da un punto di vista individuale, la convalida dell'apprendimento non formale e informale aumenta le prospettive di occupabilità, di una retribuzione superiore e di cambi di carriera più rapidi, e offre una seconda possibilità a coloro che hanno abbandonato la scuola prematuramente, nonché un migliore accesso ai sistemi formali di istruzione e formazione, promuovendo una maggiore motivazione e l'aumento dell'autostima.

L'apprendimento non formale avviene in un ambiente di apprendimento formale ma generalmente non porta al conseguimento di una qualifica o di un diploma. Di solito prevede corsi, workshop, conferenze o seminari. L'apprendimento informale avviene in molti luoghi diversi, ad esempio a casa, sul lavoro, in un'associazione e nelle interazioni quotidiane con le persone; comprende lo studio delle lingue, norme e comportamenti culturali.

Attualmente, quattro Stati membri hanno istituito sistemi generali per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

In Francia tutte le qualifiche, salvo per le professioni regolamentate quali medico, dentista, veterinario e architetto, possono essere ottenute attraverso la convalida di forme di apprendimento non formali e informali. Le persone presentano una descrizione dettagliata delle proprie esperienze di apprendimento e delle capacità/competenze acquisite. Una giuria di esperti nominata dal ministero pertinente può concedere una qualifica piena o parziale. Un sistema analogo esiste in Lussemburgo.

Nei Paesi Bassi le persone possono presentare una descrizione delle proprie esperienze a un ente riconosciuto per la concessione di "certificati di esperienza", ai fini di una candidatura per un posto di lavoro o di un riconoscimento formale da parte di una commissione d'esame. In Finlandia le leggi sull'istruzione prevedono la convalida dell'esperienza in molti settori e livelli dell'istruzione.

Il 26 novembre 2012 il Consiglio ha raggiunto un accordo politico circa la raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, ai sensi della quale gli Stati

⁶⁶ Banca dati annuale macroeconomica della Direzione generale Affari economici e finanziari della Commissione europea, disponibile all'indirizzo:

http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm

⁶⁷ Relazione per la Commissione europea *Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*, Empirica e IDC Europe, dicembre 2009. Previsioni aggiornate presentate alla European e-Skills Conference il 13 dicembre 2011 a Bruxelles.

membri devono istituire, entro il 2012 – nel rispetto delle circostanze e specificità nazionali, secondo quanto ritengono opportuno – ordinamenti per la convalida dell'apprendimento non formale e informale.

Imprenditoria giovanile: creare posti di lavoro e competenze

L'imprenditoria non è sempre vista come una strada convenzionale per promuovere l'occupazione. Tuttavia, rappresenta chiaramente un'opportunità per incentivare l'occupazione e ridurre la disoccupazione giovanile⁶⁸. Ma soprattutto, avere delle idee e tradurle in azioni è una delle competenze chiave per l'apprendimento permanente nella raccomandazione del 2006 della Commissione relativa alle competenze chiave⁶⁹, che rappresenta una capacità trasversale e promuove l'(auto)occupabilità.

I giovani devono acquisire familiarità con il significato di imprenditorialità e il fatto di diventare un imprenditore dovrebbe essere un'opzione attraente per un giovane. Gli imprenditori di successo, come modelli di ruolo, sono importanti per promuovere lo spirito imprenditoriale nei giovani.

Agli inizi del 2012 l'OCSE ha pubblicato una sintesi programmatica sull'imprenditorialità giovanile⁷⁰ dove si evidenzia che, pur sembrando che i giovani non siano un gruppo propenso all'imprenditorialità (a causa dell'inesperienza e delle scarse finanze), sono interessati all'argomento e molti di loro ritengono che il lavoro autonomo sia fattibile. Dai risultati dell'Eurobarometro 2009⁷¹ emerge che le due fasce di età più giovani (15-24 e 25-39) sono quelle più interessate al lavoro autonomo, con il 40% e il 42% degli intervistati, rispettivamente, che ha indicato il lavoro autonomo entro i cinque anni successivi come “molto fattibile” o “piuttosto fattibile”; una percentuale molto superiore a quella relativa ai gruppi di età compresa tra 40 e 54 anni e sopra i 55 anni (rispettivamente 29% e 13%).

I giovani possono trovarsi di fronte a una serie di ostacoli specifici che impediscono ad alcuni di tradurre le idee in progetti. Questi ostacoli comprendono la mancanza di competenze imprenditoriali, la mancanza di una precedente esperienza lavorativa e la difficoltà ad accedere a finanziamenti. La Commissione europea sostiene già l'imprenditoria giovanile promuovendo l'educazione all'imprenditorialità nelle scuole e nelle università, grazie al programma di scambio europeo “Erasmus per imprenditori”⁷², che prevede l'accoglienza di nuovi imprenditori presso professionisti più esperti.

⁶⁸ Il lavoro autonomo è importante per la creazione di posti di lavoro. L'85% delle imprese di nuova costituzione è costituito da microimprese con meno di 10 dipendenti. Nell'Unione europea, le imprese di nuova costituzione creano in media 2 posti di lavoro. Tuttavia, un'indagine Eurobarometro del 2009 afferma che nell'UE il 28% delle persone ha indicato il lavoro autonomo come un'ipotesi “molto fattibile” o “piuttosto fattibile” nei cinque anni successivi. Questa cifra comunque è inferiore rispetto a Stati Uniti (USA) e Cina, dove il 36% e il 49% delle persone considerava il lavoro autonomo “molto” o “piuttosto fattibile” nei cinque anni successivi.

⁶⁹ La raccomandazione della Commissione relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE) sottolinea che “il senso di iniziativa e l'imprenditorialità concernono la capacità di una persona di tradurre le idee in azione” (Gazzetta ufficiale L 394 del 30 dicembre 2006): http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_it.htm.

⁷⁰ Pubblicato nel quadro di uno studio “Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe” effettuato per conto della Commissione:
<http://www.oecd.org/regional/leedprogrammemeconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>.

⁷¹ Commissione europea (2009), *Eurobarometro*, “Imprenditorialità nell'UE e oltre”

⁷² <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/index.php?lan=it#.UcLwJdiHqho>.

Attraverso lo strumento europeo Progress Microfinance⁷³, la Commissione intende aumentare la disponibilità di microcrediti per chiunque voglia mettersi in proprio o avviare una microimpresa, ma incontri difficoltà (come nel caso dei giovani) ad ottenere un finanziamento tradizionale, compresi i nuovi arrivati nel mercato del lavoro. Il futuro programma dell'Unione europea per il cambiamento e l'innovazione sociale⁷⁴ (2014-2020) continuerà a promuovere l'accesso ai finanziamenti per microimprenditori e imprenditori sociali.

Sussidi salariali e costi non salariali della manodopera⁷⁵

I costi non salariali della manodopera – quali i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – troppo elevati possono avere effetti negativi sulla domanda, soprattutto per i gruppi a produttività relativamente inferiore come i giovani che stanno cominciando la loro carriera e si scontrano con una domanda di manodopera molto elastica (sensibile). Di conseguenza, il fatto di ridurre il cuneo fiscale che grava sul lavoro (in particolare i costi non salariali della manodopera) senza incidere sul bilancio, orientandosi verso imposte ambientali, fondiari o sui consumi, può avere effetti positivi sulla domanda di manodopera e quindi rappresentare uno strumento per assicurare il successo del sistema di garanzia per i giovani. Una riduzione **mirata** ai gruppi soggetti a una domanda di manodopera sensibile dovrebbe avere un impatto positivo sulla loro occupazione. Una misura del genere va tuttavia elaborata e attuata con grande attenzione, in modo da evitare ripercussioni negative sulle prospettive di occupazione di quei gruppi che, per poco, non sono ammessi a beneficiarne.

I sussidi salariali (crediti all'assunzione) offrono contributi ai datori di lavoro per assumere lavoratori da gruppi particolari, tramite sussidi sui loro salari. Essi possono essere utilizzati anche per assicurare il successo di un sistema di garanzia per i giovani in quanto presentano il potenziale per promuovere l'occupazione. Un credito all'assunzione riduce il costo del lavoro a carico dei datori di lavoro, che quindi sono più disponibili ad assumere altri lavoratori e in ultima analisi a creare nuovi posti di lavoro.

