



**Provincia
di Milano**

**ASSESSORATO INDUSTRIA – PICCOLE MEDIE IMPRESE – ARTIGIANATO – COMMERCIO –
FORMAZIONE PROFESSIONALE - LAVORO**

**PIANO d'AZIONE PROVINCIALE
2011 – 2012
IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO**

**Approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale
n. 509/2010 del 21/12/2010**

INDICE

Prima parte

Riferimenti normativi

1. Lo scenario europeo, regionale e provinciale

2. La Strategia Europea dopo Lisbona 2010 – obiettivi per la ripresa economica

3. Il Lavoro: la programmazione provinciale e la crisi occupazionale a Milano

- I lavoratori che si rivolgono ai Centri per l'Impiego provinciali
- La programmazione delle politiche del lavoro della Provincia di Milano: finalità e destinatari
- La governance delle Agenzie per la Formazione l'Orientamento e il Lavoro

4. La Formazione Professionale: il contesto della formazione in Europa, in Italia, in Lombardia

- Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva
- La Formazione Professionale in Regione Lombardia – un'azione multitasking
- L'utilizzo delle doti Formazione sul territorio milanese
- La dispersione formativa

5. Il monitoraggio del Piano Provinciale

- Il sistema informativo SINTESI
- PROCEDURA DI GESTIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO
- DOTE INDIVIDUALE
- PROGETTI QUADRO

Seconda parte

6. Ambiti di intervento

- Disabili
- Formazione in Apprendistato
 - L'apprendistato
- Formazione continua dei lavoratori (L. 236/93 e altri)
 - L.236/93 Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione
- Interventi di contrasto alle crisi aziendali
 - Attività per i lavoratori con difficoltà occupazionali
 - Programmi di reimpiego – comma 411
 - Il nuovo assetto del "Piano Operativo a sostegno dell'occupabilità"
 - Altre attività di sostegno
 - Il Servizio Contrasto delle Crisi Aziendali
- Orientamento al lavoro
 - Il Piano provinciale per l'Orientamento "Talenti al Lavoro" – dal lifelong learning al lifelong design

- Creazione d'impresa
 - Lo sviluppo economico: la creazione di impresa
- Altri target
 - Attività per i lavoratori immigrati – Progetto "Prov-Integra"
 - Attività di integrazione disabili – gemellaggio Cina e Expo 2015
 - Altre attività di sostegno a categorie svantaggiate – Progetto "Sidecar" nell'ambito di "lavoro e psiche"
 - Altre attività di sostegno a categorie svantaggiate – progetti di inclusione sociale

Appendice - la programmazione DDIF

Riferimenti normativi

Decreto legislativo 276/2003 "attuazione delle deleghe in materia di occupazione e lavoro di cui alla L.30/2003"

Negli artt. 4, 5, 6, 7 si declinano funzioni degli operatori pubblici e privati che erogano servizi al lavoro (capo I regime autorizzatorio e accreditamenti).

Legge Regionale 22/2006 – Art. 4 (competenze delle province)

Competono alle province le funzioni di programmazione territoriale, A tal fine le province redigono, entro il 31 dicembre di ogni anno, il piano d'azione provinciale in cui definiscono in particolare:

- a) gli obiettivi specifici da perseguire nell'anno di riferimento e l'articolazione territoriale dei servizi;
- b) la dotazione di risorse finanziarie e la loro destinazione specifica;
- c) le azioni di monitoraggio e valutazione degli interventi sul mercato del lavoro ...

Legge Regionale 19/2007

Art. 6 (Ruolo delle province e dei comuni) c.2

La Giunta regionale, con specifici atti anche negoziali, ... attribuisce agli enti territoriali ulteriori ambiti d'intervento, al fine di rispondere in modo adeguato e coerente ai bisogni di istruzione e formazione nei rispettivi territori.

Art. 7 (Programmazione dei servizi) c.1

Il Consiglio regionale, approva e aggiorna periodicamente gli indirizzi pluriennali e i criteri per la redazione dei piani provinciali dei servizi del sistema educativo di istruzione e formazione, ad esclusione delle attività di cui all'art. 11, c. 2.

Art. 11 (Natura e articolazione dell'offerta) c.2

Rientrano nel sistema di istruzione e formazione professionale le attività formative cui conseguono attestati di competenza riconducibili a :

- a) specializzazione professionale;
- b) formazione continua;
- c) formazione permanente;
- d) formazione abilitante;

Prima parte

1. Lo scenario europeo regionale e provinciale

Regioni e Province autonome, esercitando la potestà legislativa concorrente in tema di politiche del lavoro, provvedono ad emanare norme di riordino dei mercati territoriali del lavoro e del sistema dei servizi attuando, pur all'interno di modelli organizzativi propri, i principi europei della piena e buona occupazione.

In particolare, con riferimento al complesso delle politiche integrate del lavoro, della formazione, dell'inclusione e dello sviluppo del territorio, Regione Lombardia e Provincia di Milano hanno fatto proprio l'assunto **dell'assoluta centralità dei beneficiari finali (persone e imprese) nella definizione delle strategie e nell'attuazione dei programmi e dei progetti**, affinché ne sia preso pienamente in carico il fabbisogno complesso e ne sia valorizzato il ruolo di attori primari.

Occorre dunque porre a premessa di ogni intervento il diritto di ogni persona al lavoro ed all'esercizio di quegli aspetti della cittadinanza sociale, che appaiono connessi al ruolo del lavoro. In questo senso, l'integrazione piena della persona diventa il parametro verso cui vanno concretamente indirizzate e modulate le linee politiche e il fulcro intorno a cui bisogna far ruotare l'intera organizzazione del sistema dei servizi.

Il **protocollo di intesa tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Unione delle Province di Italia**, siglato il 27 luglio 2010, pone tra gli obiettivi il rafforzamento nell'ambito della pianificazione provinciale della qualità dei servizi erogati, al fine di garantire efficaci misure di sostegno all'occupazione e di politica attiva del lavoro, a livello locale.

A livello regionale, è assicurato il governo della rete locale, attraverso strumenti legislativi ormai collaudati.

Le leggi regionali n. 19/2007 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia" e n. 22/2006 "Il mercato del lavoro in Lombardia" definiscono in un corpo normativo completo e unitario le politiche ed i servizi di istruzione, formazione e lavoro, che negli ultimi anni sono stati oggetto di un articolato processo di confronto, di riforma e di sperimentazione.

Le politiche della filiera istruzione – formazione – lavoro sono il principale investimento a sostegno dello sviluppo del capitale umano, inteso non solo come fattore produttivo dell'economia regionale, ma anche come condizione per la crescita della società lombarda.

Dal punto di vista sociale ed economico, la Lombardia costituisce una delle Regioni più avanzate d'Italia e d'Europa; questa condizione, quantitativa e qualitativa allo stesso tempo, richiede di essere sostenuta e consolidata con politiche adeguate che devono coniugarsi con uno sviluppo socialmente sostenibile ed inclusivo.

Infatti, a lato delle caratteristiche di eccellenza che connotano il sistema economico e sociale lombardo, si evidenziano ancora margini di miglioramento che riguardano tanto problematiche di natura sociale (dispersione scolastica e formativa, inclusione dei soggetti deboli, incremento della popolazione straniera) quanto le dinamiche di sviluppo ed adattamento del sistema produttivo all'evoluzione globale dei mercati.

Le politiche promosse a livello regionale nella filiera IFL possono oggi contare su una rete di soggetti, pubblici e privati, che negli ultimi anni ha visto una selezione, un'evoluzione ed un consolidamento – anche grazie al sistema regionale di accreditamento consolidato con la l.r. 19/07 e la l.r. 22/06 – che la rendono la base per l'erogazione stabile e riconoscibile di servizi qualificati. Inoltre il consolidamento di questo sistema ha reso possibile un'integrazione delle politiche del lavoro anche sul versante dell'inclusione sociale.

L'attuale crisi internazionale e la conseguente riduzione della domanda mondiale hanno generato condizioni (produttive, occupazionali, sociali) molto difficili e sfavorevoli che rendono sempre più necessarie ed attuali politiche attive ed integrate del lavoro, dell'istruzione e della formazione.

La Regione Lombardia ha sperimentato in questi anni una crescita "estensiva", basata cioè su un'espansione relativamente elevata di popolazione e occupazione, non sempre accompagnata da consistenti dinamiche di produttività. Tra gli elementi di criticità che possono contribuire a spiegare tali performance vi sono **livelli di capitale umano ancora non pienamente adeguati agli standard delle economie di riferimento e un investimento in ricerca ed innovazione che non è ancora sufficiente.**

In questo quadro, la crisi economica ha avuto ripercussioni sul mercato del lavoro.

A fine 2009 il tasso di disoccupazione in Lombardia si è attestato al 6,4%, 2 punti percentuali in più del quarto trimestre del 2008, anche se 2 punti in meno della media nazionale.

A quasi 2 anni dai primi effetti della crisi sul mercato del lavoro, i dati mostrano come le difficoltà si mostrino superabili solo nel medio periodo; anche il miglioramento intravisto dai principali indicatori economici ad inizio 2010, difficilmente riporterà l'occupazione ai livelli pre-crisi.

Sebbene il sistema di ammortizzatori sociali (ordinario e in deroga) abbia consentito una certa tenuta occupazionale, la contrazione ha riportato il tasso di occupazione (pari al 65,3%) ai livelli del 2005.

Dopo i primi momenti in cui la crisi ha colpito prevalentemente il settore industriale, appare colpire ora tutti i settori e diverse tipologie di occupati, che richiedono diverse aree di intervento:

- Uomini in età adulta e con occupazione standard (tempo indeterminato full time) per i quali sarà necessario prevedere interventi di ricollocamento;
- Occupati con contratti flessibili per i quali sarà necessario prevedere interventi di attivazione e inserimento che possano evitare il trasformarsi della disoccupazione attuale in disoccupazione di lunga durata;
- Giovani per i quali sarà necessario prevedere interventi di attivazione e rafforzamento del capitale umano (formazione - orientamento);
- Donne per le quali sarà necessario prevedere interventi di attivazione in conciliazione con il sostegno familiare.

2. La Strategia Europea dopo Lisbona 2010 – obiettivi per la ripresa economica

La strategia di Lisbona che ha guidato le azioni dei paesi membri in questo decennio, prevede che nel 2010, con il completamento del primo ciclo decennale, le Istituzioni europee e gli Stati membri avviino il dibattito per la definizione di una **strategia post 2010**, attraverso una verifica dei risultati e l'individuazione dei limiti registrati. In particolare fissa alcuni obiettivi che riguardano direttamente i temi dell'istruzione e della formazione:

- entro il 2010, almeno l'85% dei ventiduenenni nell'Unione Europea dovrebbero aver completato almeno l'istruzione secondaria superiore (Italia 75,5%, UE 77,8%);
- entro il 2010, dovrebbe essere conseguito un valore medio non superiore al 10% di persone che lasciano la scuola precocemente (Italia 20,8%, UE 15,3%);
- entro il 2010, il livello medio dell'Unione Europea nella partecipazione alle attività di apprendimento lungo tutto l'arco della vita dovrebbe essere almeno

pari al 12,5% della popolazione in età da lavoro (25-64) (Italia 6,1%, UE 9,6%).

La nuova strategia **"UE 2020"** dovrà rafforzare la dimensione sociale, coniugare in maniera efficace e coerente la **strategia di ripresa economica**, la crescita e l'occupazione, lo sviluppo sostenibile e l'attenzione per i cambiamenti climatici. Per completare lo scenario entro i cui confini si articola la programmazione degli interventi, passiamo ad analizzare il contesto milanese.

3. Il lavoro: la programmazione provinciale e la crisi occupazionale a Milano.

I lavoratori che si rivolgono ai Centri per l'Impiego provinciali¹

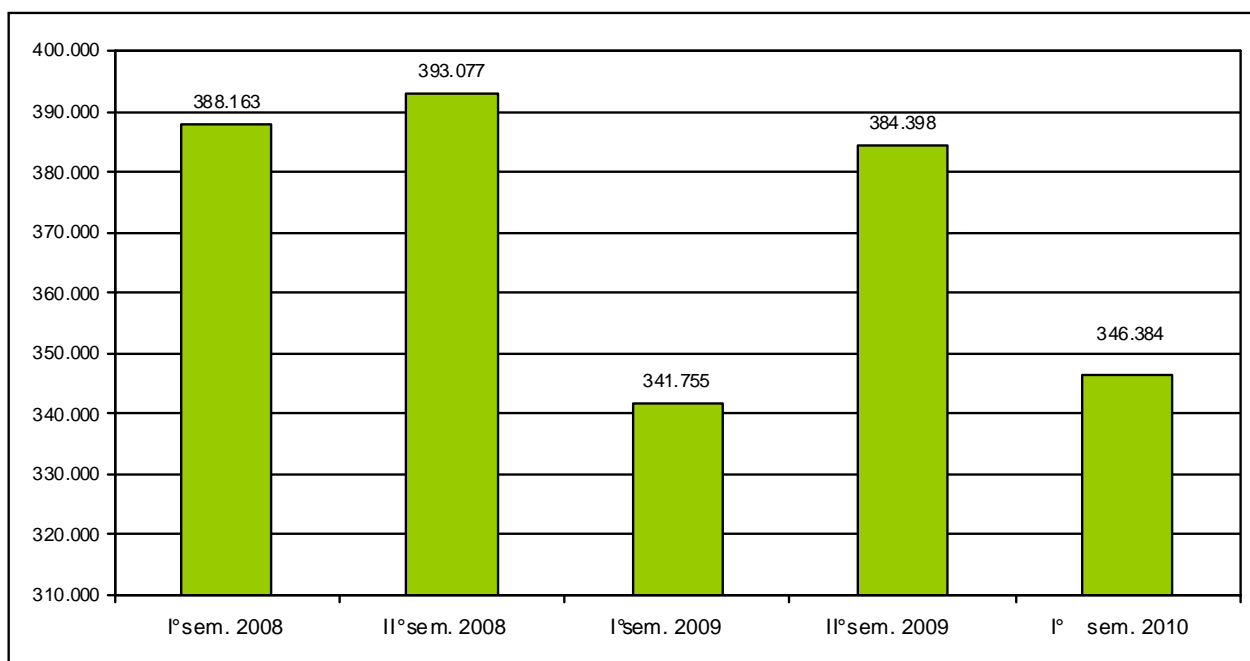
Gli ultimi dati disponibili della rilevazione continua della forza lavoro in provincia di Milano, relativi al primo semestre del 2010, mostrano come l'occupazione, dopo una flessione che si è protratta per 6 trimestri, si sia al momento (da 6 mesi) fermata; di contro continua a diminuire il tasso di occupazione che per la Provincia di Milano si attesta al 66,8% a metà del 2010 (dati ISTAT).

