

**ALLEGATO
AL CONTO CONSUNTIVO
Anno 2022**

Sintesi delle attività

SEDE LEGALE

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



Nelle pagine che seguono si riportano gli elementi essenziali per descrivere quanto impegnativo e ricco di risultati sia stato il 2022 per Afol Metropolitana. Il riferimento va al +29,5% degli allievi coinvolti nella nostra offerta formativa, sempre più consolidata e caratterizzata da una spiccata attenzione per la permanente, la continua e la superiore; ma anche al ruolo che l'azienda ha ricoperto, a vantaggio del territorio, sin dai primi mesi di attuazione del Programma GOL, nel quale è risultata il primo operatore (tra pubblici e privati) di gran lunga in tutta la Lombardia per Patti di Servizio Personalizzati (PSP) sottoscritti (15.558) e il primo operatore per Doti GOL avviate nel territorio metropolitano milanese. Da rimarcare anche il ruolo che Afolmet ha avuto nell'animare e sottoscrivere il Patto per il Lavoro di Milano e, in tema di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, il risultato di essere riusciti ad analizzare il 100% dei prospetti informativi (oltre 11.500) ed a fornire consulenza al 100% delle aziende con scoperture rispetto alla legge 68/99. Una performance, ottenuta grazie al Piano di Potenziamento dei CPI, che va sottolineata essendo il SOD Milano il più grande d'Italia.

Nel corso dell'anno è stata condotta un'attenta opera di relazione e ascolto con il territorio, che ha portato alla relazione con il PRAP (Provveditorato all'Amministrazione Penitenziaria), con sottoscrizione di un protocollo per consentire l'apertura di 3 sportelli lavoro presso gli Istituti Penitenziari di Milano (operativi da aprile 2023); è stata attivata la relazione con i Centri Milano Donna che ha permesso l'apertura di 2 sportelli diffusi del CPI di Milano, è diventato operativo uno sportello Profughi. Naturalmente l'azienda non ha mai perso il focus sui due target principali della sua azione: numerose sono state le iniziative messe concretamente in campo per giovani NEET e donne in cerca di ricollocazione e rilancio personale, anche con la collaborazione dei Comuni consorziati. La più sfidante: l'inaugurazione del Red Point a Cesano Boscone, primo tentativo in Italia di apertura di una sede decentrata di centro per l'impiego all'interno di un centro commerciale, a servizio degli utenti anche nei giorni di sabato e domenica.

➡ SERVIZI FORMATIVI

A fine anno hanno superato **quota 8.300** gli studenti coinvolti nell'offerta formativa di Afolmet. È stata realizzata la filiera lunga: percorsi triennali e quadriennali in leFP, percorsi per il conseguimento del certificato di Istruzione Formazione Tecnico Superiore (IFTS) e percorsi per il conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore (ITS). Già coinvolti oltre 2.400 studenti.

Attraverso la collaborazione con i CPI, sono stati coinvolte in formazione permanente persone disoccupate o inoccupate, con corsi sostenuti da finanziamenti comunali (progetti di riqualificazione urbana – Lorenteggio) e regionali (Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani, GOL). Per gli occupati, in risposta ad esigenze di adeguamento delle competenze, sono state realizzate azioni di formazione continua.

| Tipologia attività formativa | A.F. 2021/2022 allievi |
|------------------------------|---------------------------|
| Prima formazione leFP | 2.047 |
| Continua | 3.882 |
| Permanente | 1.785 |
| Superiore | 673 |
| Totale | 8.387 |

Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

Questa linea di servizi formativi ha confermato nel 2022 le iscrizioni degli ultimi anni, il che porta il sistema di IeFP di **Afol Metropolitana ad essere tra i principali erogatori della Lombardia**.

L'analisi delle filiere formative vede il prevalere delle iscrizioni in ambito *Benessere e Servizi alla persona*: settore maggiormente rappresentativo anche in ordine alle classi avviate e alla presenza dell'offerta formativa nei CFP (San Donato Milanese, Melegnano, Rozzano, Milano Paullo, Cormano, Cologno).

Altrettanto numerosa la filiera della *Meccatronica*, presente nei Centri di San Donato Milanese, Rozzano, Cesate, Sesto San Giovanni Grandi.

Sistema IeFP Afol Metropolitana - Anno Formativo 2021/22 – consistenza classi e iscritti

| Filiere | A.F. 2021/2022 classi | A.F. 2021/2022 iscritti |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Filiera Benessere e Servizi alla Persona | 43 | 771 |
| Filiera Meccatronica | 30 | 649 |
| Filiera Ristorazione | 28 | 483 |
| Filiera Moda | 4 | 64 |
| Filiera competenze aziendali | 7 | 80 |
| TOTALI | 112 | 2.047 |

Il monitoraggio dei percorsi formativi di Afol Metropolitana poggia su tre indicatori:

- ✓ tasso di dispersione scolastica
- ✓ tasso di scolarizzazione (prosiegua degli studi)
- ✓ tasso di inserimento lavorativo (a sei mesi): in quest'ultimo caso, l'indicatore viene alimentato incrociando le comunicazioni obbligatorie (COB) di assunzione con i codici fiscali degli studenti¹.

Il **tasso di dispersione scolastica** riferito al periodo preso in considerazione si mantiene al di sotto della media nazionale: rispetto al complessivo (831) degli studenti iscritti al 3° (483) e 4° anno (348) si rileva un tasso di dispersione scolastica pari al 9,27% (77: di cui 45 al 3° anno e 32 al 4° anno), **inferiore al dato nazionale** di 12,7%².