I sussidi all'assunzione dovrebbero essere orientati alle **nuove assunzioni**. In questo modo i datori di lavoro sono motivati a intraprendere nuove assunzioni nette, creando così posti di lavoro che altrimenti non sarebbero creati. Il fatto di concentrarsi soprattutto sulle categorie vulnerabili, come i giovani o i disoccupati di lungo periodo, può avere effetti tanto più positivi se ai sussidi all'assunzione sono associate ulteriori misure di sostegno ai gruppi destinatari. I sussidi sono più efficaci in presenza di una buona corrispondenza di domanda e offerta, una preparazione approfondita del collocamento da parte del servizio per l'impiego e anche la possibilità per i giovani e i datori di lavoro di una successiva consulenza, se necessario.

Per quanto riguarda le misure sopra citate, occorre tenere conto delle norme sugli aiuti di Stato. A tale proposito, occorre notare che misure generali per agevolare l'assunzione di giovani, aperte a tutte le aziende in tutti i settori dell'economia, non si qualificano come aiuto di Stato. Per contro, misure selettive, ad esempio limitate a certi tipi di aziende o a determinati settori, o soggette alla discrezionalità delle autorità, possono configurare un aiuto di Stato qualora siano soddisfatte le altre condizioni dell'articolo 107, paragrafo 1, TFUE.

Mobilità del lavoro

⁷³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=836>.

⁷⁴ COM (2011) 609 del 6 ottobre 2011.

⁷⁵ Gli aspetti dei sussidi salariali e dei costi non salariali della manodopera sono affrontati nel “pacchetto occupazione” (*Verso una ripresa forte di occupazione*, COM(2012) 173 del 18 aprile 2012) e dalla relazione tematica EMCO 2011 “*Reaching the Employment Target*” (Bruxelles, 22 novembre 2011, 17239/11).

Recenti stime (primo trimestre 2012) basate sull'indagine sulla forza lavoro UE⁷⁶ indicano una percentuale di cittadini UE in età lavorativa (15-64) residenti in un altro Stato membro attorno al 3,0%, ossia circa 9,5 milioni di persone, in forte aumento rispetto al 2005 (+50% poiché all'epoca era esattamente 2,0%, ossia 6,2 milioni di persone).

Benché la disoccupazione nell'UE rimanga elevata, secondo l'osservatorio europeo dei posti vacanti paradossalmente i posti vacanti non coperti sono oltre 2 milioni. Questa situazione è dovuta soprattutto alla mancata corrispondenza tra offerta e domanda di manodopera e a una mobilità insufficiente dei lavoratori a livello regionale, nazionale ed europeo.

I giovani sono uno dei gruppi con la maggiore propensione alla mobilità. Un'esperienza di lavoro all'estero può rappresentare un valore aggiunto per l'apprendimento permanente e il percorso professionale⁷⁷ e offrire più opportunità di lavoro.

La mobilità del lavoro andrebbe quindi promossa per affrontare il problema della disoccupazione giovanile, per aiutare i datori di lavoro a reperire le competenze di cui hanno bisogno e che non trovano sul mercato del lavoro locale, e per consentire agli Stati membri di offrire a ciascun giovane un'offerta qualitativamente buona di occupazione, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema scolastico formale.

Il pacchetto occupazione auspica mercati del lavoro più performanti, dinamici e privi di frizioni e l'Analisi annuale della crescita 2013 della Commissione⁷⁸ sottolinea che si riscontrano una carenza di personale qualificato e una scarsa corrispondenza fra offerta e domanda di lavoro in determinate regioni o settori, che devono essere affrontate aumentando la partecipazione al mercato del lavoro, migliorando il livello delle competenze e facilitando la mobilità. Per migliorare la situazione, le politiche per l'occupazione devono agevolare le transizioni che promuovono la produttività e la qualità del lavoro; i lavoratori devono possedere le giuste competenze ed essere sufficientemente disponibili alla mobilità per coprire posti di lavoro vacanti in altri Stati membri e regioni.

L'investimento nelle competenze e nella riqualificazione svolgerà un ruolo cruciale per sostenere la futura mobilità e i guadagni in termini di produttività. In effetti, gran parte della perdita di competitività in molti Stati membri può essere spiegata con una scarsa crescita della produttività dovuta a un investimento insufficiente in politiche e strumenti per lo sviluppo delle competenze. Il miglioramento delle politiche in materia di competenze è fondamentale anche per affrontare le attuali carenze sul versante dell'offerta e gli squilibri tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, favorendo di conseguenza la mobilità.

Inoltre, un reale mercato del lavoro europeo, con un sufficiente livello di fluidità, si potrà creare solo dopo che saranno eliminati i rimanenti ostacoli giuridici e pratici alla mobilità di imprese e lavoratori.

A tale scopo, la Commissione europea sta attualmente procedendo al riposizionamento di EURES, la rete europea di servizi per l'impiego⁷⁹. La riforma trasformerà EURES in uno strumento per l'incontro tra domanda e offerta, il collocamento e l'assunzione a livello di UE e comprende l'avviamento di programmi mirati di mobilità per determinati lavori, settori e gruppi (ad esempio i giovani), secondo un approccio che seguirà la logica dell'azione pilota⁸⁰ "Il tuo primo lavoro EURES", concepita per

⁷⁶ Eurostat, Indagine sulla forza lavoro UE, (lfsq_pganws).

⁷⁷ Questo significa che un percorso professionale nell'arco della vita può comprendere una mobilità circolare, ossia altrettanti periodi lavorativi nel proprio paese e all'estero.

⁷⁸ COM(2012) 750 del 28 novembre 2012.

⁷⁹ C(2012) 8548 del 26 novembre 2012.

⁸⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=it>.

aiutare i giovani europei di età compresa tra i 18 e i 30 anni a trovare un lavoro in altri paesi dell'UE. Il programma conta sul sostegno dei servizi nazionali per l'impiego – per aspetti quali informazione, ricerca dei posti di lavoro, assunzioni e finanziamenti – per i giovani alla ricerca di un lavoro e le imprese che non riescono a coprire dei posti vacanti e sono interessate ad assumere personale di un altro paese.

3.4. LA PROSPETTIVE EUROPEA

Uso dei Fondi strutturali UE

Come emerge dalle risposte fornite alla Commissione dagli Stati membri in un questionario relativo alle politiche per i giovani che riportava i risultati dell'Iniziativa "Opportunità per i giovani", questa iniziativa ha svolto un ruolo importante quale fattore trainante per la nuova assegnazione di consistenti finanziamenti UE, in particolare dal FSE e dal Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), a favore di misure per l'occupazione giovanile. Un esempio notevole è l'Italia, che nel quadro del piano d'azione di coesione finora ha riassegnato 6 miliardi di EUR in due fasi, di cui una quota significativa è dedicata ad azioni per l'occupazione e l'istruzione.

Nell'attuale periodo di programmazione 2007-2013 il Fondo sociale europeo sostiene numerose azioni intese a migliorare l'accesso all'occupazione e l'inserimento sostenibile nel mercato del lavoro di persone alla ricerca di un posto di lavoro, concentrandosi in particolare sulla prevenzione della disoccupazione giovanile e a lungo termine. Gli Stati membri hanno destinato una quantità significativa di risorse al miglioramento della transizione dei giovani dalla scuola al lavoro, e a ulteriori misure di integrazione nel mercato del lavoro, quali politiche mirate di attivazione, sussidi salariali, misure per incoraggiare l'imprenditorialità giovanile e l'avvio di nuove imprese. I sussidi temporanei all'assunzione sono uno strumento già attuato dagli Stati membri nel contesto della crisi economica e può essere sostenuto dal FSE, nel rispetto di determinati requisiti relativi alla normativa sugli aiuti di Stato e al cofinanziamento nazionale. Per alcuni esempi di attività/interventi della garanzia per i giovani che possono essere sostenuti dal FSE, cfr. l'Allegato II.

La proposta di regolamento FSE per il prossimo periodo di programmazione 2014-2020 comprende una priorità di investimento dedicata del FSE, mirata all'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro di giovani che non hanno un lavoro e non seguono nessun percorso di istruzione e formazione (NEET). Gli Stati membri che registrano elevati tassi di disoccupazione giovanile dovrebbero pertanto individuare i giovani disoccupati come specifico gruppo destinatario dei finanziamenti del FSE. I Fondi strutturali UE possono essere utilizzati anche a sostegno della creazione di posti di lavoro per i giovani attraverso misure a favore dell'avvio di PMI e del lavoro autonomo.

