

**ALLEGATO
AL CONTO CONSUNTIVO
Anno 2021**

Sintesi delle attività

SEDE LEGALE

Via Soderini 24 - 20146 Milano
Tel 02 77404141 - protocollo@afolmet.it
P.IVA 08928300964

In un anno ancora caratterizzato dall'emergenza pandemica, Afol Metropolitana è riuscita a consolidare la sua presenza territoriale, ad essere presidio pubblico per i cittadini, a partire dai più fragili, ma anche ad avviare significative innovazioni, che hanno interessato tutti i principali ambiti di attività: il lavoro, la formazione e l'orientamento.

Di particolare rilievo la tenuta della formazione primaria e lo sviluppo della superiore e permanente, il potenziamento delle attività di orientamento scolastico e professionale (anche in forma di webinar digitali), la pubblicazione della App myAFOLMET che ha rappresentato un'esperienza molto apprezzata dagli utenti, numeri alla mano.

La relazione evidenzia anche che il 2021 è stato l'anno della piena operatività del nuovo modello organizzativo aziendale, con un lavoro attento di revisione dei processi, in una ottica di miglioramento continuo. È stato anche l'anno di concreto avvio, con le prime ricadute positive su Afolmet, del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego.

➔ SERVIZI FORMATIVI

Tipologia attività formativa	A.F. 2020/2021 allievi
Prima formazione leFP	2.060
Formazione Continua	2.156
Formazione Permanente	1.073
Formazione Superiore	616
Totale	5.905

Istruzione e Formazione Professionale

Il sistema leFP nel 2021 ha visto significativi investimenti sia in ambito logistico che di attrezzature, la sperimentazione di un sistema di valutazione dell'impatto occupazionale dei corsi, il consolidamento del processo di gestione degli studenti in dispersione.

➔ Manutenzione degli immobili.

Si è proceduto ad una attenta opera di valutazione dello stato di conservazione dei fabbricati adibiti alle attività di formazione. Non è stato semplice perché ogni edificio fa storia a sé: per l'età di costruzione, le tipologie costruttive, la discontinuità degli interventi manutentivi succedutisi nel corso degli anni. L'approfondimento è iniziato con il rilievo completo di tutti gli spazi dei Centri di formazione (CFP), comprensivo delle caratteristiche dimensionali, strumentali e qualitative. Tali elementi sono stati poi confrontati con le necessità didattiche, numeriche ed organizzative, riferite ad ogni indirizzo di specializzazione. Ogni aula o sezione scolastica è stata oggetto di sopralluogo e verifica.

Tale attività ha consentito di predisporre un documento analitico, che contiene la declinazione degli interventi necessari per preservare le strutture dal degrado del tempo. Interventi di manutenzione preventiva e programmata che devono garantire la fruibilità degli ambienti interni ma anche la sicurezza per l'utenza scolastica e non scolastica che, a vario titolo, utilizza gli immobili.

Nel corso dell'anno sono stati eseguiti interventi diretti di **manutenzione nei Centri di formazione professionale** di Rozzano e "A. Grandi" di Sesto San Giovanni, al fine di adeguare gli edifici alla normativa antincendio, trasmettere il progetto al Comando dei Vigili del Fuoco, tramite una SCIA, al fine di ottenere l'autorizzazione all'apertura dei Centri.

➔ Registro elettronico e valutazione d'impatto occupazionale.

Nel sistema leFP di Afolmet è stato completato nel 2021 il processo di utilizzo del registro elettronico in tutti i CFP, con notevole ottimizzazione dei tempi lavoro di segreteria e maggiore puntualità e correttezza nella imputazione del dato di frequenza degli studenti.

Il 2021 è stato anche l'anno di avvio del sistema di **valutazione di impatto occupazionale dei corsi**. Tutti gli studenti qualificati (attestato o diploma) sono stati oggetto di monitoraggio per la creazione di un sistema di valutazione che, grazie all'individuazione di un panel di indicatori, ha consentito la rilevazione dei dati di performance del sistema leFP nel suo complesso e dei singoli Centri di Formazione.

Si è cercato di monitorare il percorso seguito dagli studenti in uscita, con particolare attenzione verso gli sbocchi occupazionali, la coerenza degli stessi con il percorso di studi seguito, il prosieguo del percorso scolastico.

Elaborata in collaborazione con la Responsabile dell'Audit Interno, la procedura per la valutazione dell'impatto occupazionale dei percorsi formativi in DDIF è stata sperimentata con riferimento all'A.F. 2020/2021 ed è stata presentata ed approvata dal CdA di Afolmet nel dicembre 2021.

Sistema leFP Afol Metropolitana - Anno Formativo 2020/21

Filiere	A.F. 2020/2021 classi	A.F. 2020/2021 iscritti
Filiera Benessere e Servizi alla Persona	47	814
Filiera Meccatronica	36	645
Filiera Ristorazione	27	478
Filiera Moda	4	55
Filiera competenze aziendali	5	68
Totali	119 corsi	2.060 iscritti

I risultati di questa prima indagine sono incoraggianti: dall'analisi della coorte dei 532 studenti qualificati emerge un tasso di scolarizzazione di quasi il 70%.

Tra gli studenti che escono dal sistema della leFP, il tasso di inserimento lavorativo a sei mesi dal conseguimento della qualifica (terzo anno) o del diploma (quarto anno) è pari al 45% con un tasso di coerenza occupazionale del 42%.

Il 66% degli studenti usciti dalla leFP che non studiano e non lavorano sono stati presi in carico dal Servizio Orientamento dell'azienda, che ha attivato due passaggi di verifica sulla popolazione 2021:

- la Divisione Formazione ha identificato tutti gli ex allievi, qualificati e diplomati, che da SINTESI non risultavano attivi (nessuna Comunicazione Obbligatoria attiva);
- ciascun Centro di Formazione, con i suoi coordinatori e il personale di segreteria, ha attivato un contatto telefonico su questi allievi per verificare chi di loro stesse proseguendo in percorsi di studi o di formazione superiore.

Il nucleo di qualificati/diplomati "NEET" così individuato è stato invitato a presentarsi presso la loro scuola da figure educative che avevano conosciuto nel percorso formativo frequentato. Sono state organizzate 10 sessioni presso le sedi dei CFP. In ciascuna, è stata prevista una presentazione generale dello scopo dell'incontro e dei servizi integrati di formazione, orientamento e lavoro erogati da AFOL Metropolitana; ogni ragazzo partecipante ha poi rilasciato la propria

Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID) con il supporto di un operatore CPI ed ha sostenuto un colloquio individuale di orientamento al lavoro. Il Servizio IDO e Marketing ha accesso ai profili di questi ragazzi e li contatta prioritariamente se hanno un profilo coerente con una domanda di lavoro ricevuta da una impresa.