Se si considera il complessivo degli studenti che raggiungono al **3° anno** l'attestato di qualifica (438), l'80% prosegue gli studi per il conseguimento del diploma professionale (4° anno). Il restante 20%, vale a dire l'insieme di chi affronta subito il mercato del lavoro, registra una **quota di inserimento lavorativo, a sei mesi dalla conclusione degli studi, pari al 44%**.

¹ Dati forniti dall'Osservatorio del mercato del lavoro di Città Metropolitana di Milano. Questo dato consente di incrociare tutte le tipologie di avviamento al lavoro, ad esclusione delle libere professioni.

² Rapporto CENSIS 2022.

In 316 hanno conseguito il diploma dopo il **4° anno**, il 16% ha deciso di proseguire gli studi. Se si considerano gli studenti che affrontano il mercato del lavoro avendo conseguito il diploma professionale, si nota un incremento del tasso di inserimento lavorativo, a sei mesi dalla conclusione degli studi, fino a toccare **quota 62,5%**.

Contrasto al fenomeno dei NEET: cosa ha fatto la linea leFP di Afol Metropolitana

Nel 2022, per contribuire alla riduzione del fenomeno dei NEET, vale a dire dei ragazzi inattivi, che non sono impegnati in attività di studio, formazione o lavoro, è stata compiuta una verifica attraverso le comunicazioni obbligatorie di assunzione (COB di avvio) relative all'universo di studenti qualificati e diplomati che hanno deciso di terminare gli studi. Coloro che non risultavano coinvolti in una COB di avvio, e quindi senza attività lavorativa, sono stati contattati dal proprio CFP Afolmet di provenienza e convocati per attività di orientamento al lavoro e di costruzione del profilo adeguato per usufruire del portale di incrocio domanda/offerta (IDO On Line) e per rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) presso il Centro per l'Impiego di competenza.

Tutti i 353 studenti qualificati o diplomati che nel 2022 hanno operato la scelta di affrontare il mercato del lavoro sono stati contattati nel mese di settembre dal CFP di provenienza se risultanti dalle COB in attesa di occupazione. Al colloquio orientativo con un operatore specializzato di Afolmet si è presentato circa il 20% degli studenti contattati.

Attività didattiche

Una delle attività qualificanti i percorsi in leFP, riguarda la possibilità di **“imparare facendo”** anche attraverso reali esperienze professionali: alternanza scuola lavoro, che si concretizza attraverso tirocini curriculari a partire dal secondo anno di scuola. Nell'anno 2022 sono stati attivati n.1.474 tirocini curriculari, con il coinvolgimento di 748 aziende ospitanti.

Considerata tale particolarità della leFP, viene posta particolare attenzione nel garantire la **sicurezza degli studenti**, con il coinvolgimento del servizio sicurezza e logistica dell'azienda, attraverso il controllo dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e l'analisi degli ambienti di lavoro. È stato anche definito un protocollo aziendale, che prevede la possibilità di attuare una convenzione con una categoria particolare di datori di lavoro: liberi professionisti o società in assenza di dipendenti. Questi vedono insorgere gli obblighi, previsti dal D. Lgs.81/08 per le società con dipendenti, con l'inserimento di tirocinanti anche solo curriculari: per garantire il rispetto delle condizioni di sicurezza è stato costituito un albo delle aziende ospitanti (senza dipendenti) e, di contro, un albo di professionisti della sicurezza per fornire alle aziende il servizio di RSPP e l'analisi dei rischi aziendali. Afol Metropolitana si occupa di agevolare l'incontro delle due figure, rimborsando il costo dell'attività del professionista verso l'azienda ospitante, per il solo periodo di tirocinio e per una tariffa predefinita.

L'uscita dalla pandemia ha restituito in molti studenti alcune conseguenze negative a livello comportamentale. Sono stati necessari interventi a supporto della didattica, con l'avvio di nuovi progetti e il coinvolgimento di studenti e docenti, nonché l'istituzione di spazi fisici di orientamento e di sportelli di ascolto.

Nell'anno 2022 è stato realizzato il progetto di sperimentazione di “pratica filosofica” in collaborazione con l'Università Bicocca di Milano e il Centro Studi Riccardo Massa. Attraverso il coinvolgimento di 150 studenti reclutati in forma volontaria e in rappresentanza dei 9 Centri di formazione, si è cercato di fornire agli allievi,

con azioni laboratoriali, gli strumenti per formulare un pensiero critico e consapevole. Mediante l'utilizzo della **peer education** (vale a dire facendo leva sull'influenza che i pari età rivestono all'interno di un gruppo, sulla maggiore efficacia di messaggi e spiegazioni che i ragazzi ricevono dai propri compagni) sono stati ottenuti risultati incoraggianti. Consapevoli dell'importanza dell'attività di contaminazione, 20 docenti si sono candidati per seguire i percorsi formativi ed acquisire in tal modo nuove metodologie di conduzione dei gruppi oltre che poter diventare disseminatori di buone pratiche.

L'anno preso a riferimento ha visto l'avvio di un nuovo percorso didattico, quello dei laboratori teatrali, dedicato agli studenti delle classi prime, allo scopo di lavorare in maniera positiva sulla rappresentazione del sé. Il teatro come costruzione di uno spazio/tempo di espressione e di sviluppo di competenze comunicative e relazionali.

In ottica preventiva rispetto alla dispersione scolastica, sono stati implementati nei CFP "Spazi Orientamento" per fornire supporto agli studenti in crisi motivazionale, attraverso attività di ri-orientamento e accompagnamento, con passaggi-ponte anche insieme alle famiglie. Per la gestione dello spazio, è stato realizzato, dai Servizi Orientamento e Faculty e certificazione delle competenze, un ciclo di formazione interna di carattere frontale-laboratoriale a 41 formatori.