Le misure pertinenti nel quadro del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) a sostegno dell'occupazione giovanile e della mobilità del lavoro comprendono in particolare il sostegno alle PMI, lo sviluppo di incubatori di imprese, investimenti in infrastrutture scolastiche e sociali, nonché infrastrutture per servizi pubblici per l'impiego. Inoltre, nell'ambito di programmi di cooperazione transfrontaliera, il FESR promuove l'integrazione dei mercati del lavoro transfrontalieri, la mobilità transfrontaliera, iniziative comuni per l'occupazione locale e corsi di formazione congiunti.

L'occupazione giovanile è incentivata e sostenuta anche nel quadro del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) nel campo dell'agricoltura e dello sviluppo di imprese rurali. I giovani nelle zone rurali avranno l'opportunità di istituire una propria azienda agricola, avviare un'impresa rurale o partecipare a varie attività di cooperazione sostenute dal FEASR. Potranno anche beneficiare di

attività di formazione e di consulenze professionali su come gestire e far funzionare le loro imprese. Inoltre, potranno partecipare allo sviluppo locale della zona dove vivono, attraverso l'iniziativa LEADER⁸¹.

Si prevede pertanto che gli imminenti contratti di partenariato e programmi operativi dedicheranno una cospicua attenzione alla questione del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro e dell'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Inoltre, nel prossimo periodo di programmazione gli Stati membri sono incoraggiati a individuare delle possibilità per una più stretta collaborazione e approcci integrati tra i cinque fondi del quadro strategico comune⁸² (QSC) nell'intento di fornire soluzioni generali. In quest'ambito, l'integrazione giovanile è un aspetto trasversale in una serie di aree politiche interconnesse, quali istruzione, occupazione, inclusione sociale e imprenditorialità sociale, alloggi e ambiente imprenditoriale, che beneficiano del sostegno di molteplici fondi QSC. Dalla prospettiva dei fondi UE, la "Garanzia per i giovani" in particolare potrebbe fornire un efficace strumento politico, dimostrando il valore aggiunto degli investimenti UE in misure con effetti durevoli.

Durante il periodo di programmazione 2007-2013, la Commissione ha assistito gli Stati membri per quanto concerne l'apprendimento reciproco e la preparazione di proposte comuni su politiche per l'occupazione giovanile attraverso la rete europea per l'occupazione giovanile, cofinanziata dall'assistenza tecnica del FSE⁸³. Nel periodo di preparazione all'adozione dei regolamenti dei fondi QSC per il prossimo periodo di programmazione, la Commissione discuterà con gli Stati membri le rispettive opinioni preliminari sulle principali sfide specifiche per paese.

Al fine di accelerare l'assorbimento dei Fondi strutturali nell'attuale periodo di programmazione, gli Stati membri dovrebbero attivarsi maggiormente per completare l'attuazione delle misure già in atto a favore dei giovani (in particolare a seguito della riassegnazione dei fondi). Le autorità di gestione, in partenariato con le parti sociali e nell'elaborazione degli inviti a presentare proposte di progetti del FSE, potrebbero individuare le misure la cui attuazione può offrire nel modo più rapido ed efficace possibile una garanzia per l'occupazione o la formazione dei giovani; a titolo di esempio, strumenti quali i voucher per la formazione e le sovvenzioni per l'imprenditorialità. La Commissione incoraggia inoltre l'applicazione di opzioni di costo semplificate, segnatamente tassi fissi per determinate voci di costo utilizzando tabelle standard di costi unitari e importi forfettari, per facilitare la contabilità e l'attuazione dei progetti. La semplificazione e la gestione basata sui risultati sono riprese nelle proposte di regolamento della Commissione per il periodo di programmazione 2014-2020, con l'introduzione dei piani d'azione comuni. Queste serie di progetti su vasta scala, basati su realizzazioni e risultati politici pre-definiti e concordati, potrebbero fornire uno strumento flessibile ed efficace per garantire che i fondi UE sostengano gli obiettivi politici. Alcuni Stati membri attuano già misure analoghe durante il periodo corrente.

Semestre europeo

La Commissione si impegna a monitorare l'attuazione dei sistemi di garanzia per i giovani e il relativo impatto negli Stati membri. In particolare, lo farà nel quadro del semestre europeo e delle raccomandazioni specifiche per paese.

⁸¹ http://enrd.ec.europa.eu/leader/it/leader_it.cfm.

⁸² FSE, FESR/Fondo di coesione, Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca.

⁸³ www.youthemploymentnet.eu.

Al fine di accrescere la competitività e garantire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, la Commissione europea ha istituito un ciclo annuale di coordinamento delle politiche economiche, il semestre europeo.

Il semestre europeo inizia con l'adozione da parte della Commissione, alla fine dell'anno, dell'analisi annuale della crescita, che definisce le priorità dell'UE a breve e medio termine in materia di promozione della crescita e dell'occupazione. In aprile gli Stati membri presentano i rispettivi programmi di stabilità o convergenza e i programmi nazionali di riforma. Nel corso di maggio e giugno la Commissione esamina questi documenti alla luce delle priorità indicate nell'analisi annuale della crescita e valuta i progressi compiuti con riferimento a precedenti raccomandazioni. Infine, la Commissione rivolge a ciascun paese una serie di raccomandazioni, che vengono adottate formalmente dal Consiglio alla fine di giugno.

Poiché i giovani sono uno dei gruppi più duramente colpiti dalla crisi, la disoccupazione giovanile ha occupato un posto di primo piano nei primi due semestri europei. Il pacchetto dell'analisi annuale della crescita 2011 aveva rilevato l'importanza di destinare ai giovani una serie di misure adeguate per evitare una "generazione perduta" e questo messaggio è stato rafforzato nell'analisi del 2012. Un gran numero di Stati membri hanno ricevuto raccomandazioni specifiche connesse al miglioramento della situazione dei giovani nel mercato del lavoro⁸⁴. Questo quadro sarà utilizzato per monitorare le misure prese dagli Stati membri (e il relativo impatto) per l'attuazione di sistemi di garanzia per i giovani.

Nell'analisi annuale della crescita 2013⁸⁵, la Commissione ha sottolineato che gli Stati membri dovrebbero assicurare il passaggio dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro, nonché sviluppare e attuare regimi di garanzie per i giovani che assicurino a tutte le persone di età inferiore a 25 anni un'offerta di lavoro, formazione continua, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dal termine dell'istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione. Questi regimi possono essere cofinanziati dal Fondo sociale europeo.

Apprendimento reciproco

L'apprendimento reciproco sarà uno strumento vitale per consentire agli Stati membri di proporre con successo la garanzia per i giovani.

I programmi e le iniziative di apprendimento reciproco possono favorire la condivisione di conoscenze ed esperienze tra attori che si confrontano con problemi analoghi. Imparare gli uni dagli altri e trarre insegnamenti che si possono applicare alla situazione nazionale/regionale/locale di ciascuno è un modo economico per acquisire nuove capacità e competenze per affrontare le nuove sfide del mercato del lavoro.

I risultati di questo genere di attività possono consentire il trasferimento di certi aspetti ed elementi da un paese all'altro e la loro applicazione in un contesto locale/nazionale. La replica delle attività a livello degli Stati membri può contribuire a diffondere conoscenze tra partner pertinenti e fornire loro i

⁸⁴ In questo quadro, gli Stati membri dovrebbero concentrarsi ulteriormente sullo sviluppo delle competenze (FI, ES), adattare i sistemi di istruzione e formazione e le competenze dei giovani alle esigenze del mercato del lavoro e/o aumentare la disponibilità di apprendistati (DK, EE, FR, ES, LT, LV, LU, MT, PL, SK, SI, UK), promuovere incentivi alle aziende per assumere giovani (IT) e promuovere il lavoro autonomo e l'avvio di nuove imprese (CY, IT). Gli Stati membri sono invitati a ridurre i tassi di abbandono scolastico (AT, DK, HU, ES, IT, LV, MT, UK) e a migliorare l'accesso all'istruzione e alla formazione per i gruppi vulnerabili (BG, DE, HU, SK). Inoltre, sono invitati ad affrontare le asimmetrie della legislazione per la tutela dell'occupazione tra diversi tipi di contratti e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro (FR, IT, LT, PL, SE, SI).

⁸⁵ COM(2012) 750 del 28 novembre 2012.

mezzi per renderli più efficienti nel loro lavoro. È anche un mezzo per ridurre i rischi nell'attuazione di nuovi regimi e garantire un maggiore redditività dell'investimento, sulla base di opzioni politiche precedentemente sperimentate e testate.