Formazione superiore

Nel corso del 2021 si sono poste le basi per un significativo sviluppo dell'area finanziata tecnico superiore, grazie alla nascita della nuova Fondazione ITS, **I-CREA Academy**, di cui Afol Metropolitana è socio fondatore e che ha iniziato le attività formative a fine marzo 2022.

Il ruolo di Afolmet in I-CREA si aggiunge alla partecipazione nelle principali Fondazioni ITS Lombarde:

- Fondazione Meccatronica: filiera meccatronica
- Fondazione Rizzoli: filiera servizi alle aziende e meccatronica
- I-CREA Academy: filiera comunicazione visiva, ristorazione e servizi alle aziende
- Fondazione Cosmo: filiera moda

La presenza nelle Fondazioni ha consentito di progettare e erogare per l'anno 2021:

- 2 bienni ITS e 1 IFTS in Fondazione Cosmo
- 2 IFTS in Fondazione Meccatronica n.
- 1 IFTS in Fondazione Rizzoli e
- 2 IFTS in Associazione Temporanea di Scopo con partner tecnici e accademici.

La Formazione superiore a mercato, proposta nella filiera moda e comunicazione visiva, ha garantito un'ampia offerta formativa: nonostante il periodo pandemico Afolmet è riuscita ad avviare **22 annualità**.

È stato incentivato l'utilizzo dei servizi in modalità digitale: in tutti i corsi si è resa possibile l'iscrizione on line attraverso il portale Gest-CFP. È stata introdotta la modalità di pagamento alternativa al bonifico bancario per i percorsi formativi specialistici, in collaborazione con il circuito Nexi.

Sono state realizzate nel corso dell'anno due iniziative: 1) un archivio digitale dedicato ai lavori svolti dagli allievi (Visioni.cfpbauer.it); 2) una vetrina digitale dedicata agli studenti diplomati nel Cfp Bauer che si candidano per collaborazioni professionali con Afol Metropolitana (<https://www.cfpbauer.it/bauer-alumni/>). Il primo [Visioni] è un progetto espositivo sviluppato grazie alla sinergia creatasi tra formatori e studenti del corso di Formazione Superiore in Graphic Design Avanzato. Rappresenta un grande mosaico online che si alimenta dei contenuti pensati e creati dagli allievi di tutti i corsi della scuola, con l'aspirazione di diventare l'archivio digitale di tutti i lavori svolti in Formazione superiore.

Nel secondo, il portale Alumni, gli ex studenti del Cfp Bauer possono alimentare un database di profili creativi e contribuire alla costruzione di una rete in grado di connettere freelance ed enti pubblici e privati. Il matching tra i profili ricercati e le competenze inserite consente di soddisfare l'incontro domanda/offerta mediante l'individuazione dei professionisti più idonei a svolgere le attività richieste dalle imprese, in ambiti legati al Design, alla Fotografia e al Video.

Formazione continua

Per quanto riguarda gli interventi di Formazione continua, il 2021 si è caratterizzato per una consistente implementazione dei servizi alle imprese e ai Comuni soci, con particolare attenzione allo strumento dei fondi interprofessionali, al nuovo bando regionale "Formare per assumere", ma soprattutto all'avviso ANPAL "Fondo Nuove Competenze", che ha agito da traino ed ha rappresentato un volano per tutte le filiere.

Di seguito sono riportati i dati relativi ai singoli progetti.

Afol Metropolitana ha presentato il piano Colibrì, a valere sull'Avviso di sistema competitività 1/2020 di Fondimpresa, con capofila Università Cattolica. Nello specifico, sono state coinvolte 6 imprese, per un totale di 15 edizioni, 288 ore di formazione e 97 partecipanti.

Il progetto **Dote apprendistato**, nelle versioni Dote e Autofinanziato, ha visto il coinvolgimento di 230 imprese, per la realizzazione di 41 edizioni. In totale sono stati presi in carico 547 apprendisti.

Con decreto n. 9190 del 6 luglio 2021, Regione Lombardia ha approvato il bando "**Formare per Assumere**". L'iniziativa era destinata alle imprese che, a partire dall'8 Luglio 2021, avessero assunto persone prive di impiego da almeno 30 giorni e attuato un percorso di formazione per colmare il gap di competenze in ingresso. Nell'ultimo trimestre del 2021 sono state gestite nel complesso 4 azioni.

In coerenza con il quadro regolamentare definito dal Governo nazionale per contrastare gli effetti economici dell'epidemia da COVID19, ANPAL ha pubblicato l'Avviso Fondo Nuove Competenze. Su questa misura Afol Metropolitana ha presentato 5 progetti di cui 4 approvati ed 1 in fase di approvazione. Nel complesso sono stati coinvolti 1.422 lavoratori per 2.340 ore di formazione continua.

Infine per quanto riguarda la formazione continua per i dipendenti dei Comuni soci, con l'Unione di Comuni Adda Martesana si è ideato un progetto che ha previsto 3 edizioni del corso di Gestione reclami e richieste dell'utente, due delle quali già realizzate con la partecipazione di 27 lavoratrici e lavoratori del nuovo consorzio comunale. Con il Comune di Milano sono stati avviati n.4 percorsi in informatica (base ed excel avanzato) rivolti a 58 dipendenti.

Progetto	n. lavoratori e lavoratrici coinvolti
Fondi interprofessionali	97
Apprendistato	547
Formare per assumere	5
Fondo Nuove Competenze	1422
Progetti comunali	85

Formazione permanente

I percorsi in formazione permanente vengono erogati in sinergia con i Centri per l'Impiego, garantendo una particolare attenzione ai soggetti più deboli, per i quali sono stati previsti percorsi formativi all'interno di programmi approvati in ambito nazionale, regionale o comunale, quali Garanzia Giovani, Dote Unica Lavoro, Progetto Quartiere Lorenteggio e Azioni di Rete per il Lavoro.

La situazione pandemica presente nel 2021 ha fatto sì che la maggior parte dei corsi sia stata effettuata a distanza in modalità sincrona (95%). **All'interno degli avvisi regionali Garanzia giovani e Dote Unica Lavoro, sono stati avviati 63 corsi, della durata minima di 40 ore e massima di 80, rivolti a 935 persone disoccupate o inoccupate.**

Il Progetto Quartiere Lorenteggio - "Progetto a sostegno di persone in condizione di particolare difficoltà economica", ha interessato nel 2021 49 utenti. Sono stati erogati 9 corsi in presenza, della durata minima di 20 ore e massima di 100 ore. Il Progetto "Azioni di rete per il Lavoro" ha visto il coinvolgimento di quattro aziende, sono stati erogati 15 corsi in modalità FAD sincrona, con il coinvolgimento di 89 lavoratori.