➡ Progetti extra-didattica

Si tratta di progetti con forte valenza educativa, erogati nei CFP principalmente in orari pomeridiani, sostenuti da risorse finanziarie del Bando "Giovani SMART" 2022 di Regione Lombardia.

- ✓ *Peer Education against Cyberbullism – PEC!* ha consentito azioni allargate ai giovani residenti nei Comuni soci. Il progetto, capofila AFOL Metropolitana, in collaborazione con "La Fabbrica spa", in partenariato con i Comuni di Cesate, Cormano, Pieve Emanuele e Rozzano e con il sostegno delle amministrazioni di Sesto San Giovanni, San Donato Milanese, Melegnano nonché di Action Aid, è stato avviato a settembre 2022. Con le prime azioni, ha offerto ai 71 giovani iscritti nel 2022, tutti di età tra i 15 i 19 anni, esperienze di relazione, di incontro, di collaborazione e lavoro insieme, mettendo a disposizione gli spazi e la cornice educativa dei CFP come luoghi aperti a disposizione del territorio, fornendo attività di educazione dei ragazzi sul cyberbullismo. Nel 2023 saranno promosse in modo diffuso azioni dei ragazzi-per-i-ragazzi (peer education).
- ✓ *LaTO-G: Laboratori Teatrali Orientativi per Giovani* vede capofila "Associazione Culturale Choros Teatro" con il Comune di Pieve Emanuele e AFOL Metropolitana partner. Si tratta di un progetto aperto ai giovani dell'Ambito Sud-Visconteo, che ha proposto a 70 giovani dai 15 ai 19 anni percorsi laboratoriali teatrali integrati con metodi pedagogici, per la crescita in approccio partecipato, aperto e non valutativo di gruppo, di natura sperimentale, attraverso il teatro. Particolare attenzione è posta alle situazioni di fragilità e di svantaggio, per favorire la consapevolezza di sé e del proprio ruolo dentro e fuori dall'istituzione scolastica e della società civile; e per diffondere negli studenti sensibilità ai temi del rispetto dell'altro e della fiducia fra pari e nei confronti degli adulti, imparando anche a riconoscere e gestire le proprie emozioni.

➡ Manutenzione degli immobili.

Il sistema leFP nel 2022 ha dato continuità agli investimenti in attrezzature laboratoriali e in ambito logistico e di messa in sicurezza dei locali. Sono stati portati a termine interventi di manutenzione per **adeguare gli edifici alla normativa sulla sicurezza e antincendio** (CFP Grandi di Sesto San Giovanni, Rozzano e Melegnano) e interventi in ambito elettrico e sanitario (CFP Grandi di Sesto San Giovanni, Pieve Emanuele, Melegnano, Cormano e Cesate).

Sono stati implementati **nuovi laboratori informatici** nella quasi totalità dei Centri, attraverso l'acquisto di pc (nuovi o ricondizionati in base alle esigenze delle singole scuole). Grazie ad un finanziamento regionale è stato inoltre possibile dotare tutte le scuole di monitor interattivi, materiale didattico, software e attrezzature digitali, grazie alle quali è stato possibile completare le funzionalità del registro elettronico in tutti i Centri, anche con il coinvolgimento delle famiglie.

Sono state inoltre **ammodernate n.14 aule teoriche** di diversi Centri di Formazione (Cologno, Cormano, Grandi di Sesto San Giovanni, Rozzano e Cesate) grazie all'acquisto di nuovi banchi e sedie.

Nei Centri di Melegnano e di Pieve Emanuele, dedicati alla filiera ristorazione, sono stati effettuati interventi logistici per dare risposta ad esigenze didattiche: sono stati creati due laboratori dedicati al percorso in operatore della ristorazione: allestimento sala e somministrazione piatti e bevande.

Formazione superiore

L'anno 2022 ha visto l'avvio dei percorsi biennali ITS della nuova Fondazione ITS – I-Crea Academy – di cui Afol Metropolitana è sia socio fondatore, sia attore principale, avendo garantito un supporto fondamentale nell'organizzazione della Fondazione (Direttore Generale e servizi trasversali) e nella progettazione ed erogazione dei percorsi ITS avviati.

Grazie alla presenza nella Fondazione ITS I-Crea Academy, ma anche – sebbene in misura minore – nelle Fondazioni ITS Meccatronica, Rizzoli e Cosmo, Afol Metropolitana ha potuto avviare **8 bienni ITS e 7 annuali IFTS**, nelle filiere Meccatronica, Servizi alle imprese, Comunicazione Visiva, Moda e Ristorazione.

Questa crescita significativa ha consentito, tra l'altro, il completamento della filiera lunga del servizio ristorazione in aggiunta a quelli già indicati in precedenza: è infatti a partire dal 2022 che viene progettato il primo IFTS a Pieve Emanuele.

Il significativo aumento dei finanziamenti al sistema terziario non accademico, permette alle singole Fondazioni ITS di incrementare la propria offerta formativa. Di riflesso, la partecipazione attiva nelle Fondazioni garantisce ad Afol Metropolitana una programmazione pluriennale di incremento di nuovi percorsi ITS, accelerando il processo di progressiva sostituzione dei percorsi autofinanziati presenti nei Centri Bauer e Afol Moda. I corsi ITS sono preferibili per diverse motivazioni, tra le altre in quanto rientrano in un quadro normato di formazione terziaria non accademica, hanno un finanziamento significativamente superiore e rilasciano un titolo di studio - diploma di tecnico superiore - riconosciuto in Italia e in Europa.