A livello europeo, il **programma per l'apprendimento reciproco** (MLP) nel settore dell'occupazione si pone l'obiettivo di incoraggiare l'apprendimento reciproco a tutti i livelli di governo e rafforzare la trasferibilità delle politiche più efficaci⁸⁶.

Nel 2013 e negli anni successivi, il programma potrebbe concentrarsi sulla trasferibilità delle conoscenze in materia di regimi di garanzia per i giovani tra gli Stati membri che presentano modelli analoghi di NEET o situazioni specifiche relative a gruppi che devono affrontare molteplici ostacoli. In questo modo, tutte le parti interessate negli Stati membri verrebbero a conoscenza delle politiche e misure più efficaci e si contribuirebbe al miglioramento della progettazione e dell'attuazione di futuri sistemi di garanzia per i giovani.

La Commissione europea continuerà a monitorare la diffusione e l'attuazione dei sistemi di garanzia per i giovani attraverso la rete europea dei servizi pubblici per l'impiego e a trarre insegnamenti dai programmi nazionali. Inoltre, per il futuro si prevede un coordinamento più stretto con il programma per l'apprendimento reciproco nel metodo di coordinamento aperto sociale, nel dialogo tra servizi pubblici per l'impiego e, dove pertinente, altri scambi promossi dalla Commissione, al fine di evitare duplicazioni in termini di contenuti e tempi.

Il processo di apprendimento reciproco terrà conto anche di esperienze esterne all'UE che potrebbero rivelarsi utili. Inoltre, cercherà di rafforzare e ampliare il coinvolgimento di altre parti interessate, in particolare le parti sociali, ma anche ONG, istituti accademici, organizzazioni internazionali, ecc. per garantire una più ampia diffusione dei risultati.

Il 20 agosto 2012 la Commissione ha lanciato un invito a presentare proposte nel quadro di una **azione preparatoria del Parlamento europeo** sui sistemi di garanzia per i giovani, finanziata con 4 milioni di EUR. L'azione ha lo scopo di sostenere la creazione di partenariati per misure di attivazione destinate ai giovani attraverso progetti nel contesto dei sistemi di garanzia per i giovani a livello nazionale, regionale o locale.

L'esperienza acquisita dai progetti selezionati a seguito del bando servirà a fornire agli Stati membri vari schemi, modelli e raccomandazioni pratiche per l'istituzione della garanzia per i giovani, in vista di futuri regimi di finanziamento dell'Unione relativi ai giovani e all'integrazione nel mercato del lavoro, aprendo la strada a future azioni del FSE. La Commissione intende organizzare una conferenza di valorizzazione con tutti gli Stati membri (in particolare le autorità di gestione del FSE) per presentare i vari sistemi, modelli e le raccomandazioni pratiche risultanti dall'invito a presentare proposte e si aspetta che gli Stati membri utilizzino appieno i risultati dei progetti finanziati.

La ricerca socioeconomica europea si concentra già da tempo sulla disoccupazione giovanile e su aspetti dell'esclusione sociale dei giovani (e sul potenziale per l'inclusione). Le conclusioni di questa serie di progetti sono state recentemente sintetizzate in rassegne politiche⁸⁷, che comprendono

⁸⁶ Nel 2011 e 2012 il programma per l'apprendimento reciproco ha considerato, ad esempio, le modalità per fornire ai giovani la possibilità di un rapido passaggio dalla scuola/formazione al mercato del lavoro, anche per i giovani altamente qualificati e che hanno completato un programma di formazione duale.

⁸⁷ Rassegne politiche *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment and Social inclusion of youth on the margins of society* (Commissione europea, 2012)

conclusioni di ricerche e raccomandazioni strategiche su occupazione, istruzione e formazione, gioventù e politiche sociali.

Per l'anno conclusivo del 7° programma quadro, il programma scienze umane e sociali ha lanciato il progetto di ricerca integrato su vasta scala "Overcoming youth unemployment in Europe"⁸⁸, con l'obiettivo di promuovere la comprensione generale delle cause dei tassi molto elevati di disoccupazione giovanile e valutare l'efficacia delle politiche per il mercato del lavoro studiate per mitigare il fenomeno.

Valutazione e miglioramento costante dei sistemi di garanzia per i giovani

Le attività di valutazione di tutte le azioni e dei programmi che contribuiscono all'istituzione di sistemi di garanzia per i giovani sono necessarie a livello nazionale e dell'UE, poiché consentono il miglioramento costante dei regimi esistenti e forniscono ulteriori indicazioni per le politiche da attuare per ridurre la disoccupazione giovanile in Europa.

Finora, si sono svolte poche attività di questo tipo. I servizi pubblici per l'impiego di 12 Stati membri partecipanti⁸⁹ hanno affermato che una serie di casi nazionali (quali Austria o Francia) dimostrano la possibilità di monitorare i beneficiari prima e dopo l'ingresso in una misura, che consente non solo di valutare l'esito della misura, ma anche di individuare le iniziative più efficienti in termini di costi.

Tuttavia, la raccolta di dati su questa scala è stata ritenuta impossibile in molti paesi alla luce degli obblighi di protezione dei dati, rilevando quindi la necessità di valutazioni più mirate o esperimenti controllati.

Inoltre, anche in paesi che dispongono di sistemi di valutazione, occorre ancora rafforzare il collegamento tra dati rilevati e modalità di utilizzo dei risultati per l'apprendimento organizzativo e la (futura) definizione di politiche.

Nel Regno Unito è stato istituito il Centre for the Analysis of Youth Transitions (CAYT) per fornire dati sull'evoluzione dei giovani e fornire informazioni per politiche governative fondamentali, come l'innalzamento dell'obbligo scolastico fino a 18 anni di età. Il Regno Unito ha istituito il meccanismo del CAYT nell'intento di migliorare la comprensione del periodo di transizione tra l'infanzia e l'età adulta e della sua evoluzione nel corso del tempo, con un'attenzione particolare per le indicazioni che può fornire per la probabile efficacia di una serie di interventi politici.

Recentemente, Eurofound ha pubblicato una breve relazione⁹⁰ sulle esperienze della Finlandia e della Svezia riguardo ai sistemi di garanzia per i giovani, che rileva come si possono valutare i punti di forza e di debolezza dei sistemi.

La Commissione intende collaborare con organizzazioni partner pertinenti quali Eurofound, OIL e OCSE per effettuare un'ulteriore valutazione delle azioni e dei programmi che contribuiscono all'istituzione della garanzia per i giovani, affinché si possano elaborare più strategie e interventi basati su fatti concreti, dopo aver esaminato che cosa funziona, perché, dove e per chi, dedicando una

http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf

http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf

⁸⁸ SSH.2013.1.2-1. "Overcoming youth unemployment in Europe" (finanziamento UE: min.: 4 000 000 di EUR - max.: 5 000 000 di EUR).

⁸⁹ AT, BE, DE, DK, EL, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL e Norvegia (cfr. nota 46).

⁹⁰ Eurofound (2012), *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden* (Garanzie per i giovani: esperienze dalla Finlandia e dalla Svezia).

particolare attenzione a questioni di genere e diversità tra i giovani, garantendo così un uso efficiente delle risorse e una buona redditività dell'investimento.

Sensibilizzazione

Affinché tutti i giovani degli Stati membri vengano rapidamente a conoscenza della garanzia per i giovani, occorre garantire la visibilità dei sistemi. Saranno necessarie attività di sensibilizzazione per promuovere l'esistenza dei sistemi, le loro modalità di funzionamento e le possibilità per i giovani di accedervi.

Organizzazioni giovanili, servizi di informazione per i giovani, servizi pubblici per l'impiego, sindacati e altre parti interessate pertinenti, a livello nazionale e dell'UE, fungeranno da naturali moltiplicatori delle informazioni sulla garanzia per i giovani.

I social media (ad es. Facebook) ovviamente sono un canale naturale per raggiungere i giovani. Tuttavia, si possono prevedere anche campagne informative che utilizzano mezzi più tradizionali (TV, canali specializzati per i giovani, radio, stampa, stampa giovanile, ecc.) in quanto si rivolgono anche ai genitori, che possono sostenere i propri figli, ad esempio quando si tratta di iscriversi presso un servizio per l'impiego.