Servizio Tirocini

L'obiettivo del 2021, da raggiungere in collaborazione con il Servizio Orientamento e il Servizio Incontro domanda e offerta, in collaborazione tra le Divisioni aziendali, era duplice:

- a) garantire alla totalità dei tirocinanti avviati da Afol Metropolitana (a fine anno 2.156 tirocini avviati), la possibilità di essere informati su un ventaglio di politiche attive del lavoro e di poterne usufruire;
- b) per tale via, accompagnare al lavoro una rilevante quota di tirocinanti (almeno il 40% tra coloro che avessero concluso l'esperienza formativa).

Per il raggiungimento del primo obiettivo, è stata predisposta una scheda informativa contenente le proposte di Afolmet in merito ai servizi delle Divisioni Formazione e Lavoro. La scheda è stata trasmessa in due momenti distinti dell'anno. Quanto al **tasso di inserimento lavorativo post tirocinio il dato relativo al 2021 ha visto 809 assunzioni su 1.553 tirocini conclusi (52,1%)**.

Servizio orientamento

Nel 2021 è stato creato il **Catalogo dei Webinar di Orientamento Scolastico e Professionale**, sottoposto alla approvazione del CDA a settembre e pubblicato in questa pagina del sito istituzionale di Afol Metropolitana <https://www.afolmet.it/orientamento/>

Tenuti da orientatori specializzati, i laboratori di orientamento digitali sono fruibili da remoto, su iscrizione. Hanno durata in genere di 2 ore, rappresentano un'opportunità di informazione, comprensione e primo orientamento, in cui i partecipanti sono informati ma soprattutto stimolati. Aiutano a scegliere la scuola più adatta o un buon percorso formativo per avere le competenze più utili a trovare lavoro; consentono di capire di che cosa l'utente di Afolmet ha bisogno per candidarsi in modo efficace a un'offerta di lavoro o per mettere in pista le sue competenze e mettersi in proprio, o per migliorare la sua situazione professionale.

Nel corso dei webinar vengono illustrati sinteticamente i tanti servizi erogati dall'azienda, cercando di fornire risposte operative e immediate. Questo il ventaglio dei laboratori realizzati **da ottobre 2021 (17 edizioni per 316 partecipanti)**:

- Strumenti per la ricerca di lavoro dei giovani – utenti under 30
- Strumenti e metodi per attivarsi nella ricerca di lavoro – utenti over 30
- Orientamento all'autoimprenditorialità
- "Girasole" – donne over 30 con carichi di cura (piano Pathway Donne)
- La scelta post scuola media
- La scelta post diploma

I contenuti di tutti i webinar vengono continuamente aggiornati e migliorati, in base ai riscontri ricevuti dai partecipanti, a stimoli provenienti dai nuovi cambiamenti di scenario, dalla stampa e dalle ricerche sul mercato del lavoro e della formazione, e dalle nuove opportunità che si generano continuamente in AFOL Metropolitana nelle due Divisioni.

Sono state attivate dal Servizio Orientamento nel 2021 varie collaborazioni con diversi partner:

- ➡ **Fondazione Generation Italy:** fondamentale è stata la definizione comune di un Accordo che rispondesse alla complementarità tra i due soggetti coinvolti nel dare risposta al bisogno di giovani under 29, con soluzioni formative di durata medio-breve, secondo formule più agili e sostenibili di quelle rese attualmente disponibili dai dispositivi pubblici finanziati per i NEET.
È stato quindi dato avvio ad attività di diffusione e comunicazione verso utenti Afolmet dell'offerta formativa gratuita di Generation Italy ai giovani tra i 18 e i 29 anni in cerca di un'opportunità di lavoro. Dal monitoraggio emerge che tale opportunità è stata colta nel 2021 da 271 giovani under 29.

- ➡ **Assolombarda,** collaborazione sviluppata su diversi assi progettuali:

-Webinar Orientamento scolastico con presentazione di dati di scenario occupazionale, rivolti sia agli adulti sia ai giovani studenti, organizzati per macro-area territoriale.

Nel 2021 è stata proposta da Assolombarda una progettualità di orientamento scolastico territoriale rivolto ai cittadini e che coinvolge le aziende in particolare di ambito produttivo e STEM per l'orientamento di giovani e famiglie per la scelta dopo la III media.

Il ruolo di AFOL Metropolitana è stato legato a interventi di orientamento metodologico su attitudini e interessi e all'orientamento al sistema scuola. Tramite i propri residenti di zona Assolombarda ha inviato ai Comuni delle aree Nord-Ovest e Adda-Martesana un testo di promozione dell'iniziativa sui territori coinvolgendo in parallelo il proprio parco aziende per costruire il panel di relatori e testimoni. Gli Area Manager di Afolmet hanno dato eco all'iniziativa rinforzandone la comunicazione sui Comuni. La formula ha visto un ciclo di 2 webinar, con un intervento sugli adulti e un intervento dedicato agli allievi, replicati sulle due macroaree: Adda Martesana e Nord-Ovest.

A queste iniziative di webinar, Assolombarda ha aggiunto un evento in presenza di orientamento alle STEM in area Sud milanese.

-Progetto "Da Grande farò" in collaborazione con aziende del comparto digitale (Accenture, Siemens, Junior Achievement) e Assolombarda per proporre alle scuole secondarie di primo grado un format di 3 incontri on line di taglio laboratoriale per l'orientamento alle buone scelte e alle STEM. Sono stati coinvolti 7 istituti con 15 classi e circa 335 studenti.

➔ SERVIZI AL LAVORO

Il 2021 dei servizi al lavoro si è caratterizzato

- ➔ per la piena attuazione del nuovo modello organizzativo
- ➔ per una forte spinta alla digitalizzazione
- ➔ per il primo, storico, importante rafforzamento delle risorse umane operative nei Centri per l'Impiego
- ➔ per una rinnovata collaborazione con i Comuni soci sul tema
- ➔ per l'avvio di un Piano strategico di marketing dei servizi.

Oggetto di profonda revisione a fine 2020, l'articolazione organizzativa rinnovata ha avuto profondo impatto sui servizi per il lavoro: Afol Metropolitana si è strutturata in un'Area amministrativa e due Divisioni, ognuna con responsabilità dell'erogazione dei servizi.

Centri per l'Impiego e relativi responsabili hanno fatto riferimento nel 2021 al Capo Divisione Lavoro. Analogamente i responsabili del *Servizio Occupazione Disabili* e degli *Uffici Disabilità e Svantaggio Sociale; Gestione Fasce Deboli; Incrocio Domanda e Offerta di Lavoro e Marketing dei servizi; Attuazione Programmi e Convenzioni CPI; Coordinamento Disagio e Fasce Deboli*.