Sistema ITS Afol Metropolitana - Corsi attivati anno 2022

| Titolo | Iscritti | Fondazione ITS |
|---|-----------------|-----------------------|
| Fotografia e nuovi linguaggi della comunicazione visiva | 23 | I-Crea Academy |
| Atelier del Restauro Tessile | 23 | I-Crea Academy |
| Film Making Video for Media | 24 | I-Crea Academy |
| Photo Cataloguing and new media | 23 | I-Crea Academy |
| Strategic Visual Designer per la cultura e il territorio 1° ed. | 21 | I-Crea Academy |
| Strategic Visual Designer per la cultura e il territorio 2° ed. | 20 | I-Crea Academy |
| Fashion Photography and New Media 1° ed. | 23 | Cosmo |
| Fashion Photography and New Media 2° ed. | 22 | Cosmo |

Nella logica del completamento della filiera formativa leFp, e in linea con le tendenze del mercato del lavoro, sono stati avviati percorsi IFTS con l'obiettivo di creare nuovi profili contemporanei che rispondano alla continua e veloce evoluzione del mercato del lavoro.

Sistema IFTS Afol Metropolitana - Corsi attivati anno 2022

| Titolo | iscritti | Filiera formativa | Fondazione ITS |
|---|-----------------|--------------------------|------------------------|
| Catering & delivery gourmet | 24 | Ristorazione | I-Crea Academy |
| Developer | 30 | Meccatronica | Rizzoli |
| Smart Logistics Specialist | 22 | Competenze aziendali | ATS ³ |
| Manutenzione dei veicoli a motore ecosostenibili | 25 | Meccatronica | Lombardia meccatronica |
| Manutenzione dei sistemi meccatronici per l'Industria 4.0 | 25 | Meccatronica | Lombardia meccatronica |
| Designer del Costume per il Teatro e lo Spettacolo | 24 | Moda | Cosmo |
| Tecnico di produzione multimediale-Sound design | 24 | Comunicazione visiva | ATS |

Grazie alla partecipazione al dispositivo Regionale "Lombardia Plus – linea alta formazione cultura", l'anno 2022 ha visto il finanziamento del progetto "Type and Printing Factory – Tecniche di stampa dalla tradizione alla contemporaneità per la valorizzazione della cultura tipografica". Progetto che prevede 9 corsi in ambito stampa analogica e digitale, rivolti a progettisti nel campo della comunicazione visiva e illustratori. Attraverso tale progetto è stato possibile rigenerare lo storico laboratorio di tipografia presente nel Centro di Formazione Bauer.

³ Associazione Temporanea di Scopo. Il sistema regionale consente per ogni ente formativo la possibilità di erogare un massimo di 2 percorsi IFTS al di fuori delle Fondazioni ITS.

I percorsi di formazione superiore che rilasciano l'attestato di competenza e riconoscimento del profilo professionale previsto dal QRSP regionale, avviati in autofinanziamento grazie a contributi privati, vengono erogati nelle filiere comunicazione visiva e moda. Nel 2022 sono stati avviati 17 percorsi, di cui 15 annuali, 1 biennale e 1 triennale, con il coinvolgimento di 320 allievi.

Formazione continua

La formazione rivolta a lavoratori dipendenti è strutturata in una consistente articolazione di Linee Tematiche di Intervento. Tale offerta è rivolta sia ai cittadini sia ad aziende pubbliche e private, per le quali vengono ideati e realizzati progetti personalizzati sulla base dei singoli fabbisogni formativi e professionali.

- ✓ L'anno formativo preso in considerazione ha fatto registrare un ulteriore miglioramento delle performance relativamente al Progetto Apprendistato, che ha visto il coinvolgimento di 250 imprese nella realizzazione di 43 edizioni, con la presa in carico di 510 apprendisti.
- ✓ Più in generale il 2022 è stato però caratterizzato da una implementazione dei servizi alle imprese, attraverso l'utilizzo di diverse fonti di finanziamento: Fondi interprofessionali, Finanziamenti Regione Lombardia (Formare per assumere) e Finanziamenti Anpal (Fondo Nuove Competenze). Le imprese sono state sensibilizzate ad un utilizzo sistematico e consapevole dei fondi interprofessionali; tale attività ha consentito di gestire i conti di formazione di 10 aziende aderenti in particolare a Fondimpresa, Fonservizi e Foncoop; sono stati coinvolti 171 lavoratori per un totale di 16 edizioni. Nel corso del 2022 Afol Metropolitana ha inoltre realizzato il piano Colibrì, a valere sull'Avviso di sistema competitività 1/2020 di Fondimpresa, con capofila Università Cattolica. Il progetto si è concluso ed ha visto il coinvolgimento di 5 aziende, per un totale di 10 edizioni e 62 partecipanti.
- ✓ La misura regionale Formare per assumere, ha avuto un rallentamento nell'erogazione dei servizi a causa dell'esaurimento delle risorse disponibili. A seguito del suo rifinanziamento, avvenuto nel mese di ottobre, l'attività di sensibilizzazione delle imprese da parte di Afolmet è stata riavviata ed ha condotto alla realizzazione di 4 nuovi progetti per 6 imprese.
- ✓ La nuova versione del progetto Fondo Nuove Competenze, finanziato da ANPAL, è stata pubblicata a fine anno ed è entrata nella sua fase operativa all'inizio del 2023. Pertanto nell'anno 2022 è stato possibile erogare un unico progetto per l'azienda Safim Spa, con il coinvolgimento di 124 lavoratori.

Il servizio si caratterizza anche per l'erogazione, a mercato, di percorsi formativi normati, prevalentemente tutti i corsi obbligatori previsti dal D.Lgs 81/08 in ambito salute e sicurezza dei lavoratori.