Per far conoscere al pubblico questa nuova garanzia e impegnare gli attori pertinenti (funzionari pubblici, imprenditori, sindacati giovani, genitori, ecc.) nella sua attuazione, il ministero finlandese dell'occupazione e dell'economia ha avviato una mostra itinerante in 15 città nei mesi di settembre e ottobre. Il tour era inteso anche come piattaforma per consentire alle autorità locali di creare una rete per coordinare l'attuazione della garanzia per i giovani a livello locale. Per questa attività, che comprende un manuale di migliori pratiche, un sito Internet⁹¹ (in finlandese, svedese e presto in inglese) e un breve filmato, si sono stanziati circa 100 000 EUR.

La Commissione, da parte sua, intende utilizzare il Portale europeo per i giovani e collegarsi con le campagne informative in atto quali "Gioventù in movimento"⁹², "For Diversity. Against Discrimination"⁹³, e "We Mean Business"⁹⁴, allo scopo di promuovere la garanzia per i giovani in tutta l'UE.

⁹¹ www.youthguarantee.fi.

⁹² <http://europa.eu/youthonthemove>.

⁹³ www.stop-discrimination.

⁹⁴ <http://we-mean-business.europa.eu/it>.

ANNEX 1

Youth-related measures currently in place in Member States and Croatia

C/try	Vocational training, Apprenticeship Traineeship measures	Early intervention and activation measures	Labour market integration measures, including subsidies to employers
AT	<p>“<i>Training Guarantee</i>” for apprentices: young people until the age of 18, who cannot find a company-based apprenticeship, are given the opportunity to learn an apprenticeship trade in a supra-company training institution.</p> <p>“<i>Production Schools</i>”: reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work.</p> <p>“<i>Apprentice Coaching</i>”, pilot project starting in Upper Austria, Styria, Tyrol and Vienna: additional support to apprentices and to companies offering apprenticeship places incl. legal advice services, mediation and crisis intervention; training manuals for some important sectors with best practice examples about ways of designing training within a company; central clearing office for final apprenticeship exams and a certificate for examiners are being developed.</p> <p>PES supports the integration of disadvantaged groups and young women who take up apprenticeships in male-dominated professions.</p>	<p>“<i>Youth Coaching</i>”: early intervention against school drop-out and supporting young people (in their last year of compulsory education, NEETs until 19 and those with special educational needs or disabilities) in their transition from school to work - 2012 pilot project in Vienna and Styria, to be extended to the rest of Austria in 2013.</p>	<p>“<i>Youth Placement Foundations</i>” Companies having trouble to find adequate staff for certain posts cooperate with PES in finding the best suitable participants among unemployed (19-24) in order to subsequently provide them with closely job-related qualification measures (enrolment has only just started).</p> <p>Alongside basic subsidies, quality-related and labour market-related incentives are offered to encourage employers to establish additional apprenticeship places and improve the quality of training for the about 130,000 apprentices per year.</p>
BE	<p>End of July 2012, the <i>Federal government</i> budgeted the means to create 10,000 subsidised traineeships as of 2013 for youngsters exiting the education system without a secondary education degree, to be implemented in close cooperation with the regions.</p> <p>Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised “<i>Individual Vocational Traineeships</i>”.</p>	<p><i>Brussels-Capital region</i>: funded actions targeting young people.</p> <p><i>Flanders</i>: ESF funded “<i>Work@telier</i>” targeted at long-term unemployed youth, and measures for work placement and traineeships to early school leavers.</p> <p><i>German-speaking Community</i>: ESF programme includes 15 different initiatives focused on young job seekers.</p>	<p>The <i>Federal government</i> has also committed the resources necessary to increase the existing reductions of social security contributions for low-qualified young job seekers as of 2013. A new social security contribution reduction will be introduced for medium qualified youngsters.</p> <p>Regional governments subsidise the apprentice’s wages and social contributions provided certain conditions with regard to training and ulterior</p>

	<i>Flanders</i> : renewed “ <i>Career Agreement</i> ” (2012-2014) provides for closer follow-up of low-skilled youth. As of January 1, 2013, young people with no degree, who did not manage to build up any significant work experience, will be guided towards existing vocational training, in-company training and/or apprenticeship schemes. The ambition is to have the entire target group participate in an intensive activation trajectory (work experience or vocational training) by June 2013.	<i>Walloon Region</i> : ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).	employment are met (concrete modalities and support vary by region and target group).
BG	Under the ESF-supported Human Resources Development Operational Programme (HRD OP) there are four on-going operations promoting youth traineeships (targeting secondary school and university students), including for disadvantaged groups.	An Agreement on exchange of information between the Ministry of Education, Youth and Science (MEYS) and the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) was signed in July 2012 to facilitate the implementation of the “European Youth Guarantee”. Within four months of leaving school, young people will be offered employment mediation services, training and subsequent employment.	A recently signed (June 2012) national agreement “First job” has united the efforts of the government and the social partners towards increasing youth employment by promoting opportunities for a first professional experience.
CY	Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture). A subsidy scheme co-financed by the ESF and implemented by the Cyprus Productivity Centre (CPC) to promote the employment and in-company training of apprenticeship students. “ <i>Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates</i> ”: consolidated programme operated by Human Resource Development Authority (HRDA) for the integration of highly qualified young people into the labour market by providing on-the-job experience in a company for a period of 12 months. Training programmes for the unemployed: - Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25; - Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of		HRDA subsidises wages paid by employers to apprentices who attend classes in technical schools; also funds the practical training of final year students who follow the practical direction of technical schools; and subsidises enterprise-based practical training of students of the Higher Hotel Institute of Cyprus.

	participants should be under 30.		
CZ	<p>“<i>Traineeships in Companies - education through practice</i>”, a new ESF-funded project (09/2012-10/ 2014) providing internships in companies for several months, in sectors of the future, involving mainly graduates, but also other groups who lack work experience to complete their skills profiles. If successful, the internships might become a ‘standard’ offer of assistance to the unemployed.</p>	<p>The “Individual Action Plan” defines the procedure and timetable for implementation of measures to increase job opportunities. It is elaborated and signed if a job applicant is registered as unemployed continuously for more than 5 months.</p>	
DE	<p>The “<i>National Training Pact</i>” aims at increasing the educational attainment of young people. It aims at offering a training or apprenticeship option to every young person who is interested in vocational training and who fulfils necessary requirements.</p> <p>“<i>Entry-level qualifications</i>” offer 6 to 12 months of company-based pre-training courses in order to qualify individuals for apprenticeships and to improve the matching between applicants and companies.</p>	<p>Some 2,000 schools can now profit from the assistance of career start coaches under the “<i>Career Entry Support</i>” programme to help their students successfully complete the transition to career training.</p> <p>Public Employment Services (PES) support young people in preparing and obtaining qualifications needed on the labour market, including those with disabilities.</p> <p>“<i>Initiative to Support Structural Change</i>”: low-skilled to acquire vocational qualifications or learn employable skills via modular courses, if full vocational programme is not completed in one go.</p> <p>The “<i>Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss</i>” initiative aims to support young people entering the workforce and to prevent long transition periods from school to work.</p>	<p>Companies participating in the “Entry-level qualifications” receive up to EUR 216 per month to cover the social security contributions for trainees.</p>
DK	<p>Since 2009, the Danish Parliament has agreed upon five agreements focusing on increasing training places in companies. The latest agreement from November 2011 (‘Increased efforts for more company training places in 2012’) entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009).</p> <p>The 2013 draft budget agreement, proposed by the Danish Government, provides that an “education and apprenticeship guarantee” should be offered within the vocational youth education system.</p>	<p>Young people under 30 are entitled to a first interview at a jobcentre within one month of unemployment. Everyone has a right – and duty – to receive active labour market measures within three months of unemployment. Young people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job.</p> <p>The August 2012 proposal for a “Youth Package”, to be implemented in 2013, includes help for more young people (18-30) to be in education, internship or work, including inter alia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bridging education programmes for uneducated young people; 	<p>Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - placing internship consultants in schools to help young people find an internship; - allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people; - developing graduate job partnerships. <p>In order to increase the employability of young people and lower the drop-out rates, the Danish Government proposed to better target vocational youth education towards the needs on the labour market.</p>	
EE	<p>An apprenticeship training scheme offers unemployed people practical work experience and improve their professional skills and knowledge. Nine pilot projects are running for youth (16-29) without any professional education.</p> <p>Career counselling services and work practice schemes provided by the PES for young job-seekers.</p>	<p>Under the EuroPlus Pact 2012, programmes will be developed to offer formal education to young people aged 16-29 who lack specialised education, as well as for outreach to at-risk youth and their inclusion in active labour market measures and education.</p> <p>ESF-funded KUTSE programme invites students who have dropped out from vocational education back to school to finish their studies.</p> <p>ESF-funded TULE programme allows university drop-outs to finish their higher education studies free of charge.</p>	<p>Wage subsidy is the main incentive measure for employers to recruit long-term unemployed people; more favourable conditions for young unemployed (16-24).</p>
EL	<p>Various schemes largely co-financed by ESF:</p> <ul style="list-style-type: none"> - career guidance services offered by vocational training and tertiary education institutions; - acquisition of first work experience for vocational education and training graduates. <p>On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education.</p> <p>The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students.</p> <p>An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.</p>	<p>Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).</p>	<p>Preparation of an action plan consisting of targeted interventions to boost employment and entrepreneurship among young people, to be mainly supported with funds under the Greek National Strategic Reference Framework 2007 – 2013.</p> <p>Employment subsidy schemes:</p> <p>OAED provides incentives to employers to accept students for internships (where the employer pays 80% of the wage of an unskilled worker to the trainee and OAED reimburses the employer up to 50% of the total amount/wage paid).</p>