Siamo tutt'ora di fronte ad una crisi occupazionale di prospettive preoccupanti.

L'analisi dei dati (analisi che ha riguardato gli avviati, cioè i lavoratori e non gli avviamenti) relativi ai lavoratori in cerca di occupazione che si sono rivolti ai Centri per l'Impiego ha consentito di evidenziare alcuni elementi di interesse in relazione alla dimensione e alle caratteristiche assunte dal fenomeno a livello provinciale.

Primissimo dato da evidenziare è **l'aumento del numero degli iscritti alle "liste di disoccupazione"**: è interessante sottolineare come, fra i soggetti che dichiarano la disponibilità immediata al lavoro, la quota più rilevante sia quella dei disoccupati, ovvero coloro che provengono da precedenti esperienze lavorative, mentre gli inoccupati che per la prima volta sono in cerca di occupazione costituiscono una quota marginale. L'impatto che la crisi ha sulla perdita dei posti di lavoro è più evidente nel 2° semestre del 2009, mentre nel 1° semestre del 2010 i rapporti di lavoro cessati registrano un forte calo (come ben evidenziato dal grafico sottostante).

Le persone che hanno perso il lavoro 2009 - 2010

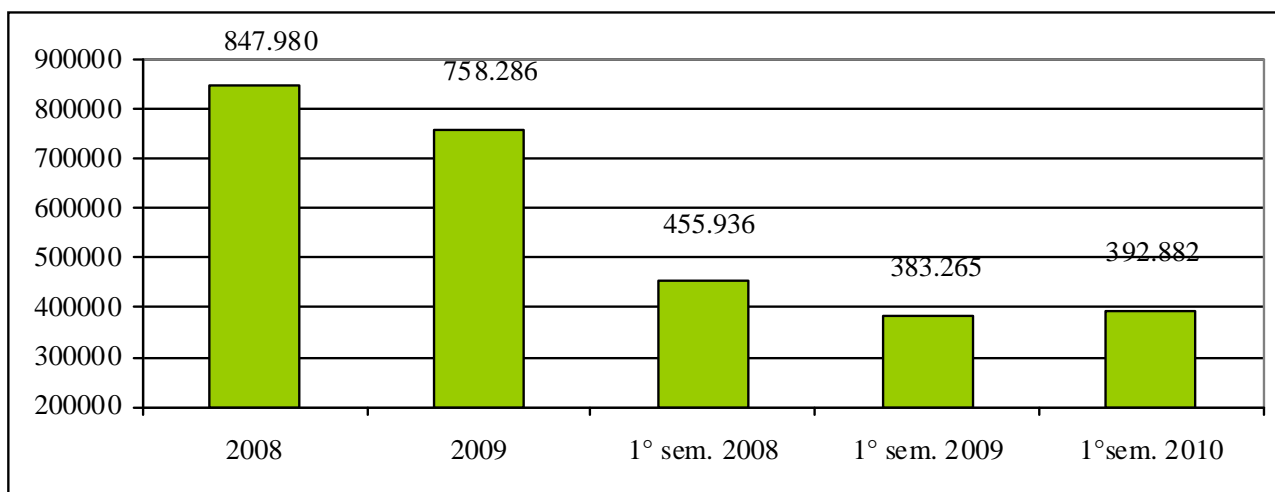


(Fonte: OML Provincia di Milano)

¹ Dati dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Provincia di Milano.

Le difficoltà di questo periodo vengono confermate anche dalle dinamiche della domanda di lavoro che nel corso del 2009 hanno registrato una flessione del 10,6% delle segnalazioni di assunzione. Nei primi 6 mesi del 2010 si registra però un lieve miglioramento (+ 2,5% rispetto all'anno precedente), anche se gli avviamenti restano inferiori di ben 14 punti rispetto a quelli del 1° trimestre 2008: ciò sembra indicare che la ripresa della prima parte di quest'anno non abbia ancora un carattere adeguatamente diffuso ma appaia principalmente trainato dalle imprese di dimensioni più grandi.

La domanda di lavoro milanese 2009 - 2010



Fonte: OML Provincia di Milano

Anche la qualità delle opportunità occupazionali sembra essere oggetto di un peggioramento e le conseguenze di questo dato risultano particolarmente pesanti **per quelle fasce della forza lavoro contraddistinte da maggior fragilità.**

La **componente femminile** ha registrato, in periodo di crisi, un andamento altalenante, evidenziando un calo più contenuto di quello degli uomini nel 2009 (-8,2% contro il -13,4%), ma diminuendo nei primi mesi del 2010 (-1,6%) a fronte di un mercato del lavoro in ripresa.

Altro fattore di svantaggio e fragilità è rappresentato dall'essere **straniero**: nonostante questa componente della forza lavoro sia spesso molto flessibile e adattabile, sembra essere colpita dagli effetti della crisi in misura più pesante rispetto alla forza lavoro italiana: è noto infatti che per quanto riguarda gli stranieri il 2009 è stato un anno negativo, anche se il peso complessivo sull'insieme degli avviati è addirittura aumentato.

L'occupazione giovanile (fino a 29 anni) ha evidenziato elementi di problematicità soprattutto nel corso del 2009, mentre la situazione si è allentata nel 2010, perdurando comunque una situazione di forte disagio.

La flessione della presenza dei giovani è maggiore per alcune classi di età, specie quelle dei giovanissimi, la cui presenza è ormai ridotta a poco più dell'1%.

In aumento invece quanti hanno trovato lavoro con contratti di collaborazione o tirocini, a conferma della preferenza espressa dalle imprese per tutte le forme di lavoro meno costose, ancorché meno tutelate; tali dinamiche sembrano dimostrare che le aspettative dei datori di lavoro sono ancora improntate a grande prudenza.

Un fattore che sembra giocare un ruolo determinante nelle prospettive di ricollocazione dei lavoratori è invece rappresentato dal livello di istruzione e qualificazione; la crisi pare infatti colpire in maniera più pesante i lavoratori meno

qualificati, mentre il personale più specializzato e i soggetti con elevato grado di istruzione godono di maggiori potenzialità di reinserimento.

Ciò che ne deriva è la consapevolezza che, in un momento sicuramente difficile del mercato del lavoro, risultano evidentemente utili, nonché appropriati, gli interventi anticrisi volti a favorire il mantenimento in attività o il reinserimento dei soggetti sospesi o espulsi. Ma diventa **fondamentale intervenire con politiche** di più ampio respiro temporale, **che investano sull'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori, mettendoli in condizione di maturare le conoscenze e le competenze necessarie** per permanere nel mercato del lavoro o eventualmente per trovare possibilità di ricollocazione anche in situazione di crisi.

La formazione professionale, ad esempio, è strumento a disposizione di coloro che intendono effettuare percorsi (alternativi a quelli dell'istruzione) di qualificazione e specializzazione per ottenere conoscenze e abilità professionali necessarie per accedere al mondo del lavoro.

In tal senso, l'orientamento regionale si indirizza già verso un potenziamento della formazione professionale, anche in un'ottica di maggior durata dei percorsi.

A fronte della crisi occupazionale vissuta in questi ultimi 2 anni, la Provincia di Milano, insieme con la Camera di Commercio ed il Comune, ha previsto **interventi volti a valorizzare il capitale umano ed il sostegno dell'occupazione giovanile impiegato nelle imprese artigiane del territorio milanese**. In particolar modo, tali interventi hanno riguardato incentivi per i datori di lavoro che procedevano alla trasformazione dei rapporti di lavoro, già presenti in azienda, a tempo determinato (somministrati, co.co.pro. e apprendisti) in contratti a tempo indeterminato. Si tratta di un esempio di un modo nuovo di affrontare le avverse dinamiche economico-sociali: sapendo leggere le difficoltà del presente, occorre investire energie per superare difficoltà strutturali con nuovi strumenti, consapevoli che i vecchi modelli sono ormai inefficaci. L'integrazione tra politiche attive e politiche passive (ammortizzatori sociali in deroga) è un altro efficace esempio.

Con l'obiettivo di contrastare con maggior sinergia gli effetti della crisi economica, è stato sottoscritto **l'importante protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Unione delle Province d'Italia del 27 luglio 2010**.

L'accordo prevede l'adozione di provvedimenti concreti a sostegno del mondo del lavoro, fra i quali è importante segnalare quelli tesi a rafforzare, nell'ambito della pianificazione territoriale, la qualità dei servizi erogati. Il protocollo contempla, infatti, il potenziamento della gamma delle prestazioni offerte dalle Province tramite i centri per l'impiego al fine di ottimizzare tutte quelle attività che si rendono necessarie per contrastare gli effetti occupazionali della crisi. Quali, per esempio, l'erogazione dei voucher sul lavoro accessorio, il potenziamento della rete Eures per la mobilità geografica dei lavoratori, la promozione dell'apprendistato e dei tirocini in impresa, il collegamento alle Banche dati amministrative da parte dei Cpi.

La Provincia di Milano adotta ormai da tempo il **sistema dotale** nelle diverse proposte di politiche attive. Le doti emesse dal Settore Formazione Professionale e dal Settore lavoro della Provincia hanno in comune le finalità, che vanno dalla formazione, all'ingresso nel lavoro, al miglioramento delle competenze, all'assolvimento delle attività previste dalle norme generali e dai contratti di lavoro, ad azioni di orientamento in senso esteso. Tutto questo nella logica di massima personalizzazione dei percorsi formativi e di inserimento lavorativo

La programmazione delle politiche del lavoro della Provincia di Milano: finalità e destinatari

In linea con la Strategia Europea 2020 e con gli indirizzi d'azione della Regione Lombardia, precedentemente illustrati, la Provincia di Milano intende rivolgere il

proprio Piano d'azione ad alcuni specifici target di beneficiari, programmando interventi a favore di:

- a) disabili
- b) lavoratori/trici svantaggiati ai sensi del Reg CE 800/2008, in particolare:
 - giovani in difficoltà occupazionale
 - persone Over50 in difficoltà occupazionale
 - famiglie monoparentali con figli a carico
 - disoccupati di lunga durata
- c) imprese

Le attività fino ad oggi intraprese su questi target sono costante oggetto di un monitoraggio, sia attraverso i sistemi informativi, sia attraverso tavoli tecnici e cabine di regia, sia attraverso l'ascolto proficuo degli enti accreditati, soggetti attuatori delle politiche attive del lavoro, che nei focus group periodici forniscono importanti riscontri alle attività proposte dalla Provincia di Milano. La costruzione di un sistema di enti, che nel tempo ha accresciuto la propria capacità progettuale e di adattamento alle condizioni determinate anche dal fenomeno della crisi, è stata di fondamentale importanza per la realizzazione delle politiche attive. La Provincia di Milano auspica di poter continuare a coordinare e gestire tutte le attività di seguito descritte e di implementarle ove possibile.

La governance delle Agenzie per la Formazione l'Orientamento e il Lavoro

Il processo di razionalizzazione dei servizi pubblici al lavoro e alla formazione ha visto negli ultimi anni la costituzione delle AFOL, agenzie per la formazione l'orientamento e il lavoro partecipate dalla Provincia di Milano e in parte dai Comuni del territorio. La costituzione delle Agenzie ha concretizzato gli assi portanti della strategia provinciale, ovvero:

- l'approccio territoriale, in grado di rispondere alle specificità delle singole aree che compongono il territorio metropolitano
- l'offerta pubblica integrata di servizi in materia di formazione professionale e politiche del lavoro
- le logiche di rete nell'offerta dei servizi, che vedono il soggetto pubblico operare nell'ambito delle reti territoriali allargate a soggetti autorizzati e/o accreditati, e fortemente interconnesse con il sistema dell'istruzione
- la sostenibilità dell'offerta pubblica di servizi, attraverso l'adeguamento e l'autonomia delle risorse finanziarie.

Il disegno dei bacini subprovinciali indica che si è scelto di valorizzare i contesti locali, di coordinare iniziative territoriali di ampio respiro ottimizzando l'offerta, attraverso forme di collaborazione partecipata di tutti gli attori pubblici a diverso titolo impegnati nel campo della formazione e del lavoro, e di rendere le Agenzie uno snodo centrale nella realizzazione di un'offerta di servizi pubblici.