Distribuzione utenti formazione continua - 2022

| | |
|--------------------------|-------|
| Fondi interprofessionali | 233 |
| Apprendistato | 510 |
| Formare per assumere | 12 |
| Fondo Nuove Competenze | 124 |
| Sicurezza | 3.003 |

Formazione permanente

Erogati in sinergia con i Centri per l'Impiego, con particolare attenzione ai soggetti più deboli, sono sostenuti finanziariamente da programmi approvati in ambito nazionale, regionale o comunale. Si tratta di una attività rafforzata nel corso del 2022, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione permanente in CFP storicamente dedicati all'erogazione dei soli percorsi leFP; inoltre, in risposta alla domanda crescente, nella sede di Milano sono stati creati ulteriori nuovi 5 laboratori.

Distribuzione utenti - Corsi attivati nell'anno 2022

| Progetto | Utenti |
|---|--------|
| Dote Unica Lavoro | 1.248 |
| Garanzia Occupabilità Lavoratori | 92 |
| Lorenteggio | 145 |
| Primark | 30 |
| Programma 2121 | 15 |
| Progetti assistenziali finanziati dai Comuni soci | 94 |
| Reti per il lavoro | 161 |

I finanziamenti regionali, declinati all'interno dei dispositivi Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e Garanzia Occupabilità Lavoratori, rivestono un ruolo fondamentale nel servizio, per il numero di utenti presi in carico e di conseguenza per il valore dei finanziamenti previsti.

L'anno 2022 ha visto l'avvio del progetto GOL (Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori) che per un periodo ha affiancato e poi sostituito DUL, Dote Unica Lavoro. Da gennaio ad ottobre, all'interno degli avvisi regionali Garanzia giovani e Dote Unica Lavoro sono stati coinvolti n.1.248 disoccupati, inseriti in 79 corsi della durata massima di 80 ore, nelle filiere formative presidiate da Afol Metropolitana: mecatronica e informatica, comunicazione e social media, servizi alle imprese e logistica e ristorazione. Nei primi mesi del 2022 - post pandemia – il sistema regionale ha agevolato la possibilità di erogare in modalità FAD sincrona i percorsi formativi, ad eccezione dei percorsi laboratoriali che sono stati erogati sempre in presenza nei Centri di Formazione.

Il progetto GOL, nel quale Afolmet è chiamata a svolgere un ruolo importante, ha visto continui aggiornamenti ed integrazioni prima del suo avvio, richiedendo un periodo di assestamento preliminare all'avvio dei corsi.

A partire dal mese di ottobre 2022, nelle sedi accreditate alla formazione di Afol Metropolitana, sono stati erogati i primi corsi GOL, della durata massima di 90 ore: 5 corsi relativi all'offerta 1020 "Offerta per Formazione Mirata all'Inserimento Lavorativo" e 4 corsi all'offerta 1022 "Offerta Competenze Digitali".

Il servizio ha avviato e gestito altri progetti: meno rilevanti da un punto di vista quantitativo, molto importanti per la natura del servizio pubblico che rappresenta.

All'interno del progetto di riqualificazione urbana, finanziato dal Comune di Milano, "Progetto Quartiere Lorenteggio - a sostegno di persone in condizione di particolare difficoltà economica", sono stati erogati 9 corsi con il coinvolgimento di 145 utenti.

In collaborazione con il Comune di Milano, Città Metropolitana, Policlinico e azienda Primark, sono stati erogati 4 percorsi formativi (operatore vendita) riservati a donne prese in carico dai centri antiviolenza allo scopo di agevolare l'inserimento lavorativo nel nuovo punto vendita aperto nella città di Milano.

Grazie alla sottoscrizione del Programma 2121 con Lendlease e Anpal, è stato erogato 1 corso di formazione riservato ad ospiti del carcere di Bollate, in regime di semilibertà e inseriti in aziende del territorio.

Nei progetti "azioni di rete per il lavoro" sono stati coinvolti 161 lavoratori.

Significativo il servizio di progettazione ed erogazione percorsi formativi in ambito socio sanitario e/o assistenziale (ASA, OSS, assistenti familiari, baby sitter...) richiesto dai Comuni soci. Per quanto riguarda i progetti avviati, si è trattato di percorsi destinati alle fasce di popolazione in situazione di svantaggio, anche temporanea, orientati al reinserimento nel mondo del lavoro.

Servizio Tirocini

Il servizio tirocini si occupa di attivare tirocini curriculari e extracurriculari. Nel caso dei curriculari si tratta di attività effettuate in collaborazione con i CFP, che richiedono una definizione condivisa del processo, della modulistica utilizzata e dei controlli da garantire. Per i tirocini extracurriculari, viene garantito e monitorato l'intero processo fino al termine del percorso formativo; e nel caso in cui non sia prevista una prosecuzione del rapporto con assunzione presso l'azienda ospitante, il tirocinante viene preso in carico dai servizi al lavoro di Afol Metropolitana.

Nel corso dell'anno di riferimento sono state portate a termine **2.145 nuove attivazioni di tirocinio**.