Sono i Responsabili dei CPI a dover operare per garantire l'attuazione dei servizi come elencati dall'art.18 del D.lgs. 150/2015, dal DM 4/2018 e dalla Legge Regionale 9/2018 all'allegato A, con esclusione di:

- quanto inerente al collocamento mirato, di competenza del SOD;
- dei servizi di ricerca e selezione alle imprese, di competenza del servizio IDO e Marketing;
- dei servizi per le persone con svantaggio, di competenza delle aree di riferimento alle Fasce Deboli.

È stata compiuta nel corso dell'anno una attenta opera di revisione dei processi al fine di consentire ad ogni CPI di erogare più efficacemente i servizi previsti dal quadro normativo, in particolare il D.lgs 150/2015 e il DM n°4/2018 che identifica i Livelli Essenziali delle Prestazioni per i Servizi per il Lavoro.

Revisione dei processi e micro-organizzazione

Di particolare rilievo è l'adozione della logica del "triage sanitario" in fase di accoglienza e decodifica dei fabbisogni, impliciti o espliciti, dell'utente.

STEP 1: triage (Livello Essenziale delle Prestazioni "A"): in questa fase il disoccupato in cerca di lavoro, intercettato dal flusso o tramite appuntamento, dopo attenta decodifica delle sue necessità viene indirizzato a servizi di natura amministrativa (ivi compresi l'avviamento a selezione presso la PA tramite art.16 della l.56/87) oppure verso servizi di politica attiva del lavoro per la presa in carico.

Alle politiche attive del lavoro (PAL) accedono sempre e automaticamente i percettori di Reddito di Cittadinanza (RdC) i fruitori di NASPI, i lavoratori sospesi percettori di un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro, i disoccupati espulsi dal mercato del lavoro che avevano un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

STEP 2: presa in carico (LEP B, C e D): in questa fase un operatore (con attitudine al front end e competenze di orientamento) accompagna l'utente alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), all'aggiornamento della Scheda Anagrafico-Professionale (SAP), alla profilazione quantitativa e qualitativa e quindi, in relazione agli esiti della fase di analisi, al Patto di Servizio Personalizzato (PSP). Il Patto di servizio rimanda agli step 3 o 4.

Alla fine del 2021 è stato proposto un nuovo schema di profilazione qualitativa della persona per migliorare la progettazione del Patto di Servizio. Con l'attuazione del programma GOL, a partire presumibilmente da metà giugno 2022, sarà necessario implementare in questa fase il sistema di profilazione quantitativa e qualitativa predisposto da Anpal Servizi.

STEP 3: orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro o alla formazione (LEP E, F, H, O): in questa fase attraverso sessioni individuali o di gruppo la persona viene sottoposta a analisi delle *soft skill* (anche tramite sistemi informativi con test autosomministrati in remoto e restituiti e commentati in presenza) ovvero a bilancio di competenze. Può altresì essere chiamata a seguire seminari di orientamento al mercato del lavoro locale; è orientata, in relazione al proprio indice di occupabilità, verso offerte di lavoro o opportunità di formazione da cogliere sul territorio. In caso di attitudine all'autoimprenditorialità, l'utente viene orientato verso il servizio "Mi metto in proprio".

Fino al primo semestre 2021 esisteva un processo omogeneo tra tutti i Centri per l'Impiego gestiti da Afol: successivamente al PSP le persone erano indirizzate ad un seminario dove era definito il quadro normativo vigente e le opportunità di attivazione di politiche attive tramite iniziative regionali - Dote Unica Lavoro (DUL) e Garanzia Giovani (GG) in particolare. Venivano inoltre presentate le offerte formative a disposizione e richieste le preferenze sui contenuti dei corsi. A quel punto le persone potevano attivare percorsi dotali.

Nella seconda parte dell'anno il percorso è stato radicalmente cambiato, soprattutto al fine di svincolare l'erogazione di PAL dal sistema dotale regionale e aumentare il numero complessivo di persone prese in carico con servizi intensivi di politica attiva. I Centri per l'Impiego con questo indirizzo hanno adottato strategie diverse per l'erogazione dei servizi che fanno riferimento ai LEP, secondo le proprie specificità territoriali.

STEP 4: servizi per il lavoro per persone con disabilità o svantaggio (LEP M, N): in questa fase la persona viene trattata attraverso servizi di valutazione del potenziale, orientamento specialistico, accompagnamento all'inserimento lavorativo, collocamento mirato, da personale specializzato nel trattamento di persone con disabilità o svantaggio.

In particolare nei CPI di Corsico, Rozzano e San Donato Milanese, è stata utilizzata nel 2021 la piattaforma Match, che consente di analizzare le competenze con uno specifico focus sulle persone con disabilità, utilizzando la tassonomia ICF (*International Classification of Functioning*). Il servizio è stato in misura preponderante sostenuto con risorse del Piano Emergo in ambito disabilità e con risorse Asse II Piano Operativo Regionale Regione Lombardia del Fondo Sociale Europeo.

Piano di potenziamento dei CPI: risorse umane

Nel dicembre 2021 sono state inserite nei CPI gestiti da AFOLMET **128 nuove unità di personale** (sulle 191 previste come fabbisogno) distaccate dalla Città Metropolitana di Milano che le ha assunte. Si tratta di risorse che hanno vinto il bando di concorso pubblicato da Regione Lombardia.

Il rafforzamento amministrativo (con le nuove assunzioni) è senza precedenti nella storia dei Centri per l'Impiego. Per renderlo immediatamente efficace e per ridurre i tempi di inserimento operativo delle nuove risorse nella quotidianità delle strutture è stato attentamente preparato, secondo due direttrici di attività:

- ➡ l'organizzazione degli spazi e la predisposizione degli allestimenti
- ➡ la definizione dell'organico ottimale, al fine di assegnare le persone nella misura delle necessità di ogni Centro, con un riparto fondato sui dati.

La metodologia di definizione ha seguito i seguenti step:

- individuazione di cluster di competenze omogenee per il presidio delle funzioni tipiche dei CPI (Legge regionale 9/2018 allegato A e LEP definiti dal DM 11 gennaio 2018, n°4);
- valutazione delle soft skills di tutto il personale assunto da CMM attraverso colloqui individuali per i vincitori di categoria D e colloqui di gruppo per la categoria C;
- calcolo dell'intensità di lavoro per l'erogazione dei diversi LEP attraverso il confronto con tutte le Posizioni Organizzative di riferimento e individuazione di un valore standard per differenziare l'intensità di lavoro tra i CPI;
- analisi degli obiettivi del programma GOL.