<p>ES</p>	<p>The Spanish system provides for concrete measures regarding apprenticeship and training, such as the "on the job training contract" and a new "training account" for each young unemployed.</p> <p>Since 2011, law introduced traineeships in enterprises without the obligation of subsequent job offer, for 3-9 months, aimed at young unemployed (18-25) with a specific academic degree or a professional accreditation certificate. Participants receive a grant for at least 80% of the current minimum wage (EUR 641/ month).</p> <p>The labour market reform of February 2012 introduced a "training and learning contract" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers (16-25) lacking professional qualification and seeking for an internship.</p> <p>Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.</p>	<p>ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination.</p> <p><i>Envisaged:</i> reallocation of ESF financing towards actions to support the employability of young people; to support public employment services to reinforce the measures to combat early school leaving and promote vocational training; to explore the possibility of pilot projects for dual vocational training.</p>	<p>The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).</p>
<p>FI</p>	<p>More study places in vocational education, regional re-distribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education & training. The "Education Guarantee" includes an apprenticeship training pilot project's aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.</p>	<p>A revamped "Youth Guarantee" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of becoming unemployed.</p> <p>The Guarantee also includes an "Education Guarantee": each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar.</p> <p>A temporary "Skills programme for young adults" (2013-2016): additional places will be targeted to those (20-29) who have only attended comprehensive school.</p> <p>Youth outreach work as early as possible towards those under 29 at risk of exclusion directing them to low-threshold services that promote their growth and independence as well as access to education and work.</p> <p>"Youth workshops" provide young people with the opportunity to work under guidance and support as well as a tailored pathway to education, help towards</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional resources.</p>

		<p>completing one's education by working together with the education provider, or support finding employment through the open labour market.</p> <p>More training, language courses and counselling will be provided to reduce the NEET risk among young immigrants.</p> <p>Additional resources and more career counselling for young job seekers in the employment offices, increased municipal responsibility in counselling comprehensive school graduates.</p>	
FR	<p>“<i>Contrat d'apprentissage</i>” (apprenticeship contract) for young people from ages 16 to 25.</p> <p>“<i>Contrat de professionnalisation</i>” for young people of 26 or more.</p>	<p>The “<i>Ecoles de la deuxième chance</i>” (“second-chance schools”) target young people under 26 who left the education system without a diploma or professional skills.</p> <p>20 Centres “<i>Défense deuxième chance</i>” offer guidance and training to young people with no skills or diploma, managed by the “<i>Etablissement public d'insertion de la Défense</i>” and placed under the authority of the Ministry of Defence. Since February 2012, extended to young, underage offenders.</p> <p>Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Contrat d'insertion dans la vie sociale</i>” (CIVIS) is a contract between a young person and a local authority (“<i>mission locale</i>”), responsible for integrating young people both professionally and socially. - “<i>Contrat d'autonomie</i>”, consisting in guidance towards employment, a training leading to qualifications or entrepreneurship, within six months, is present in 11 French “<i>départements</i>” where young people face major difficulties in accessing employment. 	<p>New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations (“<i>alternance</i>”) for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility.</p> <p>Apprenticeships in enterprises are based on a system of quotas: in case of an insufficient number of apprentices, the company has to pay a fee. Since March 2011, this quota has been raised.</p> <p>Two major reforms of the new government target unemployed and disadvantaged young people:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 150,000 full-time “<i>Emplois d'avenir</i>” (in 2013-2014) for young people (16-25) with no or low qualification, living in urban or rural deprived areas with highest youth unemployment rates. The State will pay for 75% of the young person's gross remuneration for three years - “<i>Contrat de génération</i>”, to promote both young and older workers' employment, by providing training for young people (under 30) delivered by senior colleagues.
HU	<p>The “<i>Traineeship programme</i>” gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.</p>	<p>Advisory system and career services will be provided to students and pupils in order for them to better plan their education path and prevent early drop-outs.</p>	

		Job-seekers receive a tailor made support including training, employment subsidies and job-search assistance. According to recent plans, housing subsidy will be introduced in order to promote mobility among others of young people. Young job-seekers will represent 23% of the participants.	
IE	<p>A number of apprenticeships are up running.</p> <p>Traineeship programmes provide entry-level occupation-specific training and integrate formal training from the Irish National Training and Employment Authority (FÁS) and workplace coaching with a host employer. All programmes are fully certified. Traineeships are open to all unemployed people, including young job seekers.</p> <p>The national “JobBridge” programme provides work experience placements for 6-9 months</p>	<p>Young people, who are unemployed, once they have been on the Live Register for three months, are referred to the employment service for a guidance interview and additional support in order to identify and address specific difficulties they face in securing employment. The aim is to profile newly unemployed people when they enter the Live Register, as a basis for immediate referral of those most needing assistance.</p> <p>Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search.</p> <p>For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or “Youthreach”.</p> <p>More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.</p>	<p>“Pathways to Work” is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers.</p> <p>“Action Plan for Jobs” will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)</p>
IT	<p>Education and apprenticeship guarantee to young people within the vocational education system.</p> <p>2011 national reform on apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ESF funded AMVA programme (“<i>Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale</i>”): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships; 	<p>After June 2012 Labour Market Reform, public employment services must provide people, within 3 three months after losing their job, with a set of basic services (including vocational training).</p> <p>Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs.</p>	<p>Incentives to hire young people in almost all regions.</p> <p>Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA.</p>

	<p>- FIXO programme (“<i>Formazione e Innovazione per l’Occupazione</i>”) to facilitate school-to-work transition by providing guidance services and other active labour market policies.</p> <p>Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships.</p> <p>Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.</p> <p>Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).</p>	<p>Almost all regions address the situation of NEETs: providing orientation and guidance to promoting transition to work (e.g. by increasing participation to apprenticeship-like vocational training), and fostering self-employment.</p>	<p>Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.</p>
<p>LV</p>	<p>Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Training and practice for State Employment Agency assistants</i>”: within which young unemployed participate in 5-day theoretical training and then are have an 18 month internship at the SEA. - “<i>Support to volunteer work</i>”: young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness. - “<i>Workplace for young people</i>”: young unemployed people get employed for a trial period of up to 9 months in order to acquire work experience and to continue in permanent employment after the trial; priority to young people who have been unemployed for more than 6 months, who are trying to return to the labour market after a break for childcare reasons or who are disabled. Employment is based on a work contract remunerated at no less than the national minimum wage, while the employer should pay social contributions. <p>“<i>Youth workshops</i>”: allowing to try three different vocational fields (for maximum 3 weeks each), will be introduced at the end of 2012.</p> <p>Latvian students in Valga Vocational education centre (to obtain professional qualification beginning from 2012-</p>	<p>ESF supports improvement and implementation of vocational education programme; promotion of primary vocational education; support measures for reducing social exclusion of youth and integration of disabled youth into education.</p> <p>National measures to improve education programmes for primary schools (introduction of new education content is planned starting with 2013/2014 academic year); development of general education programmes for distance learning; promotion of career consulting in 11 vocational schools to reduce number of early school leavers; informative measures on creative and innovative youth initiatives and youth work; general training measures for youth.</p> <p>Swiss Financing Instrument cooperation project “<i>Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions</i>”: 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.</p>	<p>Under “<i>Workplace for young people</i>” employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.</p>