- ✓ **tasso di successo** del percorso di tirocinio, misurato in base all'inserimento lavorativo al termine del percorso, che per il 2022 è pari al **61%** (su 1.693 tirocini conclusi ci sono state 1.033 assunzioni);
- ✓ **tasso di interruzione** del percorso di tirocinio, nel 2022 è pari al 20% (345 in valori assoluti) la quota dei percorsi che non sono giunti al termine definito del progetto formativo;
- ✓ **tasso di conclusione** del percorso di tirocinio in assenza di prosecuzione di rapporto con la medesima azienda, che risulta essere del 19% (315);
- ✓ **tasso di gradimento**, rispetto alle customer restituite dalle aziende: il 99% indica un esito positivo dell'esperienza (1.669/1.693)

È stato inoltre gestito un progetto finanziato dall'Unione Europea, con capofila Comune di Milano - **Progetto Mentor2** – che prevede azioni a favore della mobilità transnazionale di giovani cittadini marocchini e tunisini. Si prevedono attivazioni di tirocini in aziende operanti nel territorio italiano, al fine di accrescere le loro competenze professionali finalizzate ad accrescere lo sviluppo locale al loro rientro in patria. Sono state gestite le selezioni dei partecipanti provenienti dal Marocco e dalla Tunisia organizzando i colloqui a distanza per 53 candidati e sono stati organizzati vari incontri con aziende lombarde che hanno registrato l'adesione al progetto di 26 realtà produttive. È stato organizzato a Milano insieme ai partner nel mese di novembre un incontro di tre giorni con le istituzioni marocchine e tunisine per definire le attività di matching tra candidati e aziende.

Servizio orientamento

➡ Nella IeFP

L'anno 2022 è stato caratterizzato dal consolidamento dell'orientamento scolastico, facendo tesoro degli esiti della sperimentazione avviata in ambito Diritto Doveri di Istruzione e Formazione.

Nell'**orientamento in ingresso**, sono state definite linee guida per la conduzione di attività di comunicazione sul territorio e nelle sedi, come gli open day, con focalizzazione sui messaggi-chiave per la buona scelta.

L'**orientamento in uscita** ha visto la proposta a tutte le classi quarte dei 9 CFP, coinvolgendo 264 studenti in azioni laboratoriali di gruppo. È stato attivato l'impianto di un orientamento attitudinale e al sé precedente l'analisi informativa delle opportunità occupazionali; attività successivamente integrata con l'orientamento alle opportunità della Formazione Tecnica Superiore in logica di filiera lunga.

➡ Webinar di orientamento

Tra le attività presidiate in modo continuativo sono stati mantenuti e riprogettati i webinar di orientamento professionale e scolastico. Fruibili direttamente attraverso il sito istituzionale di Afol Metropolitana sono svolti in **modalità sincrona** (quindi con interazione tra partecipante e operatore specializzato di Afolmet) e vengono continuamente aggiornati e adeguati alle necessità emergenti. Nel 2022 hanno partecipato attivamente 1.080 utenti, su temi come "Giovani: strumenti per la ricerca di lavoro", "Adulti: metodi per attivarsi nella ricerca di lavoro", "Donne: progetto "Girasole", "Orientamento all'autoimprenditorialità".

In ambito Orientamento Scolastico, sono stati realizzati 18 incontri, con coinvolgimento delle famiglie: 474 i genitori coinvolti nell'orientamento post III° media, 128 quelli nel post diploma.

➡ Azioni per i Comuni consorziati

Per l'orientamento post-III media, nel Comune di Cinisello Balsamo sono state realizzate azioni di orientamento per 28 classi con oltre 600 studenti delle 6 scuole medie; nel Comune di Masate le azioni sono state rivolte a 6 classi integrate con webinar dedicati ai genitori.

A San Donato Milanese sono stati realizzati cicli di incontri per i genitori di allievi delle medie, con una attività che si è articolata in due incontri e in percorsi formativi on line per gli insegnanti. A Cusano Milanino è stato realizzato un evento con le famiglie in sala consiliare con 50 partecipanti. A Sesto San Giovanni, in collaborazione con reti territoriali, è stato organizzato un evento per i genitori di allievi delle scuole medie con più di 200 persone intervenute. In campus e open day sono state realizzate anche a Milano azioni seminariali per genitori di allievi delle medie.

In ambito orientamento post-diploma, sono state realizzate azioni mirate **su esigenze evidenziate dai Comuni consorziati**, ed è stata garantita la partecipazione attiva ad eventi territoriali come OrientaLavoro di Cinisello Balsamo, in collaborazione con la divisione Lavoro (144 studenti in plenaria e poi gruppi laboratoriali con circa 100 studenti), o come eventi di orientamento scolastico e giovanile nei Comuni di Carugate e Pioltello.

Ai Comuni soci, inoltre, l'azienda ha proposto progetti di orientamento al lavoro rivolti a target specifici. Per le donne inattive, il progetto "Obiettivo Girasole" vede una articolazione di attività specifiche per le donne over 30 con carichi di cura. Questi webinar hanno visto la partecipazione di 602 donne.

I progetti avviati anche con corsi laboratoriali sono stati realizzati per il Comune di Arese, per i Comuni del Piano di Zona del Corsichese, per la cordata dei Comuni dell'Alta Martesana (con un totale di 47 donne riattivate).

Infine, per il Comune di Milano – Servizio Informagiovani si è operato in affidamento diretto per azioni individuali specialistiche di orientamento post-diploma e per progettare e realizzare laboratori di gruppo dedicati al contrasto all'inattività. Nelle azioni di gruppo è stato possibile organizzare sessioni di colloqui di pre-selezione con il servizio IDO di Afol Metropolitana. Nel 2022 sono stati effettuati n. 34 colloqui individuali;

n. 3 Laboratori di gruppo rivolti a giovani riattivati verso iscrizioni all'IFTS/ITS, ricerca attiva del Lavoro e accompagnamento ai tirocini.

➡ Progetti speciali

Sono numerose le progettualità ad hoc nelle quali il servizio Orientamento di Afolmet nel 2022 è stato attivamente impegnato.