La rete delle AFOL offre ai cittadini e alle imprese del territorio i servizi di seguito descritti:

- servizi per l'impiego amministrativi e certificativi: sono i servizi che sono sempre stati in capo ai Centri per l'impiego, quali la certificazione dello stato di disoccupazione, l'implementazione dell'anagrafe professionale della popolazione in età lavorativa, le procedure connesse al riconoscimento di ammortizzatori sociali, l'avvio a selezione nella pubblica amministrazione e analoghi servizi;
- servizi di politica attiva del lavoro: sono le azioni volte alla prevenzione ed al contrasto del rischio di disoccupazione di lunga durata; trattasi quindi di attività di orientamento e di accompagnamento al lavoro, di tirocini, bilanci di competenza, percorsi per la ricollocazione di lavoratori espulsi dai processi di crisi aziendale e analoghi servizi;
- servizi di formazione: sono le attività corsuali che riguardano l'intero arco della vita delle persone, a partire quindi dai percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione, alle diverse tipologie di apprendistato, all'aggiornamento ed alla specializzazione professionale, all'autoimprenditorialità, alle diverse attività formative realizzate nell'ambito di percorsi integrati tra i sistemi della formazione, dell'istruzione e del lavoro;
- servizi per l'incontro domanda offerta di lavoro: sono le azioni volte a valorizzare il ruolo del servizio pubblico nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sia con azioni che favoriscano la domanda di lavoro (imprese), sia con servizi rivolti all'offerta (lavoratori e lavoratrici); perseguendo l'obiettivo di accelerare i percorsi di ricerca attiva del lavoro (matching) o il rimando a servizi di politica attiva del lavoro o di natura formativa;
- servizi per l'integrazione lavorativa di soggetti deboli: sono servizi prevalentemente in capo ai Comuni e riguardano l'integrazione socio/lavorativa dei soggetti individuati dalla legge 381;
- servizi territoriali: sono le attività di progettazione e/o erogazione di servizi rivolti alle persone e/o alla collettività afferenti all'attività educativa, sociale e strutturale del territorio.

All'interno del Settore Lavoro è collocata la Cabina di Regia per le AFOL. Si tratta di una struttura di coordinamento ed indirizzo per la rete delle agenzie per il lavoro e la formazione partecipate dalla Provincia di Milano e insediate sui diversi territori della provincia e nella città di Milano.

Il settore lavoro della Provincia di Milano produce semestralmente un Report di monitoraggio sui servizi della rete delle AFOL. Il monitoraggio sulla rete delle AFOL si fonda su un sistema adottato e condiviso da tutti i soggetti della rete con la Provincia di Milano, sistema orientato sia al controllo che all'apprendimento organizzativo, che risponde pertanto alla relazione contrattuale tra Provincia e AFOL prevista nel contratto di servizio, in base alla quale i servizi erogati vengono sottoposti ad un sistema di monitoraggio quanti/qualitativo costruito al fine di assicurarne la trasparenza. I controlli e la valutazione sono dunque considerati rilevanti per la direzione delle attività e la governance del sistema delle Agenzie, producendo evidenze - e quindi misurazioni - sulle performance delle politiche del lavoro. Il sistema di monitoraggio e valutazione delle attività e dei servizi erogati risponde agli obiettivi di creare un sistema in grado di offrire feed-back, di garantire che il cliente/utente, a qualunque punto del sistema si rivolga, riceva un servizio i cui standard qualitativi minimi siano omogenei, di andare verso il miglioramento delle prestazioni e intervenire sui punti deboli dell'organizzazione.

Il Report contiene la restituzione dei principali indicatori di prestazione e di risultato dell'attività della rete delle AFOL, e fa la possibile comparazione con l'offerta pubblica e privata nel sistema accreditato.



4. Formazione professionale: il contesto della formazione in Europa, in Italia, in Lombardia

Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva

La legislazione dell'Unione Europea sancisce che: "i cittadini devono essere in grado di acquisire le capacità, le conoscenze e le competenze loro richieste nell'odierna economia basata sulla conoscenza. L'istruzione e la formazione professionale (IFP) riveste un ruolo chiave. La cooperazione europea in materia di IFP è volta ad assicurare che il mercato del lavoro europeo sia aperto a tutti.

E' con il comunicato di Maastricht che si sono definiti strumenti comuni per l'IFP quali:

- il quadro unico Europass per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze;
- il Quadro europeo delle qualifiche sul Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionali (ECVET) e sul Contesto europeo di riferimento, per garantire la qualità dell'IFP.

Nel dicembre 2006, il Comunicato di Helsinki ha voluto rafforzare la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale puntando a:

- migliorare l'immagine, lo status, l'attrattiva e la qualità dell'istruzione e della formazione professionale;

- sviluppare, testare e attuare strumenti europei comuni per l'IFP, in modo che diventassero operativi entro il 2010;
- adottare un approccio sistematico al rafforzamento dell'apprendimento reciproco e della cooperazione, in particolare con l'uso di dati e indicatori coerenti e comparabili;
- coinvolgere tutte le parti interessate nell'attuazione del processo di Copenaghen.

Obiettivi ripresi nel novembre 2008 con i quali ci si è proiettati a dopo il 2010 ricercando nuovi impulsi verso:

- l'attuazione degli strumenti e dei sistemi di IFP e la promozione della cooperazione sia a livello europeo sia nazionale;
- l'ulteriore miglioramento della qualità dei sistemi IFP e la promozione dell'attrattiva dell'IFP tra tutti i gruppi destinatari;
- la creazione di legami più forti tra l'IFP e il mercato del lavoro;
- il consolidamento degli accordi di cooperazione europea.

Ora, con l'obiettivo del 2010, esse mirano a:

- rafforzare la dimensione europea nell'istruzione e formazione professionale;
- fornire maggiore informazione, orientamento, consulenze e trasparenza in materia di IFP;
- sviluppare strumenti per il reciproco riconoscimento e la convalida delle competenze e delle qualifiche;
- migliorare la garanzia della qualità dell'istruzione e formazione professionale.

Resta da citare, per avere un quadro esaustivo degli ambiti in cui si muove la Provincia di Milano, la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni del 9 giugno 2010 – "Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020 ("Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva").

Gli obiettivi essenziali della comunicazioni sono:

- a. mettere in atto l'apprendimento permanente e la mobilità massimizzando l'accesso a tutti i gradi della formazione (il che potrebbe comportare modifiche significative all'attuale fornitura di IFP). Si impone la necessità di una maggiore flessibilità per quanto riguarda l'acquisizione e la valutazione dei risultati dell'apprendimento nonché il modo in cui essi portano al conseguimento delle qualifiche. Questo implica anche un rafforzamento del ruolo dei datori di lavoro, dei tradizionali erogatori di formazione iniziale e delle istituzioni dell'insegnamento superiore nonché la necessità di migliorare la fornitura dell'IFP continua da parte dei medesimi. Un approccio basato sui risultati per le qualifiche professionali, come quello promosso dal Quadro europeo delle qualifiche (QEF) e dal Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) può aiutare a convalidare le competenze acquisite al di fuori dell'istruzione e formazione formale. Al contempo, occorre aprire i percorsi dall'IFP verso l'istruzione superiore e rafforzare i programmi IFP a livello

terziario. Occorre altresì facilitare la transizione dalla formazione alla vita lavorativa e da un lavoro a un altro, ad esempio attraverso servizi di orientamento e di consulenza. La mobilità transnazionale, ai fini di formazione nel settore dell'IFP deve diventare la norma, in particolare nel quadro della formazione professionale iniziale, sia per i discenti sia per i formatori

b. migliorare qualità ed efficienza dell'istruzione e della formazione.

- L'attrattiva dell'IFP dipende da molti fattori: dalla sua qualità ed efficienza, dagli elevati livelli dei docenti e dei discenti, dalla pertinenza ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e dall'apertura verso ulteriori percorsi di formazione.

c. promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva.

I sistemi di IFP svolgono un ruolo fondamentale nella lotta all'emarginazione sociale e nella promozione di una crescita inclusiva. Gli studenti svantaggiati possono trarre maggior profitto da una formazione di tipo non scolastico, orientata sul mondo del lavoro e dotata di stretti legami con il mercato del lavoro locale. Integrata nel quadro di una IFP "generalista", la formazione dovrebbe essere resa più flessibile e modularizzata, offrendo percorsi di formazione individualizzati. La mobilità sociale ascendente può essere rafforzata agevolando la transizione dall'IFP all'istruzione superiore. Allo stesso tempo è necessario il supporto di servizi di orientamento accessibili e mirati. Inoltre, è necessario sorvegliare costantemente i tassi di occupazione dei discenti IFP, segnatamente di quelli appartenenti ai gruppi a rischio.

d. accrescere la creatività, l'innovazione e l'imprenditorialità.

I contesti in cui viene offerta l'IFP dovrebbero stimolare la creatività e l'innovazione, nonché incoraggiare l'assunzione di rischi e le sperimentazioni. Per una formazione accessibile e flessibile, dovrebbe essere promosso un apprendimento basato sull'esperienza e attivo, anche attraverso l'e-Learning. Al contempo si dovrebbe incoraggiare la formazione all'imprenditorialità intesa come spirito d'iniziativa, capacità di attuare le idee nella pratica e creatività. L'imprenditorialità deve diventare una normale componente del quadro di competenze richiesto agli insegnanti e ai formatori dell'IFP.

È necessario stabilire un ambizioso programma di modernizzazione dell'IFP, definendo le priorità per i prossimi dieci anni e prevedendo anche obiettivi a breve termine rivedibili. I programmi nazionali lanciati nel quadro di Europa 2020 dovrebbero implementare questa riforma dell'IFP.

In tal senso, va richiamato lo stretto legame che la F.P. mantiene con lo sviluppo economico e le politiche che lo sostengono e lo stimolano. La F.P. deve connettersi al sistema della ricerca perché contribuisca alla diffusione delle innovazioni tecnologiche e ai nuovi processi organizzativi. Un altro aspetto riguarda invece la riforma del welfare e delle nuove politiche per il lavoro. Gli approcci vengono ora incentrati sul ciclo di vita delle persone e sul tentativo di coniugare flessibilità e sicurezza ("flessicurezza") che deve integrare le tutele per il precariato e la revisione delle politiche attive per il lavoro che vengono incentrate sui Servizi per l'Impiego e sulla Formazione Professionale.

La Formazione Professionale in Regione Lombardia – un’azione multitasking

Per quanto riguarda la situazione presente in Lombardia si deve segnalare che la Regione si sta misurando con il nuovo processo di globalizzazione, mirando a divenire maggiormente competitiva attraverso una migliore efficienza del sistema lavoro e del sistema formativo (pari dignità all’Istruzione e alla Formazione Professionale e stretta connessione con il mercato del lavoro). Per la Regione Lombardia l’obiettivo è quello di creare occupazioni professionali di migliore qualità in linea con la strategia europea facendo leva anche su un rafforzamento competitivo dell’economia regionale, privilegiando quei settori che hanno la necessità di rinforzare la formazione di alta qualità è finalizzata a valorizzare attività riferite al settore tecnologico avanzato per l’informazione e la Comunicazione ICT. La Regione Lombardia ha individuato il settore tematico industriale delle ICT, definendo le linee strategiche per una governance in grado di garantire e coordinare la partecipazione di tutte le forze produttive scientifiche e tecnologiche presenti sul territorio, finalizzate alla crescita ed allo sviluppo di competenze elevate e in grado di interpretare lo sviluppo. In particolare ha fatto proprie le tendenze dei settori più innovativi del sistema socio sanitario ed educativo e le attività legate alla green economy.

Il sistema di accreditamento regionale ha ampliato lo scenario dei soggetti a cui il cittadino può rivolgersi per “concordare” le azioni positive per la propria strada formativa e professionale; il sistema dotale, pur presentando delle criticità, supporta la flessibilità per i soggetti e coniuga in modo più stretto le necessità delle persone con quelle del mercato.

Oltre alle doti Formazione e Lavoro, a quelle per i disabili, il quadro si completa con quelle per la conciliazione lavoro/famiglia e quelle destinate ai liberi professionisti. Un utilizzo così a 360 gradi del sistema dotale diventa una buona base esperienziale per sostenere gli ambiti in cui funziona e quelli in cui si marcano le criticità. La Provincia di Milano che, come vedremo, ha massicciamente impostato l’ erogazione dei servizi con il sistema dotale ha anch’essa maturato una discreta esperienza sull’argomento.

Il recente accordo tra Stato e Regione Lombardia sull’applicazione dell’apprendistato sarà un altro interessante campo di sperimentazione dello strumento e **la Provincia di Milano si è resa disponibile ad avviare un intervento sperimentale** su quelle persone che per debolezza soggettiva e/o sociale non riescono ad ottenere un titolo di studio con vie più tradizionali.

L’utilizzo delle doti Formazione sul territorio milanese

L’Orientamento formativo e lavorativo costituisce, in un momento di crisi economica dei mercati del lavoro e di difficoltà nell’inserimento e nella ricollocazione lavorativa, uno dei fattori strategici di sostegno al rinnovamento del sistema dell’istruzione e formazione e delle politiche del lavoro a livello locale. La centralità della persona, il suo benessere e lo sviluppo professionale, la necessità di tutela del cittadino, il diritto della persona all’orientamento ed il dovere da parte delle istituzioni di offrire le prestazioni che rendono possibile l’esercizio di tale diritto, fanno dell’orientamento lungo tutto l’arco della vita (lifelong learning), uno degli strumenti di azione di governance della Provincia di Milano per lo sviluppo e il consolidamento di un sistema locale di orientamento, inteso come raccordo fra sistemi quali la formazione professionale e i servizi per il lavoro, ciascuno in rapporto alla propria mission. (M.L. Pombeni – Bo – 2002)

Lo sviluppo personale e sociale dell’individuo e la sua capacità di affrontare i vari momenti di transizione della propria vita costituisce dunque uno degli obiettivi

principali delle attività di orientamento. E' chiaro che, a livello operativo, è necessario mettere in campo azioni il cui scopo è sviluppare competenze orientative ed azioni che sostengono le scelte ed i progetti di ciascun individuo.