	2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.		
LT	<p>In April 2012, ESF project “<i>Integration into Labour Market</i>” was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young people.</p> <p>Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people.</p> <p>Several ESF projects, implemented by Ministry of Education and Science, to create modern traineeship organisation models (systems) for undergraduate students and students of integrated studies in companies and (or) non-profit organisations; also including preparation of students’ supervisors (tutors).</p> <p>Several ESF projects to improve study programmes and traineeships: e.g. for postgraduate students to go through a complementary traineeship in educational institutions, in Lithuanian or European companies or foreign universities.</p> <p>Several ESF projects to improve the qualification of scientists and other researchers, offering additional scientific practices, scientific research projects and traineeships for doctoral students in foreign scientific centres.</p>		
LU	<p>Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. “<i>Initial Employment Contract-Practice</i>”).</p>	<p>In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee (“<i>Garantie Jeune</i>”): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration.</p> <p>The “<i>Action locale pour les jeunes</i>” (Ministry of Education) is in charge of “<i>Second Chance School</i>” which opened in 2011 for school leavers (16-24) who face difficulties to return to the education system; education individualised and support reinforced between 1 and 4 semesters according to individual needs.</p> <p>Envisaged measures:</p>	<p>New temporary financial incentives for employers in order to increase the number of apprenticeships (from 27% to 40%), applying only to apprentices studying for a “Certificate of professional capacity” (“<i>Certificat de capacité professionnelle</i>”).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - “Social” training of two months followed for the (very) unqualified young job seekers (18-25): by either returning to education, doing practical experiences in employment (like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs; - Orientation and professional initiation courses for the under 18 years old who cannot access directly the professional education system, as well as promotion of language courses organised by associations and communes; - Creation of a “<i>Maison de l’Orientation</i>” (Counselling House): regrouping key public orientation services in a same place and thus allowing better coordination and creating synergies. 	
MT	<p>The <i>Employment and Training Corporation</i> (ETC) manages the “<i>Extended Skills Training Scheme</i>” (ESTS) and the “<i>Technician Apprenticeship Scheme</i>”(TAS): apprenticeship format is a combination of on-the-job and off-the-job training.</p> <p>Traineeships are also organised under the ESF funded “<i>Employability Programme</i>”.</p>	<p>ETC manages:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Youth Employment Advisors</i>” who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment; - <i>Work Trial Scheme</i>: targeting young jobseekers (16-24); - <i>Bridging the Gap Scheme</i> offering registered disabled people, including young ones, a period of work exposure with an employer to enable them to demonstrate the skills needed for a particular job. <p>ESF funded <i>Youth Employment Programme</i> to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.</p>	
NL	<p>Apprenticeships or traineeships are mandatory in secondary vocational education; not mandatory, but recommended in higher education.</p> <p>Education and business are brought together in the Foundation for cooperation on vocational education, training and the labour market (SBB), aiming to optimise connection between the education system and the labour market.</p> <p>In order to ensure quality, it is required by law that the</p>	<p>The Dutch government has implemented a range of general measures with a special focus on improving the transition from education to work and to prevent early school leaving.</p> <p>Recently adopted: an integrated regional approach in which municipalities, educational institutions, companies (the labour market) and youth care institutions work together in order to help vulnerable youth in their transition from school to work and to prevent early school</p>	

	institutions providing apprenticeships/traineeships are accredited for offering a good and safe working and learning environment.	leaving. Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions. Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.	
PL	Traineeships and apprenticeships are financed from national resources for unemployed people up to the age of 25 or for unemployed graduates up to age 27. Apprenticeship voucher (through programme “ <i>Youth on the labour market</i> ”) for young unemployed, who will find an apprenticeship place. The employer, who accepts an apprentice, has to employ this person for the next 6 months. ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.	Public Employment Services (PES) offered various vocational activation instruments to unemployed young people. “ <i>Youth on the labour market</i> ” to prevent and combat youth unemployment (05/ 2012 - 11/2014): includes a number of activation measures for young people up to age 30 and registered in the PES. Support to young people at risk of social exclusion is delivered by the “ <i>Voluntary Labour Corps</i> ” operating within the structure of the PES. ESF Operational Programme includes the improvement of young people’s situation on the labour market, but no specific measures for NEETs; however priority given to inactive young people (15-24) or those at risk of social exclusion.	
PT	“ <i>Impulso Jovem</i> ” includes under ESF: - “ <i>Employment Passports</i> ”: professional traineeships for young people (18-30; up to 40 if in agriculture sector), registered at PES for at least 4 months; in key areas of the economy and which can promote territorial cohesion (ESF) and in the areas of industrialisation and innovation (ERDF); duration of 6 months with compulsory provision of vocational training and the attribution of an integration bonus in case a subsequent employment contract is signed. - Professional traineeship programme in public administration; - Support to contracting via reimbursement of employer’s	“ <i>Impulso Jovem</i> ”, strategic programme to foster the employability of young people, launched in August 2012 and co-financed by ESF and ERDF that includes in particular measures to foster entrepreneurship and to support a national microcredit programme for young people.	

	social security contributions.		
RO	<p>Young people can get a job opportunity for 1 to 3 years through an apprenticeship contract and the employer has the obligation to provide theoretical and/or practical training.</p> <p>ESF projects finance smoother transition from school to work through developing work skills of apprentices, students and young graduates in their first job.</p>	<p>National Employment Agency provides personalised services through solidarity contracts for young people (16-25) at risk of social exclusion.</p> <p>ESF HRD OP includes measures to prevent and reduce early school leaving of young people (15-24).</p>	<p>Employers, who agree to hire youth at risk, can receive grants of maximum amount of 75% of the average wage for a period of up to 2 years. They can also receive a monthly grant equal to 50% of the unemployment benefit if they hire young employees under an open-ended contract.</p>
SK	<p>Training can also be offered to young unemployed, with costs for accommodation and travel covered.</p> <p><i>“Graduate’s practice”</i>: offering young graduates (up to 26) a possibility of getting a first job experience for up to 6 months for 20 hours per week.</p> <p>Vocational Education and Training (VET) in Slovakia formally does not foresee apprenticeships. The vocational part of VET is provided through schools and practical training centres. Apprenticeships in companies are exceptional since the legislative framework provides few incentives to employers to accept apprentices.</p>	<p>The <i>Act on Employment Services</i> covers active labour market measures for vulnerable groups, including young people (school leavers up to 25 who have completed education within the last two years).</p> <p>PES offer individual consultation services and prepare action plans for young people.</p> <p>For most vulnerable people living under the minimum income level, an activation allowance (63 EUR/month) is available: social assistance tool to help them to continue education or to maintain their employability by offering participation in small communal public works.</p>	
SI	<p><i>“First challenge”</i> launched in August 2012: to encourage employment of the unemployed and of first job seekers under 30.</p> <p><i>“On-the-job training”</i> is to obtain and strengthen the competences, knowledge, skills and aptitude of young unemployed (up to 30) who cannot find a job on the basis of their existing work experience.</p> <p>Another project assists first-time job seekers with degree in social assistance in traineeships for a maximum period of 12 months in social welfare entities (humanitarian organisations, geriatric care centres and working with the disabled).</p>	<p><i>“Learning for young adults”</i> project: for young unemployed up to 26, who left school, includes a number of activities to improve participants’ general and practical knowledge necessary for successful reintegration in school environment and everyday life.</p>	