- ✓ Il progetto *Lavoro di Squadra* per ragazze NEET, capofila Action Aid (con finanziamento Fondazione Z Zurich e Zurich Insurance Plc), ha visto un insieme integrato di attività sia individuali che di gruppo, volte a far uscire dallo stato di inattività un gruppo di giovani ragazze, per portarle a ridefinire progettualità e un percorso di reinserimento in studi/formazione o al lavoro.
- ✓ La collaborazione con Fondazione Generation Italy, gruppo McKinsey ha visto nel 2022 la prosecuzione di attività volte a dare risposta al bisogno di giovani under 29 con soluzioni formative di durata medio-breve. I dati di monitoraggio resi disponibili indicano in 873 i giovani utenti raggiunti in colloquio, gruppi Informagiovani o con newsletter.
- ✓ Il progetto *Da Grande Farò*, in partenariato con Assolombarda, rivolto alle classi seconde delle scuole secondarie di primo grado, con forte coinvolgimento degli insegnanti e del personale delle aziende come testimonial volontari. Il progetto è promosso e realizzato da Accenture, Siemens, Assolombarda, Afol Metropolitana, Gigroup, Anitec – Assinform, e da Junior Achievement Italia. Il progetto ha visto partecipare agli incontri on line 1.231 studenti.
- ✓ Il progetto per donne "A vele spiegate" in rete con i Centri Antiviolenza di Milano, finanziato da Enel Cuore Onlus, vede AFOL Metropolitana partner di una rete più articolata, il Centro antiviolenza Cerchi D'Acqua e Spazio 3R Riciclo.
- ✓ In tema servizio civile universale, l'attività realizzata è stata duplice: a) coordinamento e gestione delle attività formative e orientative dei volontari inseriti in SCU per un anno in AFOL Metropolitana, in particolare nelle sedi dei Centri di Formazione; b) progettazione, coordinamento e realizzazione delle azioni di orientamento, bilanci di competenze e individuazione e validazione delle competenze agite nell'esperienza non-formale di Servizio Civile Universale su affidamento diretto dell'Ente Gestore Parco Nord Milano. Le azioni sono state avviate per una popolazione di 42 giovani attivi in SCU su 22 sedi su scala regionale.

➡ SERVIZI AL LAVORO

L'anno di esercizio 2022 è stato caratterizzato dall'implementazione e messa a regime di un insieme di innovazioni e cambiamenti messi in campo nel 2021, tra i quali è opportuno ricordare:

- l'inserimento di 128 nuove unità di personale nel dicembre 2021, nell'ambito del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego;
- in coerenza con il dettato normativo la ridefinizione per ogni CPI, attraverso programmazione e controllo, dell'erogazione delle politiche attive finanziate (DUL e GG) e istituzionali;
- l'analisi dei processi di erogazione dei servizi per l'implementazione strutturale ed organica del sistema di servizi individuato dal DM 4/2018 con i rispettivi Livelli Essenziali delle Prestazioni;
- l'attivazione di un servizio di Programmazione, Monitoraggio e Controllo per l'area lavoro.

A febbraio viene condiviso in azienda il Piano Strategico 2022 della Divisione Lavoro, con la definizione degli obiettivi strategici e la loro declinazione in un cronoprogramma di lavoro. Questi gli **obiettivi prioritari annuali**:

- potenziare l'efficacia degli interventi di politica attiva
- migliorare l'accessibilità e la visibilità dei CPI e degli sportelli lavoro
- diventare un punto di riferimento per le imprese per il servizio incrocio domanda e offerta
- ottimizzare le procedure volte all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità
- dare Piena attuazione al principio di condizionalità

La compliance aziendale al quadro normativo

L'analisi dei processi adottati nei diversi CPI nel 2021 ha messo in luce la necessità di intervenire per meglio rendere omogenee le procedure tra i diversi territori ed affrontare e risolvere i problemi nell'applicazione del principio di condizionalità per Reddito di Cittadinanza e Naspi. Pertanto si è provveduto nel 2022 ad una revisione dei processi che ha comportato la modifica del Manuale della Qualità, in modo da rendere coerenti le procedure in ogni CPI, in ottica di miglioramento continuo. I processi di revisione hanno riguardato l'attivazione utente e la presa in carico dei CPI, la revisione delle modalità di gestione dei primi livelli essenziali delle prestazioni (LEP A, B, C, D, M, N) erogati dai Centri per l'impiego.

La Deliberazione ANPAL n.5 del 9 maggio 2022 ha poi introdotto due strumenti da adottare in modo perentorio: a) la profilazione quantitativa e qualitativa, che ha sostituito i servizi afferenti al LEP C, funzionale alla creazione di quattro cluster (1-Reinserimento lavorativo, 2-Upskilling, 3-Reskilling, 4-Lavoro ed inclusione); b) la conseguente tipologia di percorsi differenziati all'interno del Patto di Servizio Personalizzato (LEP D).

Un fondamentale punto di attenzione per Afol Metropolitana è stata l'implementazione e l'attivazione di processi e procedure per dare piena attuazione **al principio di condizionalità per i percettori di sostegno al reddito**. L'azienda ha provveduto a definire linee guida, dopo un approfondito studio del quadro normativo e amministrativo di riferimento e della giurisprudenza in merito. Un lavoro non semplice, che ha dovuto tener conto:

- della legge di bilancio n°234/2021 che ha modificato le modalità di decurtazione e decadenza nella disciplina del RdC;
- la pubblicazione della circolare 1/2022 di ANPAL di agosto, che ha disciplinato l'attuazione del principio di condizionalità nell'erogazione delle misure di politica attiva del lavoro, in particolare in GOL;
- l'attivazione di Tavoli regionali (settimanali) sulla condizionalità per la definizione di linee guida regionali (poi pubblicate nel gennaio 2023).