Dal report di monitoraggio della Regione Lombardia del novembre 2010 si nota l'enorme utilizzo delle **Doti Formazione sul territorio della provincia** di Milano.

Area	Importo dote	Doti concluse	Valore medio dote	Dote rinunciate
Milano *	7.227.814,23	1.478	2.257	712

*** Risorse intercettate sul territorio provinciale non erogate alle province**

La Provincia vuole sostenere l'integrazione tra i soggetti erogatori pubblici e privati, mantenendo al centro delle azioni la persona e prevedendo azioni che ne accompagnino la formazione nella logica sempre più diffusa del Lifelong Learning e del Life design. In prospettiva per la Provincia di Milano ci pare che rinforzare il sistema di flessibilità fornito dal sistema dotale sia un punto centrale, accompagnato da quei correttivi che senz'altro sono necessari e da un rafforzamento di quelle professionalità legate all'innovazione, di supporto soprattutto all'auspicata ripresa economica e occupazionale.

La dispersione formativa

Gli studi più autorevoli quantificano in 125.000 i ragazzi tra i 14 e i 17 anni che in Italia attualmente non studiano e non lavorano, collocandosi quindi al di fuori di ogni circuito formativo.

Ma chi sono? L'identikit su cui concordano tutti è un "maschio" di circa 14 anni, con un passato difficile sui banchi di scuola, proveniente da una famiglia "svantaggiata". Com'è noto, per identificare il "disperso" bisogna pensare a un insieme di variabili esterne alla scuola, percentualmente molto significative e variabili proprie della scuola.

Per quanto riguarda le prime, le variabili esterne alla scuola, facciamo un rapido elenco, per quanto non esaustivo:

- condizioni socio-economiche;
- mestieri ritenuti vincenti anche senza formazione (es: il calciatore, il cantante...);
- combinazione tra arretratezza del sistema familiare e quello del tessuto urbano di residenza.

Per quanto riguarda le seconde, interne alla scuola:

- i deboli legami tra scuola e famiglia;
- la qualità dei percorsi didattici troppo rigidi per quel genere di ragazzi;
- situazioni di debolezza del sistema (mobbing e bullismo) che agiscono maggiormente su strutture personali poco protette;
- la percezione di una forte liceizzazione del sistema formativo (ragazzi con bassa autostima si sentono in un percorso di serie B).

Tuttavia il problema non riguarda solo l'Italia;l'Europa, nonostante le molte azioni messe in campo, è mediamente lontana dall'obiettivo del 10% dei cosiddetti early school leavers (cioè coloro tra i 18 e i 24 anni che hanno solo la licenza media e non

sono in formazione): per esempio la Germania è intorno al 13% e la Gran Bretagna al 14%, ma l'Italia è al 19,3%.

Per questo la Provincia di Milano ha all'interno del Piano Provinciale per l'Orientamento "Talenti al Lavoro", come meglio spiegato di seguito, posto enfasi particolare all'argomento della dispersione formativa dei giovani.

5. Il Monitoraggio del Piano Provinciale

Il sistema informativo SINTESI

La governance della Provincia viene svolta a partire dal recepimento delle indicazioni nazionali e regionali, dalla stesura dei conseguenti piani, dal sostegno all'intervento degli enti accreditati per le diverse azioni e, non ultimo, dalle diverse fasi di controllo/monitoraggio/rendicontazione. Per ogni asse di azione centrato sul sistema doti viene definito un manuale che fa da guida all'utilizzo da parte degli Enti erogatori affinché avvenga una corretta gestione e un'altrettanto corretta liquidazione delle doti. Il manuale viene preventivamente testato con alcuni Enti e sottoposto alle necessarie verifiche ed eventuali modifiche.

La strutturazione di questo sistema avviene attraverso il portale SINTESI, che permette la gestione e la liquidazione delle diverse doti che vengono finanziate. Il sistema informativo SINTESI è una infrastruttura "trasversale" alle proposte che vengono rivolte ai servizi che si occupano di Formazione/Orientamento/Lavoro. Oltre a permettere la gestione delle diverse azioni, trasferisce informazioni necessarie agli Enti e consente un monitoraggio puntuale delle diverse azioni.

La persona che intende usufruire di una dote accede al sistema informativo SINTESI con il supporto di un operatore accreditato (iscritto al Catalogo Provinciale). Questa azione permette la verifica sia relativamente al soggetto/dote per quanto riguarda i requisiti previsti dall'apposito avviso, sia la verifica della disponibilità delle risorse. Consente inoltre il controllo rispetto a possibili molteplici e impropri utilizzi.

Come sopra accennato, il sistema informativo permette il monitoraggio a cruscotto delle azioni in corso (numero doti, tipologia, doti presentate e attivate, ecc.) e altresì analisi successive, mirate a valutarne l'efficacia e le successive ricadute. Per la Provincia di Milano è particolarmente importante che le informazioni caricate su SINTESI vengano elaborate come veri e propri elementi dell'impatto delle politiche attive sul territorio.

L'attività di gestione dei dispositivi ad evidenza pubblica della Provincia di Milano è realizzata con il supporto del portale provinciale SINTESI realizzato in collaborazione con la Regione Lombardia. Le attività previste che saranno gestite tramite il sistema informativo provinciale sono le seguenti:

- Procedura per la pubblicazione degli avvisi provinciali: pubblicazione testo del dispositivo e dei relativi allegati cartacei, creazione e pubblicazione della modulistica per consentire la presentazione dei progetti da parte degli enti esterni.
- Procedura di assegnazione delle doti individuali.
- Procedura per la presentazione dei progetti online da parte degli enti esterni tramite il portale provinciale.
- Procedura per la valutazione dei progetti presentati dagli enti esterni: creazione della scheda di ammissibilità e di valutazione del progetto in base dei criteri di valutazione indicati dal dispositivo e pubblicazione della ammissibilità.
- Procedura di avvio/conclusione dei progetti finanziati: pubblicazione delle istruzioni per l'avvio dei progetti e degli allegati cartacei e ricevimento delle comunicazioni di avvio del progetto/azione inviate online dai soggetti attuatori.

- Attività di programmazione e gestione dei servizi: pubblicazione del catalogo dei servizi erogati direttamente dagli enti attuatori dei progetti finanziati e gestione dell'attività di prenotazione, erogazione e rendicontazione dei servizi.
- Attività di controllo sulla gestione dei progetti/azioni: certificazione dei servizi erogati ai destinatari e certificazione intermedia e finale delle spese sostenute dai soggetti attuatori per la realizzazione del progetto/azione.
- Attività di monitoraggio fisico, procedurale, economico e qualitativo dei progetti/azioni e dei servizi erogati attraverso la dote individuale, con possibilità di rilevazione del successo dei servizi e delle azioni erogate.

In dettaglio:

PORTALE SINTESI: MODULI APPLICATIVI

Gli applicativi del portale SINTESI che saranno interessati nella gestione dei dispositivi, dei progetti e delle attività di erogazione dei servizi previsti dalla Provincia di Milano sono:

Gestore dei Servizi (GSS): supporta l'attività di programmazione, registra le indicazioni concordate nel Patto di Servizio, prenota ed eroga i servizi dalla presa in carico dei soggetti destinatari alla rendicontazione dei servizi erogati.

Gestore Bandi e Corsi (GBC) supporta l'attività di gestione, controllo e monitoraggio della procedura di erogazione dei finanziamenti agli enti esterni, dalla presentazione dei progetti alla rendicontazione finale della spesa.

Comunicazioni obbligatorie (COB): supporta l'attività di invio delle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro.

PROCEDURA DI GESTIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

Pubblicazione avvisi pubblici e modulistiche

Il modulo GBC permette alla Provincia di Milano di utilizzare la funzionalità di pubblicazione sul portale del testo del dispositivo e di tutti gli allegati necessari per la presentazione dei progetti. Sulla base di quanto previsto nel dispositivo la Provincia di Milano utilizza una funzionalità di configurazione che permette di elaborare e pubblicare la modulistica che gli enti esterni devono compilare per presentare i progetti.

Dalla data di apertura dell'avviso pubblico gli enti esterni interessati a erogare servizi possono presentare i progetti fino alla data di chiusura dell'avviso pubblico.

Al fine di rendere più agevole l'informazione agli utenti ed assicurare loro la libera scelta nell'individuazione del soggetto attuatore a cui rivolgersi, la Provincia di Milano raccoglie le candidature degli operatori per consentire la realizzazione di Cataloghi, contenenti la mappatura territoriale della dislocazione degli operatori coinvolti, da utilizzare quale strumento promozionale. Questo consente anche la creazione di cataloghi dedicati agli enti accreditati, disponibili a prenotare ed erogare le doti su specifici servizi (disabili, apprendistato etc.).

Attività di controllo sui progetti/azioni

Il modulo GBC permette alla Provincia di Milano di monitorare e controllare online tutto l'iter di realizzazione del progetto/azione e la rendicontazione dei servizi erogati (controllo percentuale di frequenza del destinatario e autorizzazione alla stampa dell'attestato di frequenza da parte del soggetto attuatore) e la certificazione intermedia e finale della spesa (controllo sulla tipologia delle spese ammissibili e sui massimali di spesa). Eventuali irregolarità gravi riscontrate dalla

Provincia di Milano o impossibilità dell'ente attuatore di avviare o concludere la realizzazione del progetto/azione, possono essere formalizzate con la revoca del progetto/azioni e la conseguente riparametrazione del finanziamento. Le informazioni contenute nella sezione "Monitoraggio/Rendicontazione" del GBC consentono alla Provincia di Milano di monitorare costantemente lo stato di avanzamento della spesa dei singoli progetti avviati, la tipologia delle spese certificate dai soggetti attuatori e lo stato dei pagamenti effettuati a titolo di acconto e di saldo (in seguito all'invio della rendicontazione da parte dell'operatore).

Attività di monitoraggio

Il modulo GBC permette alla Provincia di Milano di assolvere agli obblighi di monitoraggio regionale garantendo l'invio automatico di tutti i dati richiesti dalla Regione Lombardia alle scadenze previste dalla normativa regionale:

- monitoraggio fisico/procedurale dei progetti/azioni: dati dei progetti/azioni nelle varie fasi del processo di gestione: presentazione progetti, avvio progetti, conclusione progetti.
- monitoraggio dei servizi erogati ai destinatari: dati relativi ai servizi erogati ai destinatari (tipologia azione, dati di frequenza, attestati di frequenza rilasciati dalla Provincia di Milano)
- monitoraggio economico: dati relativi alla spesa sostenute dagli enti attuatori (certificazione intermedia e rendicontazione finale della spesa)
- monitoraggio qualitativo: rilevazione del successo delle azioni previste dai progetti finanziati (i soggetti attuatori, in sede di chiusura dei progetti, saranno tenuti a dichiarare alla Provincia di Milano eventuali insuccessi e relative motivazioni)

I dati di monitoraggio possono essere utilizzati dalla Provincia di Milano per pianificare future azioni da erogare.

NOTE INDIVIDUALE

MODALITA' DI PRESENTAZIONE

Per accedere all'assegnazione della Dote Individuale **i beneficiari devono contattare un operatore** accreditato dalla Regione Lombardia per i servizi di formazione e/o lavoro presente nel Catalogo Provinciale.

I beneficiari contattano l'operatore accreditato per verificarne la disponibilità all'erogazione dei servizi prescelti.

L'operatore accreditato (mediante il sistema informativo provinciale SINTESI), verifica che l'utente posseda i requisiti per la fruizione delle dote ed accerta la disponibilità di risorse per il finanziamento dei servizi ammissibili.

L'azienda/l'utente e l'operatore procedono congiuntamente alla stesura del PIP in cui sono descritte le attività/servizi che verranno erogate.

La definizione del PIP dovrà essere strettamente correlata al possesso dei requisiti per accedere alla Dote.

L'operatore accreditato trasmette alla Provincia di Milano, mediante il sistema informativo SINTESI, la richiesta di prenotazione della dote Individuale e l'atto di adesione per l'avvio di specifici servizi.

GESTIONE DELLE ATTIVITA'

Gli operatori accreditati debbono avviare i servizi entro il termine stabilito dai singoli dispositivi; superato tale termine la prenotazione dei servizi e delle relative risorse decade e queste vengono rese nuovamente disponibili.

È facoltà della Provincia di Milano segnalare, agli utenti ed imprese la cui prenotazione sia decaduta, altri operatori titolari di servizi analoghi.

Gli operatori accreditati svolgono le attività e ne comunicano la conclusione alla Provincia di Milano.

Gli operatori accreditati presentano alla Provincia di Milano la documentazione sottoscritta dall'utente e dall'impresa attestante l'avvenuta attività.

Il monitoraggio è realizzato di concerto con le altre province lombarde in ottemperanza al dduo del 9/8/2010 n. 8006 per le doti disabilità.

PROGETTI QUADRO

MODALITA' DI PRESENTAZIONE

L'operatore accreditato deve presentare tramite il portale Sintesi della Provincia di Milano una domanda di finanziamento che preveda le azioni che si intendono erogare all'interno del Progetto quadro.

Per la redazione della domanda di finanziamento dei progetti dovrà essere utilizzato esclusivamente il formulario approvato dalla Provincia di Milano.

L'operatore deve produrre la domanda di finanziamento sottoscritta in originale da parte del legale rappresentante del soggetto attuatore, o di un suo delegato insieme agli allegati cartacei indicati dal dispositivo.