Ha consentito di rispondere alle domande:

- quante ore di lavoro sarebbero necessarie per erogare i servizi previsti dai LEP in ogni CPI e per diversi cluster di competenza ogni anno a partire dal 2022, considerando come target le persone che hanno sottoscritto PSP nel 2019 aumentate del 10%?
- Quale capacità produttiva in ore di lavoro ha oggi ogni CPI per diverso cluster di competenza?
- Qual è il delta per permettere ad ogni CPI, differenziato per cluster di competenza, di raggiungere pienamente gli obiettivi istituzionali?

I valori così ottenuti sono stati convertiti in percentuale sul totale. In questo modo è stato possibile, variando il totale complessivo delle persone assunte, automaticamente calcolare le assegnazioni, per CPI e per cluster di competenza.

Piano di potenziamento dei CPI: infrastrutture

L'analisi dettagliata della situazione sullo stato dei Centri per l'Impiego, realizzata attraverso vari sopralluoghi alla presenza del Direttore Generale, ha evidenziato uno stato degli immobili e delle strutture tale da rendere necessari non solo interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, ma una completa revisione del lay out degli spazi.

Le procedure e le opportunità connesse al Piano di Potenziamento infrastrutturale dei CPI sono state meglio definite con DGR XI/5101 del 26/07/2021 e dal successivo decreto 14349 del 26/10/2021. Alla luce di tali evidenze sono state individuate scelte personalizzate per ogni CPI in tema di revisione del lay out, distribuzione degli spazi, organizzazione interna, flussi degli utenti, arredi.

È stato assegnato ad uno studio di architettura un servizio per concept, progetto preliminare e progetto definitivo per i CPI di Milano, San Donato Milanese, Corsico e Rozzano.

Sono state intraprese interlocuzioni con il Sindaco di Melzo per l'individuazione di una nuova sede del CPI, con l'obiettivo di unificare gli spazi attualmente divisi in due locali non vicini. A San Donato Milanese è iniziata una interlocuzione con l'amministrazione comunale per un progetto complessivo di ristrutturazione dell'immobile che porterebbe alla creazione di una "casa del welfare" al femminile, pensata per rispondere soprattutto ai bisogni delle donne. Nella città di Rho sono state avviate con il Comune interlocuzioni per individuare una nuova sede, più ampia di quella attualmente in uso.

Per tale ragione i lavori nei CPI sono stati rimandati alla chiusura dei processi di progettazione e consegna dei progetti in Regione (secondo quanto previsto dal decreto 14349/2021, che prevede slot di presentazione e almeno 60 giorni per le istruttorie e l'approvazione).

Nell'anno sono stati completati gli acquisti di arredi e dotazioni informatiche previsti: ogni nuova risorsa inserita ha trovato la sua postazione fin dal primo giorno di lavoro.

Rafforzamento CPI: aggiornamento delle competenze degli operatori

Nel secondo semestre 2021 è stato progettato e avviato un nuovo Piano di formazione per la Divisione Lavoro:

- nell'estate 2021 è stato progettato e programmato un piano formativo attraverso risorse Fondimpresa, insieme a Randstad, su un pacchetto di competenze utili per rispondere nel modo migliore ai bisogni delle aziende, dalla comunicazione efficace alla brand identity;
- nell'autunno 2021 è partita la formazione per l'intero organico "Forplus" organizzata e gestita da Anpal Servizi con una sperimentazione su LEP J (gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura). Sono programmate sessioni a tappeto su tutti i LEP disciplinati dal DM 4/2018.
- a fine 2021 è stato progettato e programmato un piano formativo con Formez, da realizzare nei primi mesi del 2022, per le PO e le figure di direzione, di project management e business management, con formazione su Management by Objective, strumentazioni di gestione, motivazione;
- a fine 2021 è stato progettato un percorso formativo in accordo con i Centri Antiviolenza in favore degli operatori dei CPI per sviluppare competenze in merito all'interpretazione di segnali deboli per persone vittime di violenza; la formazione è stata integrata per quanto riguarda la conoscenza di reti di servizi territoriali (reti antiviolenza) con la formazione LEP J di Forplus;
- nel dicembre 2021 è stata progettata, pianificata e avviata una formazione a tappeto per tutte le nuove risorse entrate con il Piano di potenziamento dei CPI.

Digitalizzazione dei servizi per l'impiego e modalità di gestione dei servizi a distanza

Una delle più importanti innovazioni 2021 in Afol Metropolitana è stata l'attivazione dell'APP "myAFOLMET", che ha consentito di dematerializzare e rendere accessibili da remoto gran parte dei servizi dei CPI. L'APP permette di richiedere e di ottenere certificazioni e di fruire di diversi servizi: dal Certificato C2 storico alla Dichiarazione di Immediata disponibilità al Lavoro, dalla prenotazione di webinar di orientamento al Patto di Servizio. Progettata da Afol Metropolitana e pubblicata il 24 marzo 2021 l'APP ha consentito di rilasciare in digitale 53.780 certificati, pari al 72.9% di quelli evasi dai CPI gestiti da Afol Metropolitana. È utilizzata gratuitamente da 28.670 cittadini, tutti utilizzano lo SPID (dati aggiornati al 28/2/22). La App è stata realizzata per conto della Città Metropolitana di Milano e con risorse messe a disposizione da Regione Lombardia.

Se con riferimento al Reddito di Cittadinanza il contesto sanitario e le conseguenti misure normative emergenziali hanno notevolmente impattato sullo svolgimento delle attività dei CPI, ciò non è valso per le

attività di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro o per i servizi alle imprese. L'attività è proseguita efficacemente utilizzando le piattaforme per i colloqui a distanza e gli applicativi gestionali automatizzati di incrocio domanda e offerta di lavoro.

Il 2021 ha visto inoltre un impegnativo lavoro di progettazione funzionale di un **HUB digitale**, prevalentemente rivolto a giovani e donne, finalizzato ad agevolare la diffusione di informazioni sulle opportunità di lavoro e formazione e l'attività di incrocio domanda e offerta di lavoro tramite l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale. È stata avviata una sperimentazione annuale che dovrebbe consentire nel 2022 di aiutare gli utenti più analogici nel profilarsi e accedere direttamente alle vacancies attive per proporre la propria candidatura; ma anche di permettere agli operatori CPI di utilizzare un sistema di incrocio domanda e offerta fondato sulle competenze in modo da circoscrivere il perimetro di ricerca dei candidati.

A partire dagli ultimi mesi dell'anno è iniziata la progettazione funzionale di un **gestionale per la Divisione Lavoro** con identica tecnologia utilizzata dalla Divisione Formazione (Gest CFP) per il monitoraggio delle attività. Il sistema, oltre a garantire controllo sull'avanzamento economico e finanziario e facilitare l'attività gestionale (genera timesheet nei quali gli operatori archiviano quali servizi hanno erogato e a favore di chi; lettere di incarico; richieste di pagamento; ecc), consente di monitorare l'avanzamento fisico (quanti e quali servizi per quante e quali persone).