<p>SE</p>	<p>In autumn 2011, following adoption of the new Education Act, in vocational upper secondary education more time is devoted to vocational subjects in the curriculum. A ‘Vocational Diploma’ can be attained either through school-based vocational programmes, where at least 15 per cent is work-based training, or alternatively through apprenticeship programmes, where at least 50 per cent is work-based training.</p> <p>‘Extra’ budget in 2013 to combat youth unemployment, of which 80% should be used for funding additional student places in various regular education institutions to balance the weak economy and demand for labour. To be continued in 2014-16.</p>	<p>A “Job guarantee” aiming to provide young people up to 25 (registered at PES) with a job or training within 100 days of unemployment.</p> <p>Since the scheme has not achieved the activity and quality levels intended, the Swedish government has provided the PES, in 2012, with additional resources in order to increase the staff in charge of implementing the guarantee and already each staff member of PES has received less youth cases to handle in 2012 than in 2011.</p>	<p>State grants of up to EUR 2,750 per pupil/year, have been introduced to stimulate the provision of apprenticeship positions in more work places.</p>
<p>UK</p>	<p>Access to apprenticeships started in 2011 providing extra support and skills development open to NEETs.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> - additional work experience or sector-based work academy places; - additional apprenticeship grants; - voluntary work experience places. <p>In <i>Northern Ireland</i>, Programme-led apprenticeships give school leavers of 16 and 17 (and up to 24 for those requiring additional support) the opportunity to gain a full apprenticeship qualification in a chosen skill area.</p>	<p>The “<i>Youth Contract</i>”, launched in April 2012, to help young people to prepare for and find long-term sustainable employment. It provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> - additional support for Jobcentre Plus and for advisor time; - national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects. <p>In <i>Northern Ireland</i>, strategy towards NEETs of 16-18 and then of 18-24. “<i>Training for Success</i>” addresses personal and development needs and helps young people to gain skills and a vocationally related qualification at Level 1 in order to be able to gain employment or to progress to pre-apprenticeship or apprenticeship.</p>	<p>Employers benefit from the lower minimum wage rate for apprentices, which, at GBP 2,50 (+/- EUR 3,11) per hour, is much lower than that for other UK workers.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” includes wage incentives to employers to recruit young people of 18-24. It also offers funding for private providers (paid by results) to target disengaged young people aged 16-17.</p> <p>In <i>Northern Ireland</i>, “employer-led” apprenticeships programme is partially financed by the European Social Fund.</p>
<p>HR</p>	<p>Occupational training for people with no work-experience is conducted, in which the participant receives financial aid from the CES.</p> <p>Planned: raising awareness of employment possibilities after secondary school education and improving the link between the labour market and the education system through apprenticeships and probationary employment.</p>	<p>The Croatian Employment Service (CES) pays special attention to career guidance for people with disabilities and other hard-to-reach groups as well as to vocational guidance of students with disabilities.</p> <p>As a measure to prevent long-term unemployment, CES is taking “early intervention” activities among which a set of vocational guidance services, such as information and counselling, aimed at students in their final years of school, VET or tertiary education.</p>	<p>In the occupational training scheme, the employer provides a mentor for the participant and is reimbursed on the obligatory monthly pension insurance contributions.</p> <p>Planned: development of incentives, tax reliefs and other incentives for recruiting young people (by introducing special credit lines and incentives for young entrepreneurs).</p>

ALLEGATO II:

Esempi di attività/interventi della garanzia per i giovani che possono essere sostenuti dal FSE

Misure	Esempi specifici di attività/interventi che possono essere sostenuti dal FSE
Strategie di sensibilizzazione e punti focali [Garanzia per i giovani racc. 8-9]	<ul style="list-style-type: none">➤ Visite dei servizi pubblici per l'impiego negli istituti scolastici➤ Sessioni formative per insegnanti tenute da servizi pubblici per l'impiego➤ Sviluppo di servizi specializzati per i giovani forniti da servizi pubblici per l'impiego o fornitori privati a contratto➤ Distribuzione di materiale stampato presso centri giovanili o eventi per i giovani➤ Uso di Internet e dei social media➤ Sistemi di raccolta di dati➤ Mostre itineranti
Offrire una progettazione individuale dell'azione [Garanzia per i giovani racc. 10]	<ul style="list-style-type: none">➤ Formazione del personale dei servizi pubblici per l'impiego➤ Contratti con partner specializzati
Offrire ai giovani che hanno abbandonato gli studi e posseggono scarse qualifiche la possibilità di riprendere il percorso scolastico e formativo o di seguire nuovi programmi, affrontare gli squilibri di competenze e migliorare le competenze digitali [Garanzia per i giovani racc. 11-13]	<ul style="list-style-type: none">➤ Formazione e programmi "della seconda opportunità"➤ Formazione linguistica➤ Consulenze e sostegno extra-scolastico per mantenere o riportare i giovani nel sistema di istruzione o formazione➤ Sostegno ai giovani a rischio nell'acquisizione di qualifiche pertinenti e nel completamento dell'istruzione secondaria superiore➤ Apprendimento sul lavoro e apprendistato➤ Formazione nelle competenze digitali➤ Voucher per la formazione
Incoraggiare gli istituti scolastici e i servizi per l'impiego a promuovere e a fornire ai giovani orientamenti sull'imprenditoria ed il lavoro autonomo. [Garanzia per i giovani racc. 14]	<ul style="list-style-type: none">➤ Sessioni formative del personale dei servizi per l'impiego e degli insegnanti➤ Sviluppo e attuazione di corsi sull'imprenditorialità nella scuola secondaria➤ Sessioni formative per i giovani disoccupati
Utilizzare incentivi salariali e per le assunzioni mirati e ben strutturati, per incoraggiare i datori di lavoro a offrire ai giovani opportunità quali apprendistato o collocamento, soprattutto per quelli più lontani dal mercato del lavoro. [Garanzia per i giovani racc. 17]	<ul style="list-style-type: none">➤ Incentivi all'assunzione mirati a nuove assunzioni nette di giovani in posti di lavoro o apprendistati (il sostegno del FSE per i sussidi dovrebbe essere accompagnato da misure di attivazione, quali formazione pratica, ecc.)
Promuovere la mobilità del lavoro sensibilizzando i giovani in merito alle offerte di lavoro, tirocinio e apprendistato e al sostegno disponibile in varie zone e fornire un sostegno adeguato ai giovani che si sono trasferiti	<ul style="list-style-type: none">➤ Gestione di punti EURES (il sostegno del FSE a EURES riguarda le assunzioni e le relative informazioni, servizi di consulenza e orientamento a livello nazionale e transfrontaliero)➤ Campagne di sensibilizzazione➤ Sostegno a organizzazioni volontarie che forniscono tutori➤ Sostegno a organizzazioni giovanili che assistono giovani migranti

[Garanzia per i giovani racc. 18]	
Rendere disponibili più servizi di sostegno all'avviamento (start-up) [Garanzia per i giovani racc. 19]	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Collaborazione tra servizi per l'impiego, sostegno alle aziende e fornitori di finanziamenti (ad es. fiere regionali per l'occupazione ed eventi in rete) ➤ Sostegno all'avviamento di PMI ➤ Sostegno al lavoro autonomo ➤ Formazione imprenditoriale ad es. per disoccupati, accompagnata da sovvenzioni all'imprenditorialità
Migliorare i meccanismi di sostegno ai giovani che escono dai sistemi di attivazione e non hanno più accesso ai sussidi [Garanzia per i giovani racc. 20]	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sostegno a organizzazioni giovanili e servizi per i giovani ➤ Collaborazione con altre organizzazioni che sono in contatto con i giovani ➤ Istituzione di sistemi di tracciamento ➤ Sostegno a servizi per l'occupazione e la carriera scolastica
Monitorare e valutare tutte le azioni e i programmi relativi alla garanzia per i giovani, affinché sia possibile elaborare più strategie e interventi basati su fatti concreti, dopo aver esaminato perché, dove e cosa funzionano [Garanzia per i giovani racc. 23]	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Individuazione di iniziative efficienti in termini di costi ➤ Utilizzo di esperimenti controllati ➤ Istituzione di centri per analisi ➤ Sviluppo di modelli politici, azioni pilota, attività di sperimentazione e diffusione di politiche (innovazione sociale e sperimentazione)
Promuovere le attività di apprendimento reciproco a livello nazionale, regionale e locale tra tutti i soggetti coinvolti nella lotta alla disoccupazione giovanile, al fine di migliorare la progettazione e la realizzazione dei prossimi sistemi di garanzia per i giovani [Garanzia per i giovani racc. 24]	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso della rete europea per l'occupazione giovanile (il FSE sostiene attività di cooperazione transnazionale sullo scambio di buone pratiche tra organizzazioni a livello di UE attraverso il finanziamento per l'assistenza tecnica FSE della Commissione)
Potenziare le capacità di tutti i soggetti coinvolti, compresi i pertinenti servizi per l'impiego, partecipanti alla progettazione, all'attuazione e alla valutazione dei sistemi di garanzia per i giovani, al fine di eliminare gli ostacoli interni ed esterni connessi alla strategia e alle modalità di elaborazione di tali sistemi [Garanzia per i giovani racc. 25]	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Offerta di formazione e seminari ➤ Istituzione di programmi di scambio e distacchi di personale tra organizzazioni attraverso attività di cooperazione transnazionale.