I soggetti attuatori in possesso di firma digitale possono presentare la domanda di finanziamento e gli allegati previsti dal dispositivo esclusivamente *on line* (gli allegati devono essere preventivamente firmati elettronicamente e caricati nell'apposita sezione Allegati della modulistica di presentazione dei progetti).

I soggetti attuatori non in possesso di firma digitale dovranno inserire i dati *on line* e consegnare la seguente documentazione cartacea mediante presentazione diretta a mano presso la sede del Protocollo della Provincia di Milano

Non saranno ammesse domande di finanziamento inviate a mezzo posta e/o fax.

GESTIONE DELLE ATTIVITA'

Le attività di ciascun progetto QUADRO dovranno essere avviate entro 30 giorni dalla data di approvazione e entro e non oltre il termine stabilito dal dispositivo, pena la revoca del finanziamento.

La Provincia di Milano successivamente alla scadenza del termine per l'avvio di ciascun progetto QUADRO, verificato l'eventuale mancato avvio anche di uno solo degli stessi, potrà destinare le risorse residue all'eventuale progetto QUADRO successivo in graduatoria alla fine di garantire la copertura della domanda, se ed in quanto compatibile con le risorse ed i tempi di realizzazione determinati.

Le attività di ciascun progetto devono essere concluse entro il termine stabilito dal dispositivo.

Tutti gli atti di gestione saranno disciplinati nell'atto di adesione e negli obblighi del gestore.

Per le azioni di formazione previste nel progetto l'operatore dovrà predisporre un registro allievi.

Tale strumento costituirà la documentazione di riferimento anche per la certificazione delle attività.

Seconda parte

6. Ambiti d'intervento

Disabili Destinatari: disabili disponibili al lavoro o lavoratori Obiettivo: inserimento lavoratori disabili Gestione: a dote, a progetto Annualità: 2010 Titolo del progetto : Emergo 2010 Finanziamento : fondo regionale L. 13/03 A cura del Settore Lavoro

Emergo è il Programma per l'Occupazione dei disabili della Provincia di Milano che realizza azioni e servizi per le problematiche di aiuto alle situazioni di non occupazione di varie categorie di utenti, puntando in particolare a difendere le categorie più deboli, valorizzando il talento di ciascuna persona. L'acronimo E.M.E.R.G.O. significa **E**sperienza **M**etodologia **E** Risorse **G**enerano **O**portunità.

Il Piano si innesta su di un sistema complesso, che ha coinvolto enti privati e pubblici, disabili e loro famiglie, istituzioni, cooperative sociale e imprese.

EMERGO 2007/2008 – concluso il 31/03/2010

Il Piano provinciale Emergo ha portato alla realizzazione di 418 progetti nel biennio, per un importo liquidato sui progetti conclusi di € 14.612.215,39 e di € 156.000,00 di incentivi all'assunzione. La tabella riepiloga gli inserimenti lavorativi dei disabili per dispositivo realizzato.

Dispositivi	Disabili Inseriti	Tempo indet.	Tempo deter.	Tirocinio
MATCH	454	189 41,63%	239 52,64%	26 5,73%
3.3 Q	201	95 47,26%	45 22,39%	61 30,35%
3.4 Q	65	9 13,85%	18 27,69%	38 58,46%
3.5 Q	179	64 35,75%	79 44,13%	36 20,11%
3.4 d)	52	14 26,92%	27 51,92%	11 21,15%
TOTALE	951	371 39,01%	408 42,90%	172 18,09%

All'interno di EMERGO, il percorso Match ha realizzato attività di incontro domanda/offerta di lavoro, tese a definire un quadro omogeneo delle attitudini, capacità, competenze, compatibilità con le mansioni rilevate in posti di lavoro effettivamente disponibili.

Grazie ad emergo 2007/2008 l'attività di Match ha consentito di sottoporre al percorso domanda offerta tutte le persone che risultavano iscritte al servizio Occupazioni disabili

Dati aggiornati al 31/03/2010:

Disabili previsti 4.500

Disabili convocati 6.850

Numero dei disabili che hanno effettuato il percorso per area territoriale:

- Disabili sottoposti al test n. 5.262
- Disabili sottoposti al colloquio n. 5.302
- Al 31/03/2010 l'attività di ATS match ha effettuato 529 interviste presso aziende per un totale di 808 mansioni rilevate.
- Sono stati segnalati alle aziende 3.187 *curricula* relativi a 1.570 disabili inseriti nel database, che hanno consentito l'avviamento di 428 persone:
239 a tempo determinato (o apprendistato)
189 a tempo indeterminato
Ulteriori 26 persone sono attualmente in tirocinio con la possibilità di essere assunte.

EMERGO 2010 – Piano in corso di realizzazione

Il piano EMERGO 2010, ancora in fase di realizzazione, si è orientato diversamente dai precedenti, accentuando la centralità della DOTE.

La dote lavoro – ambito disabilità è un insieme di risorse di cui dispone il disabile per l'accesso all'offerta dei servizi pubblici integrati, erogati da Enti accreditati e finalizzati all'inserimento e/o al mantenimento del posto di lavoro.

La Dote è, quindi, da ritenersi lo strumento più idoneo ed efficace per sostenere il percorso di emancipazione del disabile nelle diverse fasi in cui si articola la crescita personale, in particolare quelle riconducibili all'istruzione, alla formazione ed al lavoro (inserimento/mantenimento).

La persona che fruisce della dote lavoro – ambito disabilità deve declinarla in base ad un percorso personalizzato (PIP - Piano di Intervento Personalizzato), con il supporto di un Ente accreditato al lavoro. Il percorso è definito sulle specifiche esigenze e necessità del disabile e della sua famiglia ed organizzato in distinte fasi:

- la prima è quella di garantire al disabile, successivamente all'iscrizione negli elenchi provinciali (legge 68/99) la fruizione di servizi standard volti all'accertamento delle sue capacità residue, delle attitudini e delle propensioni lavorative;
- la seconda fase fa capo all'individuazione e concretizzazione di interventi utili all'inserimento nel mondo del lavoro;
- l'ultima, rivolta a disabili già inseriti nel mondo del lavoro, attiene il complesso di interventi volti a sostenerne la permanenza.

Sono "destinatari" persone con disabilità descritte dall' art. 1 comma 1 della legge 68/99, residenti e/o domiciliate in provincia di Milano;

- Lavoratori disoccupati disabili disponibili al lavoro
- Lavoratori occupati, ai sensi della normativa per il collocamento dei disabili

Particolare attenzione viene riservata ad alcune tipologie di destinatari

- disabili neo iscritti negli elenchi provinciali in ordine alla legge 68/99
- disabili "deboli"

TABELLE ATTIVITA' IN CORSO

Dote lavoro – ambito disabilità

Tipologia intervento

Dote Lavoro – inserimento lavorativo
Dote lavoro – valutazione del potenziale
Dote Lavoro – sostegno all'occupazione
Dote Lavoro – psichici in cooperative soc. di tipo B

Incentivi e sussidi per l'occupazione

Tipologia intervento
Indennità di frequenza tirocini e percorsi formativi
Incentivi all'assunzione
Ausili
Interventi per l'accessibilità

Formazione in Apprendistato

Destinatari: lavoratori assunti con contratto di apprendistato, minorenni e maggiorenni

Obiettivo: formazione finalizzata

Gestione: a dote

Annualità: 2009 e 2010/2011

Finanziamento: Ministero del lavoro

A cura del Settore Formazione professionale

L'apprendistato

Il d.lgs. n. 276/2003 ha introdotto tre tipi di apprendistato:

1. Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione (art.48): è destinato ai minorenni per il conseguimento di una qualifica professionale, tuttavia manca il recepimento all'interno dei contratti, ad eccezione del turismo;
2. Contratto di apprendistato "professionalizzante" per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale (art.49);
3. Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art.50).

La Provincia di Milano ha predisposto un'offerta pubblica di servizi mediante il [Catalogo delle attività formative e servizi per l'apprendistato](#) disponibile on-line sul sito della Provincia.

Il Catalogo copre tutte le categorie di apprendisti, e in particolare gli apprendisti assunti ai sensi dell' art. 16 Legge 196/1997 in base a quei CCNL che non hanno ancora recepito le più recenti norme sull'apprendistato professionalizzante (in questo caso, infatti, l'obbligo di provvedere alla formazione da parte dell'impresa deve essere

adempito attraverso l'offerta formativa pubblica, proposta dall'amministrazione competente).

VALORE TOTALE STANZIAMENTO Dote 2010/2011	€ 8.017.347,00
--	-----------------------

Questo stanziamento è totalmente impegnato e gli enti stanno prenotando i PIP (Piano d'Intervento Personalizzato) ed erogando le attività formative. Sono anche in erogazione le attività a dotte relative all'anno 2009 il cui stanziamento è di

VALORE TOTALE STANZIAMENTO Dote 2009	€ 4.783.871,00
---	-----------------------

Dalle nostre analisi, fatte di concerto con l'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Milano, si evidenziano alcuni orientamenti interessanti soprattutto per quanto riguarda lo stock dei contratti di apprendistato stipulati in parallelo all'erogazione delle dotte.

Ne produciamo una rapida sintesi, rimandando al documento completo pubblicato sul sito.

- I lavoratori avviati con l'apprendistato da giugno 2009 ad aprile 2010 sono stati 11.252.
- La distribuzione per età degli avviamenti in apprendistato rispecchia i vincoli normativi:

fino a 19 anni	12,1%
20 - 24 anni	51,9%
25 - 29 anni	33,7%
30 - 34 anni	2,3%
- Le imprese che hanno effettuato gli avviamenti sono state 6.692.
- Gli utenti potenziali dei PIP sono gli apprendisti Ex art. 49 la cui impresa dichiara di non avere risorse per la formazione interna:
 - neo avviati nel periodo (circa 9 mila)
 - lavoratori già occupati con contratti non in scadenza (circa 10 mila)

Vediamo ora cos'è successo nell'utilizzo della dotte nello stesso periodo (giugno 2009/aprile 2010)

- Sono stati presentati 8.620 PIP di cui accettati 4.284 e, fra questi, risultano chiusi alla data del monitoraggio 2.035 PIP;
- I PIP invalidati sono pari al 39,7%, gli scaduti il 10,6%, gli accettati il 49,7%;
- La formazione scelta è stata al 64,5% formale esterna, al 24,7% formazione formale integrata, al 3,8% formazione formale interna all'impresa;
- L'apprendista in formazione ha una media di 24 anni, il che evidenzia uno spostamento verso l'alto dell'applicazione di questo contratto, rilevata anche a livello nazionale;
- L'85% degli apprendisti è di nazionalità italiana;

- La percentuale di apprendisti in possesso di titolo di studio superiore è maggiore al 65%. Di questi, oltre il 9% ha conseguito una Laurea o un Master;
- Ulteriore elemento di interesse è rappresentato dal livello di istruzione delle donne: il 72% ha almeno un titolo di istruzione superiore, il 10% è laureata;
- Il settore di attività che ricorre in misura maggiore ai contratti di apprendistato è senza dubbio quello terziario. Infatti, una percentuale superiore al 63% dei PIP accettati o chiusi afferiscono a questa tipologia di contratto. Considerando le apprendiste, tale percentuale aumenta;

Questo dato pare interessante alla luce dei dati pubblicati dal X Rapporto di monitoraggio dell'Isfol, il quale – tra le tante caratteristiche messe in luce del nuovo apprendistato – ha rilevato come l'artigianato, comparto storicamente di elezione dell'apprendistato, abbia perso il suo primato e come tale primato sia passato al terziario. Anche a livello nazionale, quindi, il numero degli apprendisti occupati nel settore del commercio supera quello dell'artigianato;

- La durata media del contratto degli apprendisti in formazione è di 43 mesi (3 anni e mezzo);

Al fine di diminuire la forbice, davvero grande, fra i contratti stipulati e gli apprendisti in formazione sono state avviate una serie di consultazioni con le parti sociali e con gli operatori pubblici e privati che si occupano della formazione degli apprendisti. In particolare con questi ultimi si è costituito un *focus group* con lo scopo specifico di:

1. semplificare;
2. elevare le proposte formative;
3. contenere il "disagio" della frequenza del lavoratore alle attività d'aula con sistemi innovativi;
4. contenere l'esposizione economica degli enti.

Per le attività formative dell'apprendistato dote 2010, che proseguiranno fino al primo trimestre 2012, le attività da un punto di vista burocratico sono più spedite, mentre permangono le criticità sopra evidenziate.

Formazione continua dei lavoratori (L.236/93 e altri fondi)

Destinatari: lavoratori in costanza di rapporto

Obiettivo: formazione continua, nuovi skills manageriali

Gestione: a progetto, a dote

Annualità: 2010/2011

Finanziamento: Ministero del lavoro,

A cura del Settore Formazione professionale

L.236/93 Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione

La Formazione Professionale dei dipendenti è un fattore determinante nel perseguimento della stabilità lavorativa. In un mondo del lavoro connotato da sempre più rapide trasformazioni risulta ancora più necessario prevedere e sostenere occasioni formative che aggiornino in modo continuo e permanente le conoscenze

professionali. La L.236 del 1993 rappresenta una delle principali risorse con cui si possono finanziare percorsi di formazione continua di aggiornamento e di riqualificazione.

In questi anni la Provincia di Milano ha attivato iniziative quadro per oltre 3 milioni di euro. Da queste attività, svolte da 67 enti organizzati in 12 Associazioni Temporanee di Scopo per un totale di 1.034 azioni formative, coinvolgendo 7.992 lavoratori, sono stati rendicontati € 3.198.613,59 con un'economia di € 581.808,00. È stato chiesto alla Regione Lombardia di poter utilizzare le economie per avviare una procedura dotale destinata alla piccola impresa, per il rinforzo e l'implementazione delle skills manageriali, indispensabili per un sostegno efficace alla ripresa.