Milano: HUB e progetto di diffusione urbana del CPI

Il progetto di diffusione urbana del CPI approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2021 prevede l'attivazione di uno HUB di informazione e orientamento, fisico e digitale, rivolto prevalentemente a giovani e donne, e l'attivazione di presidi del CPI di Milano in tutti i municipi della città.

Per l'individuazione di un sito adatto all'attivazione fisica dell'HUB orientamento sono stati eseguiti alcuni sopralluoghi, in spazi proposti dall'assessorato al lavoro del Comune o dalla Città Metropolitana di Milano, che non hanno dato l'esito sperato. L'attività di ricerca prosegue nella prima parte del 2022.

Con riferimento alla diffusione del CPI nei municipi sono state avviate interlocuzioni sia con l'amministrazione comunale, sia con Politecnico di Milano e Università Bocconi (per l'apertura di uno sportello integrato nel quartiere San Siro) sia con la Delegata del Sindaco Sala alle Pari Opportunità per valutare collaborazioni con la rete Milano Donna.

Entrambi gli obiettivi di questo progetto sono confluiti ad aprile 2022 nel Patto per il lavoro di Milano sottoscritto alla presenza del ministro del lavoro Orlando.

Risultati nei principali indicatori

L'attivazione di myAFOLMET ha spostato on line il 38% del traffico d'utenza. Dopo il crollo dovuto alla situazione pandemica per il 2020, il 2021 è stato ancora caratterizzato da una situazione di incertezza ma ha visto un deciso cambio di tendenza. Con la App, le abitudini degli utenti sono cambiate di conseguenza: si è registrato un deciso spostamento dalle persone intercettate da flusso presso gli uffici alle persone che comunque preferiscono l'appuntamento (evitando code) quando hanno bisogno di un servizio in presenza.

Flusso (numero di transiti)	CPI MILANO	CPI RHO	CPI CB	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Totale
2019	90.384	35.798	43.670	26.677	11.636	11.261	14.564	234.073
2020	43.611	14.255	16.724	8.667	12.611	7.760	9.396	113.024

2021 presenza	28.196	19.314	14.663	21.335	12.505	18.393	9.037	123.443
2021 APP	44.909	5.558	6.279	5.108	6.300	3.457	5.108	76.719
2021 totale	73.105	24.872	20.942	26.443	18.805	21.850	14.145	200.162

La flessione delle Dichiarazioni di Immediata disponibilità al Lavoro (DID) è dovuta in primo luogo al blocco generalizzato dei licenziamenti in periodo pandemico (fino a tutto il primo semestre dell'anno), poi all'impennata dei principali indicatori macroeconomici (il 2021 si è chiuso con un PIL in crescita del 6,6%) e con una crescita della domanda di lavoro da parte delle imprese, che ha causato un aumento delle intermediazioni al di fuori del circuito dei servizi pubblici.

DID sottoscritte in AFOLMet	CPI MILANO	CPI RHO	CPI NORD	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Totale
2019	22.843	6.245	6.580	6.174	2.202	2.188	1.585	47.817
2020	12.847	4.127	4.424	4.319	1.389	1.671	1.523	30.300
2021	8.658	3.021	2.976	3.210	1.005	1.379	1.248	21.542

Il crollo delle DID ha causato inevitabilmente un simmetrico calo nella sottoscrizione dei Patti di Servizio Personalizzato (PSP), indicatore che segnala tra le persone intercettate i job seeker, gli utenti realmente in cerca di lavoro.

PSP sottoscritte in AFOL Met	CPI MILANO	CPI RHO	CPI NORD	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Totale
2019	11.826	5.552	5.058	5.376	1.817	2.065	1.486	33.180
2020	8.190	4.125	3.462	3.582	1.090	1.489	1.399	23.337
2021	6.381	3.141	2.809	2.996	742	1.353	796	18.218

Il calo nelle persone trattate (intendendo con questo termine le persone che hanno fruito di almeno un servizio di politica attiva del lavoro, seminario di gruppo o intervento individuale – LEP E ed F) è stato meno marcato, soprattutto in virtù dei cambiamenti organizzativi e dell'introduzione massiva del colloquio individuale precoce (LEP C), che hanno aumentato la redemption tra PSP e trattamenti.

Nel secondo semestre 2021 è stata ristrutturata anche l'area degli interventi di politica attiva che genera ricavi oltre l'attività istituzionale rimborsata dal contratto di servizio (DUL e GG). In particolare a partire da ottobre 2021 la prenotazione di 371 Doti (associate a persone prese in carico per trattamenti intensivi di politica attiva del lavoro sostenuti dal dispositivo regionale) del valore medio di 2.492,31 euro ha permesso di generare ricavi nell'erogazione dei servizi, sia per quanto riguarda l'area lavoro che l'area formazione (i cui ricavi per le doti rappresentano in media il 60% del totale). L'impatto in conto economico sarà visibile nel 2022.

Persone trattate	CPI MILANO	CPI RHO	CPI NORD	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Totale
2021	2.494	1.834	1.225	1.210	72	625	277	7.737

Reddito di Cittadinanza

Le persone convocate dai Centri per l'Impiego gestiti da Afol Metropolitana al 31 dicembre 2021 sono state oltre 15mila. Di queste se ne sono presentate alla prima convocazione poco più di 7 mila.

Semestre	Notificati	Convocati	Assenza Giustificata	Presentati
primo 2021	13778	5290	20	3381
secondo 2021	6083	9807	10	3634
totali	19.861	15097	30	7015

Crisi aziendali

In continuità con gli anni precedenti Afol Metropolitana ha realizzato interventi a valere su Azioni di rete per il lavoro (bando di Regione Lombardia), al fine di sostenere lavoratori con riduzione involontaria dell'orario di lavoro percettori di sostegno al reddito, oppure persone a rischio espulsione per cessazione delle attività aziendali. Le azioni sono state realizzate con partnership consolidate con il sistema delle imprese e con operatori accreditati al lavoro e alla formazione. La percentuale di ricollocazione in alcuni casi ha raggiunto la quota del 49% (esempio: Margherita Distribuzione 1 e 2)

Mi metto in proprio

Dal 1° marzo 2021, nei sette Centri per l'Impiego gestiti, è stato attivato il servizio "Mi metto in proprio" per offrire consulenza e tutoraggio a quanti vedono nell'autoimpiego un'opportunità concreta ed hanno le caratteristiche per percorrerla. Il servizio ha preso in carico e accompagnato **120 utenti**, tramite seminari e incontri in presenza e da remoto.