Con i finanziamenti dalla L.236/93 si intende sostenere l'occupazione a partire dall'analisi dei bisogni e delle prospettive dell'economia e dei piani di sviluppo.

Il territorio della provincia di Milano ha subito particolari trasformazioni negli ultimi anni. In particolare la città di Milano si orienta sempre di più a diventare una città del terziario. La crisi che ha connotato e ancora connota la fase socio-economica viene evidenziata da studi di mercato che sollecitano, quale strategia di ripresa e di sviluppo, la capacità di saper agganciare la ripresa intraprendendo nuove strategie di internazionalizzazione e di fronteggiamento delle nuove sfide dei mercati mondiali.

Nel 2008 le imprese della provincia di Milano hanno prodotto una ricchezza pari al 23,6% del valore complessivo della produzione industriale italiana. Un altro elemento che la configura e che la contraddistingue dal resto del paese è che nella provincia di Milano sono presenti un numero rilevante di filiali di imprese multinazionali (46,2% contro il 24% della media nazionale - fonte Osservatorio AUB). Nell'insieme dei fenomeni riconducibili alla crisi che ha investito, seppure in modo diversificato, i diversi settori del lavoro, la popolazione che è risultata maggiormente colpita è quella dei giovani dove si registra ormai un tasso di disoccupazione di quasi il 30%. In tal senso diventa opportuno prestare attenzione a questo target, **formando figure ad elevate competenze.**

A fronte, quindi, di un territorio che sta cambiando la fisionomia economico-sociale diventa più che mai necessario sviluppare competenze nella gestione delle dinamiche professionali.

Si ipotizza un progetto che, in coerenza con il dettato legislativo, vada ad intervenire nella direzione dell'aumento del livello di capacità di persone che svolgono compiti di tipo manageriale all'interno delle organizzazioni produttive, prestando attenzione a quelle che sono le caratteristiche tipiche del variegato mercato del lavoro della provincia di Milano e agli sviluppi che si attendono per l'immediato futuro (fra cui le conseguenze legate alla manifestazione EXPO 2015). L'intervento rientra nelle azioni di formazione che la stessa **L.236/93 prevede all'art.9**. E' finalizzato ad individuare dei lavoratori che svolgono una funzione di management all'interno della propria organizzazione e per i quali si ritiene importante sostenerli, formarli, nell'acquisizione di competenze definibili come **Skills Manageriali**.

Anche in presenza di una forte crisi, che ha costretto a ridisegnare gli interventi produttivi, si è compreso che sarebbe un grave errore perdere le competenze e non investire sulle risorse primarie che sono rappresentate dalle persone. L'importanza del capitale umano si sta diffondendo e con essa la tendenza ad investire nelle risorse umane. Risultano importanti le capacità relative, ad esempio, al saper comunicare in modo chiaro e diretto, al saper gestire le tensioni ricorrenti nei gruppi, al valorizzare le capacità altrui e all'orientare le persone in senso efficace ed efficiente. In particolare, a coloro che assumono compiti e responsabilità di tipo manageriale, viene richiesto di sapere ma si potrebbe dire, prima ancora, di possedere da un punto di vista personologico, una variegata strumentazione che permetta di trasformare le risorse in obiettivi.

Il riferimento va in direzione di quelle figure che, all'interno dell'organizzazione/impresa, devono far sì che vengano correttamente tradotti gli obiettivi della propria politica aziendale, attraverso le persone che dovranno operativamente effettuare le diverse azioni produttive o commerciali.

<p>Interventi di contrasto alle crisi aziendali</p> <p>Destinatari: lavoratori percettori ammortizzatori sociali</p> <p>Obiettivo: ricollocazione</p> <p>Gestione: a progetto, a dote</p> <p>Annualità: 2010/2011</p> <p>Finanziamento: diversi fondi (provinciali, L.226/05 art.1 c. 411, capitolo regionale 908)</p> <p>A cura del Servizio contrasto crisi aziendali e del Settore lavoro</p>
--

**Attività per i lavoratori con difficoltà occupazionali
Programmi di reimpiego – comma 411**

IL PIANO PROVINCIALE PER L'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI REIMPIEGO PER DISOCCUPATI E DISOCCUPATE (LEGGE 266/05 ART. 1 COMMA 411) ha la finalità di accelerare il processo di reimpiego delle persone in difficoltà occupazionale che intendono avvalersi dei servizi per il lavoro. Destinatari degli interventi sono: Lavoratori e lavoratrici, disoccupati a seguito di licenziamento e iscritti nella lista di mobilità ai sensi della L. 236/93 e della L.223/91, non aventi titolo al trattamento di indennità di mobilità (art. 7, legge 223/1991), domiciliati nel territorio della Provincia di Milano. I dispositivi del piano prevedono la modalità "a sportello" e sono aperti dal 12/2008.

L'erogazione dei servizi prevede che, successivamente alla sottoscrizione del Patto di Servizio il soggetto attuatore può dare il via alle azioni del programma di reimpiego.

IL NUOVO ASSETTO DEL "PIANO OPERATIVO A SOSTEGNO DELL'OCCUPABILITÀ" RISULTA ESSERE COSÌ ARTICOLATO:

Azione	Destinatari	Stanziamento attuale
1. Azioni di sostegno alla responsabilità sociale di imprese del territorio milanese	Incentivi ai datori di lavoro che procedono ad assunzioni con contratti a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata maggiore di 9 mesi: - di persone di età pari o sup. a 50 anni disoccupate o percettori di ammortizzatori sociali; - di persone sole con un figlio/i a carico (nucleo monoparentale)	Euro 1.800.000,00
	Incentivi alle aziende che assumono lavoratori/trici partecipanti al Piano Reimpiego dispositivo A) Progetti di Emergenza e dispositivo B) Progetti Individuali	Euro 200.000,00

2. Azioni di sostegno all'occupazione di soggetti svantaggiati	Disabili assunti in coop. soc. di tipo B a rischio perdita di lavoro a causa dell'interruzione di commesse non imputabile a crisi dell'azienda committente o inadempimento della cooperativa	Euro 614.184,00 (da Piano Emergo 2010)
3. Azioni di integrazione al reddito e sostegno allo sviluppo di competenze	Lavoratori o lavoratrici in CIGS anche in deroga che verranno inseriti, previo accordo sindacale, presso: a) Enti locali	Euro 100.000,00
	b) Uffici Giudiziari di Milano	Euro 1.500.000,00
4. Azioni di accompagnamento al reinserimento lavorativo con contratti di somministrazione	Datori di lavoro privati che stabilizzano a tempo indeterminato (a seguito di inserimento con contratto di somministrazione di almeno 30gg) lavoratori in CIGS anche in deroga, mobilità, disoccupati da oltre 24 mesi che hanno partecipato ad un percorso di riqualificazione organizzato con Formatemp e Agenzie per il Lavoro - PROGETTO RICOLLOCAMI *	Euro 500.000,00
5. Azioni relative a Progetti di Emergenza, contrasto alle crisi aziendali, programmi individuali	Lavoratori dipendenti di aziende in crisi percettori e non di ammortizzatori sociali a cui vengono erogati percorsi di orientamento, accompagnamento ricollocazione e orientamento all'autoimprenditorialità	Euro 700.000,00
6. Azioni di sostegno al reinserimento di personale coinvolto nel Programma LSU al termine dell'esperienza	Lavoratori residenti in Lombardia in uscita dal Programma LSU precedentemente impiegati presso gli Uffici Giudiziari di Milano	Euro 900.000,00

* Il progetto è in corso dal 1/2/2010 e alla data del 31/10//2010 risultavano occupati 102 lavoratori provenienti da crisi aziendali di cui 63 donne, per un totale complessivo di 184 avviamenti.

Altre attività di sostegno

Oltre alle attività sopra descritte, è intenzione dell'area lavoro intervenire a supporto delle imprese su due ambiti prioritari:

- la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (in particolar modo attraverso un'azione, rivolta proprio ai lavoratori, di sensibilizzazione verso il tema)
- la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Su quest'ultimo tema in particolare si intende agire in accordo con quanto previsto nell'Intesa sottoscritta il 29/4/2010 tra Governo (Dipartimento delle Pari Opportunità), Regioni, Province autonome, ANCI, UPI e UNCEM, e recepita in Regione Lombardia in data 7/8/2010, per l'attuazione di interventi volti a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese. Il tema risulta prioritario in quanto rappresenta un'importante evoluzione dei processi di governance

poiché fortemente ancorato alla realizzazione di azioni integrate tra sistema di imprese e sistema di welfare. Le risorse saranno individuate sia nelle opportunità di convenzionamento con il Dipartimento delle Pari Opportunità, sia attraverso il co-finanziamento delle imprese stesse.

Il Servizio Contrasto delle Crisi Aziendali

A supporto della gestione delle crisi sul territorio, la Provincia ha istituito il servizio, che è stato conferito in delega all'Assessorato al Lavoro provinciale, disgiunto dai servizi per il lavoro per competenza e genere di attività.

Dalla fine del 2008 l'esplosione della crisi internazionale ha investito anche per il sistema produttivo milanese; accanto al fenomeno di grandi realtà produttive che chiudono, le dinamiche della crisi, sempre più spesso, colpiscono piccole e medie aziende, tessuto portante del territorio milanese.

In tale contesto, la Provincia di Milano forte ormai di una stretta collaborazione istituzionale con Regione Lombardia e Comuni ed il coinvolgimento delle parti sociali, al fine di fronteggiare con maggiore efficacia la congiuntura economica in corso, ha ritenuto importante consolidare il Servizio Contrasto Crisi Aziendali che opera attualmente entro due aree principali d'intervento:

- a. attivazione di Tavoli Tecnici con la partecipazione di rappresentanti istituzionali (Ministeri, Regione Lombardia, Comuni, INPS, Prefettura, Organi di procedure concorsuali ecc.) e parti sociali (organizzazioni sindacali, associazioni datoriali) finalizzati alla ricerca di soluzioni a contrasto delle crisi aziendali, settoriali, territoriali.
- b. gestione delle procedure amministrative relative alla raccolta-esamina-verifica-validazione-predisposizione delle richieste di accesso agli ammortizzatori in deroga, secondo quanto previsto dall'accordo quadro Regione Lombardia-Parti Sociali, sottoscritto il 4 maggio 2009;

La procedura è difficilmente standardizzabile in quanto ogni singola situazione può comportare l'attivazione diversificata di azioni mirate e/o il coinvolgimento di soggetti istituzionali non necessariamente richiesti in altri casi.

Nel corso del 2009-2010 i casi presi in carico dal servizio, a vario livello, sono stati 63 . Per ciascun caso in media si sono svolti almeno 3 incontri istituzionali che hanno visto il coinvolgimento di vari livelli istituzionali. Gli interventi hanno riguardato aziende operanti nei più disparati ambiti produttivi, così come diverse per dimensioni di fatturato e numero di persone impiegate.

Gestione delle procedure amministrative

Differentemente dalle pratiche di Cigo e Cigs, la cui competenza vede impegnati il Ministero del Lavoro, INPS e Regione Lombardia, per quanto attiene la Cig in deroga il Servizio crisi aziendali svolge le attività amministrative **relative all'istruttoria tecnica ed alla validazione delle domande di Cig in deroga**.

Il Servizio nell'ambito dell'istruttoria amministrativa opera secondo un flusso procedurale dettato dal sistema informativo regionale preposto.

L'attività operativa del Servizio oltre alle azioni previste dalle procedure amministrative, implica, necessariamente, una **impegnativa azione di assistenza e consulenza** alle imprese, associazioni datoriali, consulenti del lavoro, organizzazioni sindacali, relativamente alla normativa di riferimento, criteri di assegnazione della Cig, utilizzo del portale regionale, verifica dell'esito delle domande nonché recall in caso di errori o vizi formali.

L'attività prevede altresì il costante e continuo monitoraggio quali-quantitativo delle domande presentate, **al fine di supportare la Direzione e l'Assessore con dati aggiornati**.

La Provincia di Milano supporta il servizio crisi in parte con fondi propri e in parte con fondi finalizzati.

Al fine di dare un quadro completo sul lavoro del servizio crisi, si riportano i dati (nelle tabelle a seguire) di sintesi sul ricorso alla CIG in deroga in provincia di Milano nel periodo di riferimento: 1/7/2009 - 30/6/2010 (dati estratti il 30/8/2010).

Numero di pratiche di richiesta di CIG in deroga e relativo monte ore per mese di invio della domanda di accesso agli ammortizzatori in deroga.