L'utilizzo di strumenti telematici ha consentito di attivare il servizio a favore di tutti i CPI con 17 webinar tematici realizzati nel periodo.

Il servizio di matching domanda e offerta

Nella seconda metà dell'anno è stato definito il Piano Strategico per i servizi alle aziende, approvato in CDA il 27 settembre 2021. Occasione per ridefinire mission, vision, valori e purpose di Afol Metropolitana, il Piano identifica i comparti su cui orientare l'attività di scouting di vacancies e di marketing dei servizi aziendali, incrociando i dati provenienti da differenti fonti: la banca dati Wollybi di Bicocca, che aggrega e analizza le vacancies on line, il sistema informativo Excelsior di Unioncamere che individua i fabbisogni di profili e competenze attraverso interviste ad un campione rappresentativo di imprese e aziende, il data base del servizio Incrocio Domanda e Offerta di Afolmet.

L'analisi ha individuato i settori destinati a esprimere nel periodo più ricerche e per i quali è maggiore il fenomeno del mis-matching domanda e offerta: Logistica e magazzino, Tecnici dell'edilizia e dell'impiantistica, Meccanica e mecatronica, Turismo e ristorazione.

Con il Piano di Potenziamento dei CPI, il servizio è stato significativamente rafforzato, a dicembre 2021, con 9 nuove risorse specializzate. Tali ingressi, unitamente alla revisione delle strategie e dei processi dell'ufficio marketing, hanno consentito di intercettare **1.475 aziende che hanno attivato ricerche nell'anno**, che hanno generato l'offerta di 4.587 occasioni di lavoro.

Posti di lavoro offerti	CPI MILANO	CPI RHO	CPI NORD	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Fasce deboli	Totale
2019	494	281	347	811	410	320	189	-	2.852
2020	250	261	193	499	191	131	151	9	1.694
2021	564	316	611	851	1.267	342	349	287	4.587

A tale risultato non si è accompagnata una eguale capacità di intermediazione a causa di un fenomeno strutturale di assenza di candidati e della resistenza da parte dei job seeker a frequentare percorsi di formazione lunghi, finalizzati alla riqualificazione e la riconversione professionale. Il **tasso di copertura delle vacancies si è così attestato al 19%**, evidenziando la difficoltà che è propria in questa fase di tutti i servizi per l'impiego pubblici o privati.

Matchi ng	CPI MILANO	CPI RHO	CPI NORD	CPI MELZO	CPI SAN DONATO	CPI CORSICO	CPI ROZZANO	Fasce deboli	Totale
2019	140	76	167	166	157	176	132	-	1.014
2020	40	73	99	156	47	63	74	2	554
2021	78	63	156	125	97	146	118	71	854

Sportelli Lavoro

Anche grazie all'attivazione nel 2021 degli Area Manager è stata consolidata nell'anno la relazione con i Comuni in tema di servizi al lavoro di prossimità al cittadino.

Ben 41 gli Sportelli Lavoro "punti Afolmet" attivi, con l'inaugurazione di un nuovo sportello in area disagiata a Cinisello Balsamo e il consolidamento di 7 servizi di inserimento lavorativo di persone con svantaggio (Melzo, Cologno, Rozzano, Pieve Emanuele, Rozzano, Corsico, Peschiera Borromeo). Nel 2022 sono stati poi attivati sportelli lavoro in Pieve Emanuele e Vimodrone.

Area Manager. Operativi per le aree Milano, Nord, Sud, Adda Martesana con la nuova organizzazione aziendale e quindi a partire dal 2021, hanno assicurato un dialogo costante tra l'azienda ed i territori, collaborando fattivamente con i Rappresentanti istituzionali dei Comuni consorziati.

A seguito di una iniziale fase preliminare di presentazione personale ai Sindaci ed agli Assessori di riferimento, gli Area Manager hanno ricoperto il ruolo a loro demandato: quello di fungere da "antenne intelligenti" rispetto a quanto avviene o potrebbe avvenire sul territorio, con attività sia di ascolto che di proposta. Anche alla loro attività si deve l'incremento della progettazione con i Comuni, visibile anche nel primo semestre 2022, con Progetti rivolti in particolare all'orientamento ed all'inserimento occupazionale di donne e NEET.

Nel corso del 2021 gli Area Manager hanno realizzato insieme ai Comuni:

- 9 webinar gratuiti territoriali per orientarsi nel mercato del lavoro, rivolti a giovani under 30 e ad adulti over 30, con un totale di 270 iscritti;
- 3 workshop con le aziende del territorio, per presentare i servizi rivolti alle imprese;
- 7 incontri territoriali rivolti a giovani di età compresa tra 21 e 28 anni per la presentazione di specifiche opportunità occupazionali;
- 10 progetti speciali richiesti direttamente dalle Amministrazioni locali (percorsi formativi, di orientamento, di autoimprenditoria e tirocini) e realizzati nei Comuni consorziati.

Inoltre hanno garantito la partecipazione ai lavori degli organi istituzionali dei Comuni (Consiglio comunale e Commissioni), laddove richiesto ed hanno contribuito a far conoscere i nuovi strumenti comunicativi e di servizio agli utenti messi in campo da Afol Metropolitana.

Hanno svolto anche un ruolo di sensibilizzazione del territorio, contribuendo all'ingresso nel Consorzio di Afol Metropolitana di nuovi Comuni soci: Bollate e Cusago.

Il Servizio Occupazione Disabili

Gli iscritti al Servizio Occupazione Disabili relativi all'anno 2021 sono in totale **27.821**, i disponibili a svolgere un'attività lavorativa ammontano a **14.705**. Dati di flusso: nell'anno, tra nuovi iscritti e reiscrizioni, si è toccata quota 3.473.

Nell'area di intervento dell'ufficio rientrano le persone di cui all' art.18 della legge 68/99 (orfani e vedove per cause di terrorismo, vittime del dovere, terremoto, servizio e profughi): nel 2021 ci sono state 109 iscrizioni (a fronte di 187 iscritti totali).

Utenti: il servizio procede alla redazione e aggiornamento periodico della graduatoria dei disabili e delle persone di cui all'art. 18; alla eventuale cancellazione dalle liste; all'avviamento a selezione delle persone disabili e delle persone ex art. 18 per gli enti pubblici che ne fanno richiesta; all'avviamento numerico nei confronti di aziende soggette agli obblighi, che presentano scopertura di persone con disabilità e che non hanno siglato una convenzione con la Provincia/Città metropolitana finalizzata all'inserimento programmato delle persone disabili.