		Provincia di Milano	
Mese		Pratiche	Monte complessivo ore di CIG
2009	Luglio	229	954.203
	Agosto	61	348.245
	Settembre	228	920.791
	Ottobre	264	903.268
	Novembre	223	864.739
	Dicembre	233	953.429
	Totale	1.238	4.944.675
2010	Gennaio	343	1.236.774
	Febbraio	288	982.132
	Marzo	330	1.262.858
	Aprile	282	999.900
	Maggio	277	993.763
	Giugno	280	930.432
	Totale	1.800	6.405.859

Numero di pratiche di richiesta di CIG in deroga e relativo monte ore per causale dell'intervento

		Provincia di Milano	
Causale dell'intervento		Pratiche	Monte complessivo ore di CIG
Cessazione parziale		62	370.774
Cessazione totale		103	634.228
Riduzione		1.673	6.538.782
Sospensione temporanea		1.200	3.806.750
Totale		3.038	11.350.534
		%	%
Cessazione parziale		2,0%	3,3%
Cessazione totale		3,4%	5,6%
Riduzione		55,1%	57,6%
Sospensione temporanea		39,5%	33,5%
Totale		100,0%	100,0%

Numero di pratiche di richiesta di CIG in deroga e relativo monte ore per tipologia di erogazione

Tipologia di erogazione	Provincia di Milano	
	Pratiche	Monte ore complessivo di CIG
Prima concessione	1.616	6.165.311
Concessione successiva alla prima	629	2.255.841
Rinnovo	793	2.929.382
Totale	3.038	11.350.534
Prima concessione	53,2%	54,3%
Concessione successiva alla prima	20,7%	19,9%
Rinnovo	26,1%	25,8%
Totale	100,0%	100,0%

A conclusione di quanto sin qui esposto, l'auspicio è quello di vedere valorizzate, da parte di Regione Lombardia, le proposte provinciali al fine di strutturare un rapporto significativo che troverà la sua realizzazione anche attraverso successivi atti negoziali.

(a cura del servizio contrasto crisi- Afol Milano)

Orientamento al lavoro

Destinatari: minorenni e maggiorenni a rischio dispersione, giovani in uscita da percorsi formativi, volontari per expo

Obiettivo: formazione finalizzata

Gestione: a dote, a progetto

Annualità: 2010-2012

Finanziamento: Regione Lombardia, residui programmazioni anni precedenti

A cura del Settore Formazione professionale

Il Piano provinciale per l'Orientamento "Talenti al Lavoro" – dal lifelong learning al lifelong design

L'intervento orientativo sui giovani sta via via assumendo forme diverse. In particolare si sta sempre più passando da una logica, tipica del lifelong learning, in cui gli aggiustamenti vengono determinati in funzione delle necessità imposte dal mutamento dei mercati (produttivi, formativi, commerciali, ecc.), alla logica del lifelong design in cui è la persona stessa a prendere consapevolezza delle proprie necessità ma anche delle proprie aspirazioni, e a costruirsi un proprio futuro formativo/lavorativo, piuttosto che subirlo.

Il Piano Provinciale "Talenti al lavoro" vuole appunto affrontare il vasto tema dell'orientamento secondo una logica estesa ed ambiziosa, che interessi sia le fasce di giovani più a rischio di emarginazione, sia le situazioni di eccellenza, che possono così trovare l'occasione per sperimentarsi a livelli di particolare importanza.

Esso interviene sul sistema della Formazione Professionale e sul sistema dell'Istruzione, affrontando gli aspetti legati alla transizione Scuola-Formazione/Lavoro e alla messa a disposizione della persona di un kit di risorse per fronteggiare i momenti di difficoltà personale/sociale e quelli legati alla discontinuità lavorativa.

Se si vanno ad analizzare i dati della Formazione Professionale, relativamente al fenomeno della dispersione, si nota che, là dove la Formazione Professionale è maggiormente presente e consolidata, la dispersione risulta essere in diminuzione. La Formazione Professionale, quindi, si pone come strumento prezioso per contrastare la dispersione scolastica.

"Talenti al Lavoro" si sviluppa attraverso la centralità delle persone. Mantenere al centro la persona, valorizzando le sue capacità e intervenendo sulle fragilità scolastiche e lavorative, significa fare una proposta progettuale che copra i possibili bisogni a 360 gradi.

Gli obiettivi sono rivolti a:

- effettuare azioni diffuse di contrasto alla dispersione;
- potenziare le occasioni di conoscenza e informazione riguardo al mercato del lavoro;
- supportare e accompagnare i momenti di transizione tra i diversi livelli formativi e nel passaggio scuola-lavoro;
- aumentare le possibilità e gli strumenti a disposizione per l'autovalutazione;
- sostenere le situazioni di fragilità, in un'ottica di utilizzo e valorizzazione delle reti di risorse presenti sul territorio;
- stimolare un utilizzo creativo delle competenze acquisite nei percorsi formativi, al fine di generare capacità imprenditive;
- sviluppare le competenze sociali.

Il Piano utilizza le economie derivanti dalle risorse trasferite dalla Regione Lombardia alla Provincia di Milano per attività formative in DDIF a partire dall'anno formativo 2001/2002 al 2005/2006 compreso (€3.050.000 per progetti e € 50.000 per attività di supporto, monitoraggio e diffusione). Copre, nell'insieme delle azioni, il biennio ottobre 2010 - ottobre 2012.

Gli Assi principali del Piano

Asse A

Contrasto alla dispersione scolastica e sostegno al reinserimento

Asse B

Sviluppo di percorsi di stage di eccellenza all'estero per studenti che stiano concludendo con successo il IV anno dei percorsi DDIF

Asse C

Sperimentazione di azioni di riconoscimento e certificazione delle competenze personali, con riferimento all'uso del Portfolio (art. 10 l.r. n.19/07)

Asse D

Supporto alle Antenne

Asse E

Sviluppo di percorsi orientativi di eccellenza «Dalla Formazione al Lavoro», con utilizzo di strumenti innovativi, per diplomati e laureati (l.r. 19/07)

Asse F

Supporto al sistema unitario di Istruzione e Formazione: attività di orientamento nelle scuole

Asse G

Stimolazione di competenze sociali attraverso attività di volontariato legato all'Expo 2015

Il Piano "Talenti al Lavoro" è stato approvato con Delibera di Giunta Provinciale RG 396 del 17/09/2010.

Allo stato attuale tutti i dispositivi sono stati tradotti in avvisi pubblici e le azioni sono complessivamente in avvio. E' stato stabilito un percorso di monitoraggio che accompagnerà il complesso delle attività.

Creazione di impresa

Destinatari: studenti, ricercatori, giovani imprenditori

Obiettivo: formazione finalizzata

Gestione: a progetto

Annualità: 2010/2011

Finanziamento: Regione Lombardia, residui programmazioni anni precedenti

A cura del Settore Sviluppo economico

Lo sviluppo economico: la creazione di impresa

All'interno del settore sviluppo economico sono presenti alcuni progetti che coinvolgono un target di destinatari giovani e che impattano sulla occupabilità dei soggetti e sul mercato del lavoro.

La Provincia di Milano auspica di poter proseguire a sviluppare nuovi bacini di impiego anche attraverso azioni di sviluppo dei soggetti economici del territorio.

Ecco una breve sintesi:

a) "Supporto alla specializzazione internazionale di studenti/ricercatori nei settori delle imprese creative"

Obiettivo del progetto è sostenere l'apertura del "Sistema Milanese della Ricerca" alle competenze e professionalità internazionali nel settore delle imprese creative, attraverso l'erogazione di borse di studio destinate a studenti/ ricercatori delle scuole del network MIND^{2[1]} o di altri centri di competenza milanesi che svolgano attività di alta formazione nel settore delle imprese creative.

^{2[1]} Il network MIND che raccoglie tutte le scuole milanesi del design . Le Scuole che fanno parte del Network sono:

Accademia di Belle Arti di Brera

DA - Domus Academy

Fondazione Accademia di Comunicazione

IED - Istituto Europeo di Design

ISAD - Istituto Superiore Architettura e Design

L.UN.A. - Libera Università delle Arti

Milano Fashion Institute

NABA - Nuova Accademia di Belle Arti

POLI.design - Consorzio del Politecnico di Milano

Politecnico di Milano

Scuola Politecnica di Design

Il progetto prevede di avviare un bando per l'erogazione di 10 borse di studio per altrettanti stage di 3 mesi presso centri specializzati europei, con il compito di raccogliere esperienze e formare skills e competenze intorno ai driver che governano il futuro dell'industria creativa.

Soggetto Incaricato: Azienda Speciale Innovhub

Stanziamiento previsto: €1.117.000 di cui € 77.000 stanziati dalla Provincia di Milano e € 40.000 dalla Camera di Commercio di Milano.

b) "Meet the Media Guru"

L'intervento prevede un contributo a sostegno di Meet the Media Guru, che organizza un programma di incontri con i protagonisti internazionali della cultura digitale e dell'innovazione destinato al mondo professionale e al largo pubblico. Si tratta ormai di un consolidato appuntamento di dibattito con le voci più eminenti della cultura new media e dell'innovazione. Meet the Media Guru mette in scena la progettualità e le idee per un pubblico sensibile all'impatto delle nuove tecnologie nei diversi settori e traccia le vie del digitale intorno a: Nuovi modelli di Digital Communication, New Media, Social Networking, Interaction Design, Fashion Design, Arte e Scienza, Entertainment e Spettacolo, Ambiente, Economia.

Soggetto attuatore: Mattei Digital Communication srl

Stanziamiento previsto: €70.000 di cui € 20.000 stanziati dalla Provincia di Milano e € 50.000 dalla Camera di Commercio di Milano.

c) "Un designer per le imprese"

Questo progetto/concorso coinvolge in un lavoro comune i tre soggetti che storicamente stanno alla base del processo di innovazione nelle aziende "made in Italy": gli imprenditori aperti al nuovo, i portatori di nuove tecnologie e i designer.

Con questo progetto i giovani designer provenienti dalle quattro scuole di Alta Formazione Milanese (Domus Academy, IED, NABA e Politecnico di Milano) hanno la possibilità di sviluppare le idee proposte dalle aziende con l'aiuto di tutor interni. Alla fine del percorso, vengono selezionati da una giuria composta da esperti di design, i migliori progetti da realizzare come prototipo o prodotto e da esporre a specifiche mostre. L'azione consiste in un contributo a cura delle Parti alla realizzazione del progetto.

Soggetto attuatore: Material ConneXion

Stanziamiento previsto: € 90.000 di cui € 30.000 stanziati dalla Provincia di Milano e € 60.000 dalla Camera di Commercio di Milano.

d) HUB CREATIVO

Obiettivo strategico della Provincia di Milano è l'avvio presso la propria sede di Via Soderini di un "Polo di eccellenza", denominato "**Cantiere del Nuovo**" nell'ambito del quale si sta progettando un "Hub creativo".

Il Cantiere del Nuovo è un luogo che favorisce la formazione di qualità e l'accesso al lavoro, sostenendo lo sviluppo delle imprese e dell'innovazione, promuovendo le nuove professioni e incoraggiando istituzioni, università, istituti di ricerca e imprese con cui dialogare.

Le attività di realizzazione della struttura sono in corso, si veda il cantiere di via Soderini i cui **lavori saranno indicativamente terminati nel 2012.**

Si rende necessario, per dar seguito ai finanziamenti ricevuti e in attesa della fine dei lavori in essere in via Soderini, rendere operativi i servizi del progetto HUB Creativo.

Obiettivi

- Realizzare un *creativity place* che funga da spazio intermedio di aggregazione e catalizzatore per la creatività milanese, con lo scopo di contrastare la dispersione e la disaggregazione dei soggetti creativi che operano sul territorio. Il primo avamposto, quindi, di un luogo fisico e virtuale, la cui mission futura sarà volta a generare processi sinergici di conoscenza, innovazione e imprenditorialità in grado di interfacciarsi, oltre che con il mondo delle imprese, università e centri di ricerca attivi nel settore della creatività, anche con quello della formazione permanente specialistica dei settori emergenti.

- mettere a punto e realizzare azioni concrete atte a valorizzare i giovani talenti creativi e offrirsi al territorio come interfaccia stabile per gli studenti, le scuole e le università agendo in una logica integrata rispetto ai progetti/idee degli stessi.

- offrire servizi di coworking e per mobile workers

Nell'ambito dell'intervento è prevista la seconda edizione del **Bando "Diamo casa a 10 idee creative" e di servizi di sostegno alla pre-incubazione per professionisti/professioniste creative e loro progetti e idee selezionate.**

Il Target

Giovani o più genericamente professionisti che non hanno capitalizzato grandi esperienze professionali o che si apprestano a immettersi nel mercato.

Professionisti, anche a fronte di percorsi di formazione completamente differenti, hanno maturato alcune competenze specifiche che intendono fare l'elemento centrale della loro professione.

e) Energy cluster

Nel luglio 2009 Regione Lombardia riconosceva in maniera formale Energy Cluster quale "nuovo ed unico sistema produttivo lombardo ad operare nel campo dell'energia" sul territorio dell'Alto milanese, nell'ambito del Bando DRIADE - Misura Dafne per il riconoscimento di distretti e meta distretti.

Hanno aderito al cluster, oltre alla Provincia di Milano, le Camere di Commercio di Milano e Varese, il Comune di Legnano anche 2 Università, le parti sociali di Milano e Varese, il sistema confindustriale lombardo; l'associazione Energy Cluster conta ad oggi più di 86 imprese (numero costantemente in aumento), enti della ricerca e mondo associativo.

Euroimpresa, in qualità di soggetto operativo e tecnico di Energy Cluster e agenzia di sviluppo territoriale partecipata dalla Provincia di Milano, ha operato per dar seguito alle attività a sostegno del sistema produttivo.

Nel corso del 2010 le linee di intervento prioritarie approvate dal Consiglio dell'Associazione hanno portato ad attuare interventi concreti nell'ambito della ricerca e dello sviluppo, dell'internazionalizzazione (nel corso del 2010 sono state effettuate 2 missioni in Canada e a San Pietroburgo che hanno consentito a oltre 30 imprese partecipanti di avviare nuovi rapporti di carattere commerciale) e della promozione, generando nuove opportunità e nuove strade percorribili. Tra queste, la nascita di sotto aggregazioni orizzontali e verticali tra imprese, per rispondere al meglio alle esigenze dei clienti e del mercato; la richiesta di collaborazione e scambio di competenze da parte di altri cluster a livello europeo; la possibilità di portare anche in Lombardia un servizio innovativo e ad alto potenziale di sviluppo come quello della Technology intelligence.

Sulla base di quanto di seguito descritto e per le concrete prospettive di sviluppo che il cluster avrà nel corso dei prossimi mesi, si ritiene di fondamentale rilevanza il ruolo che la Provincia di Milano può giocare.

Supportare Energy Cluster significa per la Provincia sostenere la crescita ed il rilancio di una parte consistente di economia locale, costituita da una rete di imprese riconosciute quali terminali di eccellenza tecnologica nel comparto dell'energia. Significa aumentare – in prospettiva – l'occupabilità qualificata di giovani e consolidare l'expertise di tecnici competenti. Significa, infine, concorrere a livello europeo ed extra europeo, con regioni tra le più evolute sul piano economico e dell'innovazione tecnologica, ruolo che l'OCSE ha più volte riconosciuto all'area milanese.

Anche per il 2011 il sostegno ad Energy cluster – secondo cluster per dimensioni, per addetti e ricavi dopo quello tedesco - risulta essere un obiettivo prioritario della Provincia di Milano anche per soddisfare le linee di indirizzo della strategia europea 20-20-20.

Soggetto attuatore: Energy cluster

Altri target

Destinatari: lavoratori immigrati, disabili in formazione verso nuove professionalità, disabili psichici

Obiettivo: formazione finalizzata all'inclusione sociale

Gestione: a progetto

Annualità: 2010/2011

Finanziamento: Regione Lombardia, residui programmazioni anni precedenti, Fesr

A cura del Settore lavoro

Attività per i lavoratori immigrati – Progetto "Prov-Integra"

Il progetto PROV-INTEGRA "Progetto di rete per la cooperazione inter-territoriale ed inter-istituzionale finalizzata alla promozione di azioni volte a favorire l'inserimento sociale e lavorativo di cittadini/e provenienti da Paesi Terzi", è un progetto rivolto alle Province italiane che si inquadra strategicamente nell'ambito del "Fondo Europeo per l'Integrazione di cittadini di Paesi terzi 2007-2013", a sua volta rientrante nel più generale Programma "Solidarietà e Gestione dei Flussi Migratori" promosso dall'Unione Europea per lo sviluppo delle principali tematiche in materia di impatto migratorio (rifugiati, rimpatri, frontiere esterne e integrazione). Obiettivo generale del "Fondo per l'integrazione di cittadini di Paesi Terzi 2007-2013" è quello di sostenere gli sforzi degli Stati membri per consentire a cittadini di Paesi Terzi che giungono legalmente in Europa di soddisfare le condizioni di soggiorno e di integrarsi più facilmente nelle società ospitanti.

L'Italia, nello specifico il Ministero dell'Interno, Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione – Direzione Centrale per le politiche dell'immigrazione e dell'asilo, ha adottato diverse misure per garantire la qualità di attuazione dei Programmi, tra cui una proposta di collaborazione con l'UPI.

Il progetto PROV-INTEGRA nasce proprio da un Accordo Quadro sottoscritto da Ministero dell'Interno e dall'UPI, in qualità di referente istituzionale delle Province che promuove lo sviluppo di iniziative atte a valorizzare le competenze delle Province

stesse e nello specifico le funzioni strategiche svolte dalle Province in materia di lavoro e formazione professionale attraverso la gestione dei Centri per l'Impiego.

L'iniziativa si rivolge in particolare a contesti in cui è rilevante la presenza di cittadini extracomunitari spesso dotati proprio di quelle qualifiche professionali necessarie al sistema produttivo locale, per rafforzare la capacità delle Province nel favorire l'occupabilità, il miglioramento e il riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati nonché il consolidamento del ruolo dei servizi offerti dai CPI.

Il target specifico del progetto costituito da circa mille lavoratori immigrati da paesi extracomunitari presenti in Italia da non più di cinque anni. La durata prevista del progetto è di 11 mesi, il suo costo totale è di € 3.000.000,00 totalmente a valere sul finanziamento del FEI - Ministero dell'Interno. La quota di finanziamento spettante alla Provincia di Milano è di € 236.275,00 di cui € 162.000,00 da dedicare alle attività formative e di orientamento.

In considerazione della tipologia di attività previste dal progetto, sul piano operativo provinciale saranno coinvolte le Agenzie per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro che, secondo il nuovo assetto definito dalla Provincia per il governo del mercato del lavoro, costituiscono effettivamente i principali soggetti nell'attuazione delle politiche attive del lavoro sul territorio, ivi incluse le attività di inserimento lavorativo e di sostegno professionale della manodopera straniera immigrata.

Attività di integrazione disabili – gemellaggio Cine e Expo 2015

Si stanno realizzando due progetti finanziati con risorse residue del Fondo regionale disabili ex L.R. 13/03 (Piano Emerso 2007-2008).

Il primo riguarda il cofinanziamento di un progetto con la Fondazione Monserrate per il trasferimento di buone prassi di inserimento lavorativo disabili verso la CINA. Il progetto è finanziato per risorse pari a 200.000 euro da Provincia di Milano.

Il secondo la formazione di lavoratori disabili per l'accoglienza di visitatori disabili nel corso dell'evento EXPO 2015, promosso dalla Fondazione Notari (delibera in corso di assunzione). Il progetto sarà finanziato per l'importo di 46.000 euro.

Altre attività di sostegno a categorie svantaggiate – Progetto "Sidecar" nell'ambito di "lavoro e psiche" - Interventi di sostegno al paziente nel contesto naturale di vita e di sviluppo della rete territoriale

Il progetto interviene su un target di destinatari costituito da persone che presentano grave disagio psichico a rischio di isolamento sociale, proponendosi di migliorare la qualità del tempo libero di soggetti con disagio psichico favorendo maggiori opportunità di aggregazione e socializzazione e offrendo nuove occasioni per sperimentare le proprie competenze all'interno di contesti territoriali non stigmatizzanti, che favoriscono l'incontro con la comunità territoriale. Intende inoltre promuovere la crescita e lo sviluppo di un contesto comunitario maggiormente ricettivo e preparato ad accogliere persone con disagio psichico.

L'obiettivo è di sviluppare e consolidare una rete territoriale competente in grado di accogliere i bisogni del paziente e di favorire una maggiore integrazione nella comunità di appartenenza.

Il progetto prevede un doppio livello di attività:

1) Attività rivolte all'utente

Il progetto prevede la presenza di un operatore di rete specializzato che seguirà il paziente individualmente lavorando in stretta collaborazione con tutti gli operatori dei servizi di salute mentale, con l'équipe presente nel contesto abitativo, con i servizi

sociali comunali e altri soggetti territoriali che si occupano della persona. Ogni progetto di intervento sarà personalizzato e definito sulla base delle caratteristiche e dei bisogni dell'utente e verrà delineato nel corso dei mesi.

2) Interventi di mappatura e consulenza ai soggetti territoriali

Il progetto si concluderà a giugno 2012.

Altre attività di sostegno a categorie svantaggiate – progetti di inclusione sociale

Sono in corso attività di inclusione sociale su soggetti molto svantaggiati, quali ad esempio vittime di tratta per lo sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio e attività illegali, coordinati dall'Area Sociale della Provincia di Milano, in parte finanziati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle pari opportunità.

Da anni l'area sociale si occupa del tema delle **vittime della tratta** essendo stata titolare della postazione periferica del numero verde antitratta ed avendo sostenuto progetti nazionali presentati da associazioni locali per la presa in carico finalizzata a percorsi di emersione ed assistenza alle vittime.

Reali politiche di inclusione sociale non possono tuttavia prescindere dal prevedere percorsi di inserimento lavorativo, anche se le risorse economiche dedicate alle politiche attive sono finalizzate a target "legali" e/o "certificati" (vedi disabili).

Nel caso delle vittime di tratta, il target è per definizione "illegale" perché clandestino ma una volta effettuata la denuncia, la vittima entra in un percorso riconosciuto di protezione che ha come obiettivo il rimpatrio assistito e/o la presa in carico per ottenere un permesso di soggiorno per motivi umanitari. Esiste un albo nazionale di accreditamento presso la Presidenza del Consiglio – Dipartimento Pari Opportunità – che raggruppa i soggetti del terzo settore che possono fare programmi di presa in carico delle vittime.

Il tema dell'inclusione sociale può concretizzarsi se nelle azioni di protezione si attuano percorsi di autonomia e quindi di ricerca del lavoro, in ottemperanza a quanto indicato nel testo unico sull'immigrazione (soggiorno per motivi di protezione sociale).

E' auspicabile che si possa disporre di risorse per le politiche attive anche per questo tipo di soggetti.

Per quanto riguarda, invece, **i soggetti psichiatrici**, parliamo di persone che non hanno ancora la certificazione di disabilità psichica ma che tuttavia sono inseriti in un percorso terapeutico ufficiale che, nella gran parte dei casi può anche prevedere l'inserimento lavorativo come risorsa e strumento di benessere e miglioramento delle proprie condizioni di vita. Anche in questo caso, si tratta di verificare l'utilizzo delle risorse per le politiche attive per soggetti la cui certificazione e i requisiti sono da costruire, in accordo con gli enti e le parti interessate (oltre che con Regione, ovviamente).

Appendice

La programmazione del DDIF non rientra nell'ambito delle attività di norma previste dal Piano di azione provinciale, in quanto oggetto di atti negoziali. Tuttavia è di importanza strategica per il territorio, soprattutto se posta in relazione con gli scenari futuri (expo 2015). Si ritiene quindi utile darne conto nel presente documento.

La programmazione a.f. 2011/2012 – prime annualità triennali in DDIF

Com'è noto la Formazione Professionale è lo strumento che offre a tutti i cittadini a partire dai 15 anni la possibilità di accedere a percorsi di qualificazione, specializzazione e aggiornamento professionale. Si rivolge a giovani in obbligo formativo, persone in cerca di una prima occupazione, disoccupati in cerca di nuove opportunità di lavoro, adulti lavoratori che intendono migliorare la propria professionalità, attraverso la formazione di base e l'aggiornamento professionale. I corsi di formazione professionale forniscono, infatti, conoscenze ed abilità professionali per accedere al mondo del lavoro o per migliorare la propria competitività sul mercato.

Per i primi anni dei percorsi triennali 2011/2012, riteniamo importante la richiesta regionale di predisporre una proposta basata su i profili professionali nelle varie sedi accreditate, lasciando all'azione diretta della Regione stessa l'attribuzione del numero delle doti. In una concezione realisticamente sussidiaria è evidente che la pari dignità tra istruzione e formazione e l'effettiva libertà di scelta delle persone necessita di risorse economiche che possano modularsi a fronte della domanda di formazione dei vari soggetti e delle loro famiglie. La **garanzia del mantenimento delle risorse** della scorsa programmazione è **importante**, ma auspichiamo che vengano accolte favorevolmente le necessità che gli enti accreditati manifestano di espandere attività formative. La Provincia di Milano, nell'ottica di un rapporto sempre più stretto con la realtà degli operatori accreditati, ha avviato incontri con quelli maggiormente attivi al fine di concorrere positivamente al miglioramento dei risultati. A tal fine, utilizzando i dati in possesso al Sistema Informativo Sintesi e analizzandoli con l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, abbiamo iniziato a verificare quale sia stato **l'andamento occupazionale degli allievi** giunti a qualifica professionale a giugno 2009 dopo 12 mesi dalla qualifica. Ci preme evidenziare che lo studio costituisce una prima esperienza di monitoraggio basata sulle comunicazioni obbligatorie e non su interviste telefoniche. In questa fase esponiamo solo una sintesi di un lavoro che vedrà nel primo trimestre 2011 una sua compiutezza, con l'analisi degli esiti occupazionali dei IV anni e dei qualificati di giugno 2010.

L'universo è costituito da 2.702 frequentanti i corsi in DDIF, di questi 2.230 hanno ottenuto la qualifica professionale e 1.471 si sono presentati sul mercato del lavoro (759 ragazze/i si sono iscritti ai IV anni, pari al 34%). Dei 1.471 qualificati 514 hanno trovato lavoro regolare nell'arco dei 12 mesi successivi alla qualifica. Nonostante che 625 studenti, pari al 43% dei 1.471 qualificati, abbia avuto un'esperienza lavorativa precedente all'ottenimento del titolo di studio, abbiamo deciso di considerare solo i lavori successivi alla qualifica e di osservarne la coerenza.

Rinviando a un momento dedicato l'analisi completa della ricerca, identifichiamo questi marker di interesse per un intervento effettivamente programmatorio legato alle qualifiche regionali.

- I contratti applicati sono stati principalmente l'apprendistato (41,1%), il contratto a tempo determinato (32,1%) e anche il contratto a tempo indeterminato (10,9%);
- La durata dei contratti è comunque breve anche se 343 ragazze e ragazzi hanno scadenza dei contratti superiore all'anno;
- Per quanto concerne i settori economici di inserimento il 37,2% dei qualificati è inserito nelle attività commerciali e nei servizi alla persona con particolare attenzione alla componente femminile che supera il 40% di inserimento

nell'ambito delle cure estetiche e dei parrucchieri. Le attività alberghiere assorbono il 13,4% dei giovani;

- L'attinenza tra la qualifica conseguita e l'avviamento lavorativo è buona: il 51% degli operatori meccanici è assunto come operaio specializzato, anche se il 10% è avviato come operaio generico e 11% come personale non qualificato. Molto interessante il dato relativo alle cure estetiche: l'80% vengono assunte come parrucchiere o estetiste ed è molto contenuta l'assunzione a minor qualificazione (il 6%, la metà delle altre qualifiche).