Aziende: il servizio analizza oltre 10.000 Prospetti Informativi delle aziende in obbligo, supporta le imprese nell'attivazione degli strumenti e degli istituti previsti dalla normativa (convenzione di inserimento lavorativo ex art 11 l. 68/99 con la Città Metropolitana di Milano; convenzione ex art 14 d.lgs. 276/03; nulla osta nominativo; computo; esonero parziale e versamento tramite Pago PA; sospensione dagli obblighi, raccordo con il Piano Emergo (nella logica di attuazione di alcune azioni previste dai Bandi come Dote Impresa e attuazione isole formative).

Nel 2021 sono stati evasi circa 2.755 nulla osta per un totale di 2.428 avviamenti nominativi effettivi, rilasciati circa 2.579 computi, analizzati 10.920 prospetti informativi (di cui circa 150 in ambito pubblico), concessi 985 nuovi esoneri/proroghe di esoneri già attivi, per un totale di 5.151 postazione per persone con disabilità coinvolte; sono state presentate 493 richieste di sospensione territoriale per un totale di 852 posti, che fin dai primi mesi del 2021 risultano essere in netto aumento a causa della situazione di grave criticità che hanno attraversato le aziende causa emergenza Covid19; sono state richieste 10.300 certificazioni di ottemperanza, complice anche l'incremento della partecipazione a gare pubbliche delle aziende aventi sede legale nella Città Metropolitana di Milano.

Per quanto riguarda le convenzioni nel 2021 sono pervenute circa 1.448 richieste di nuove convenzioni ex art. 11 legge 68/99 oltre a 426 Convenzioni stipulate ex 14 D.Lgs. 276/2003.

tipo Convenzione	numero posizioni per disabili in convenzione	numero aziende con convenzione
art.11	3.924	1.448
Art.14	868	426
Totale	4.792	1.874

➔ I SERVIZI PER LO SVANTAGGIO

Il Piano di Potenziamento dei CPI ha previsto la destinazione di risorse anche per l'area delle fasce deboli, questo per rispondere adeguatamente all'erogazione dei servizi per il lavoro per persone con disabilità o svantaggio (LEP M, N). L'obiettivo è quello di qualificare operatori dei CPI con competenze specifiche nell'erogazione di servizi specialistici in grado di supportare la persona in percorsi di inclusione sociale attiva e reinserimento socio lavorativo.

Anche per il 2021 la fonte di finanziamento principale utilizzata per la realizzazione delle attività rivolte a soggetti disabili è stato il **Piano Emergo** finanziato dalla Città Metropolitana di Milano.

In numerosi progetti Afolmet ha svolto il ruolo di Capofila, confermandosi come attore principale nella creazione di reti territoriali tra pubblico e privato, allo scopo di rafforzare l'interazione con il territorio, acquisire in modo costante bisogni, sollecitazioni e indicazioni e, per tale via, erogare servizi adeguati.

A valere su risorse del Fondo Regionale Disabili 2018 - 2019 – 2020, le principali attività dell'anno hanno riguardato:

- Valutazione del potenziale finalizzata a verificare le competenze residue del soggetto diversamente abile in vista del suo collocamento nel mercato del lavoro;
- Dote Unica disabili, volta a favorire e accompagnare la persona disoccupata nell'inserimento/reinserimento lavorativo permettendo alla persona disabile di usufruire di servizi diversificati e personalizzati erogati dalla rete degli Enti accreditati pubblici e privati;
- Dote Lavoro persone con disabilità occupate, pensata per favorire il mantenimento dell'occupazione per le persone disabili a rischio di perdita del posto di lavoro;
- Progetti di Azione di sistema ambito disabilità: Promotore L.68/99 II edizione. L'azione di sistema nasce dall'esigenza di avvicinare il mondo datoriale alle opportunità della L.68/99, al fine di migliorare i livelli di occupazione delle persone con disabilità.
- Azioni di Rete per il Lavoro ambito Disabilità: prevede il finanziamento di progetti rivolti a soggetti disabili non immediatamente collocabili, che necessitano di un sostegno intenso nel percorso di inserimento in ambito lavorativo. La particolarità del progetto è l'aver individuato quale ente capofila il Centro per l'Impiego, allo scopo di incoraggiare la sinergia tra soggetti pubblici e privati. Sono stati presentati 7 progetti, uno per ogni circoscrizione, dove tra i partner vi è anche Afol Metropolitana in quanto capofila delle reti emergo DULD, per la realizzazione dei servizi integrativi.

Per le attività rivolte a soggetti Svantaggiati e Vulnerabili, le attività realizzate hanno visto l'impiego finanziario del FSE ASSE PRIORITARIO II - INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTÀ, nello specifico:

- Misure per la realizzazione degli interventi di accompagnamento sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e le loro famiglie. Sono stati presentati 3 progetti, di cui due rivolti a soggetti adulti, uno in collaborazione con UIEPE Milano in qualità di Capofila, l'altro in qualità di partner c/o la Casa di Reclusione Milano-Opera. L'ultimo progetto rivolto a soggetti minorenni, sempre in qualità di partner in collaborazione con i servizi sociali territoriali;

- Progetto FARO, è stato realizzato con le risorse di Cassa delle Ammende, capofila Regione Lombardia e Afol capofila della sub-rete, in raccordo con UIEPE Milano. Attività rivolte a soggetti adulti sottoposti a provvedimenti delle autorità giudiziarie;
- 4 progetti di inclusione attiva a favore di persone in condizione di vulnerabilità e disagio, avviati nel 2020, realizzati nel 2021 ma che si concluderanno a giugno 2022. I Capofila dei progetti sono: Comune di Milano, Assemi per il distretto Sociale Sud-Est, Visconteo e del Corsichese, IPIS per il distretto sociale Nord Milano e UdP di Melzo per il distretto sociale Adda-Martesana.

Inoltre, Afol Metropolitana ha gestito:

- i **Servizi di inserimento socio-lavorativo** sulla base di convenzioni e contratti di servizio sottoscritti con gli Ambiti del: Corsichese, Visconteo, Assemi Sud-Est, IPIS area nord e Adda-Martesana.
- **Laboratori di Inclusione Sociale Misura Por 2014-2020**, con l'obiettivo di ridurre l'isolamento e l'insicurezza degli abitanti dei diversi quartieri ALER, attraverso lo sviluppo di azioni di accompagnamento e orientamento per l'accesso alle diverse misure di politiche attive del lavoro, attraverso la costruzione di percorsi di empowerment per i soggetti esclusi dal mercato del lavoro e in condizione di fragilità e vulnerabilità economica e sociale. I progetti con capofila i Comuni di: Pieve Emanuele, Rozzano, San Giuliano Milanese, Paullo, Corsico e Trezzano sul Naviglio, si sono conclusi a giugno 2021.