A valle del lavoro di istruttoria e di concezione dei propri atti, Afol Metropolitana si è trovata dunque a ridiscuterli in plenaria con le Amministrazioni provinciali e Regione Lombardia: non sono mancate, come probabilmente era inevitabile, interpretazioni diverse degli elementi ambigui. La scelta aziendale è stata di insistere sull'applicazione delle Linee Guida interne fino alla pubblicazione delle indicazioni regionali (Circolare regionale del 25/01/2023 n°2).

Va da sé che l'applicazione della condizionalità comporta un appesantimento radicale degli adempimenti per i Centri per l'Impiego. Basti pensare: all'archiviazione di tutte le comunicazioni con i percettori, la valutazione delle assenze e dei giustificati motivi, la predisposizione di agende per i successivi incontri o per incontri sostituitivi, le convocazioni mensili, l'invio di raccomandate, la predisposizione delle raccomandate a mano, il trattamento delle giacenze, l'invio delle comunicazioni ad INPS con enorme lavoro umano e enorme rischio di errori materiali. Anche in considerazione che l'aumento degli adempimenti è avvenuto a risorse invariate.

A seguito del distacco presso Afolmet, nel dicembre 2021, delle risorse umane finanziate dal Piano di Potenziamento e assunte da Città Metropolitana di Milano, si è proceduto, nei primi tre mesi del 2022, con la formazione interna e il periodo di affiancamento. Ciò ha permesso una piena operatività delle nuove risorse di categoria C e D.

Con tale rafforzamento si è potuto attivare pienamente il principio di condizionalità per i percettori di Reddito di Cittadinanza, come previsto dal quadro normativo di riferimento, pur permanendo dubbi interpretativi legati alla normativa e alle modifiche intervenute con la nuova legge di bilancio, oggetto di specifici quesiti posti ai competenti referenti regionali. Dal **monitoraggio regionale** del 25/01/2023 risultano per il 2022 ben **1.831 eventi segnalati ad INPS dai CPI di Città Metropolitana di Milano** per attuazione del principio di condizionalità (su 3.343 di tutta la Regione Lombardia, vale a dire il 54% del totale). Con il sistema di monitoraggio interno il numero è leggermente superiore (2.148): la differenza nasce da disallineamenti nei sistemi informativi (SIUL e INPS in particolare) che ha impatto sul periodo di riferimento. Per quanto riguarda l'attuazione delle Linee Guida per percettori di Naspi i CPI hanno definito una road map di attuazione che sarà finalizzata con l'ingresso dell'ultimo contingente delle assunzioni previste. È stato pertanto necessario delegare puntualmente l'attività di monitoraggio dei flussi di persone suscettibili di condizionalità, o comunque rinviate agli enti privati accreditati, a squadre o risorse dei CPI precisamente individuate.

In sintesi il processo ha reso necessario la **definizione di Linee Guida per la gestione dei beneficiari NASPI** e due distinte **Linee Guida per i beneficiari al Reddito di Cittadinanza**, una per assenti ingiustificati al 31 dicembre 2021 e l'altra per coloro assenti ingiustificati successivamente (a causa delle modifiche intervenute con legge di bilancio). Le linee guida sono state recepite dal Manuale della Qualità nel processo di trattamento dei beneficiari di sostegno al reddito sia NASPI (PQ18) dalla convocazione dei CPI fino alla presa in carico in accoglienza, sia Reddito di Cittadinanza (PQ19) secondo quanto previsto dal D.L. 4/2019 e da quanto modificato dalla legge di bilancio n.234/2021 e dell'accordo intervenuto in sede di Conferenza Unificata Rep. Atto n. 88/CU dell'1/08/2019 definendone modalità, tempistiche di convocazione e i criteri di applicazione della condizionalità. Le Linee Guida sono state trasferite ai diversi CPI attraverso Tavoli di Lavoro periodici di accompagnamento.

Reddito di Cittadinanza - dati di flusso e processo, attività dei CPI e condizionalità applicate - 2022

| | CPI MI | CPI RHO | CPI CINISELLO BALSAMO | CPI MELZO | CPI SAN DONATO | CPI CORSICO | CPI ROZZANO | TOT | note di compilazione |
|---|-----------|------------|-----------------------------|--------------|-------------------|----------------|----------------|--------------|--|
| UTENTI IN TRATTAMENTO | | | | | | | | | |
| Utenti convocati INFORMALI | 9543 | 1020 | 2002 | 1248 | 350 | 355 | 509 | 15027 | n. beneficiari 1° convocazione non formale da parte dei CPI |
| Utenti convocati FORMALI | 3162 | 145 | 432 | 150 | 179 | 159 | 128 | 4355 | n. beneficiari convocati formalmente con racc A/R da parte dei CPI |
| Utenti non presenti per giustificato motivo | 1495 | 32 | 10 | 1 | 18 | 4 | 2 | 1562 | n. beneficiari non presentati per giustificato sia con convocazione informale che con convocazione formale |
| Utenti presenti dopo convocazione | 3954 | 653 | 844 | 750 | 200 | 237 | 325 | 6963 | n. beneficiari che hanno risposto alle convocazione dei CPI presentandosi |
| Utenti Esclusi | 1208 | 102 | 105 | 136 | 45 | 41 | 81 | 1718 | n. beneficiari che a seguito della 1° convocazione e della verifica documentale hanno i requisiti per essere esclusi dalla stipula del Patto di Servizio (PdS) |
| Utenti Esonerati | 768 | 112 | 111 | 86 | 12 | 27 | 52 | 1168 | n. beneficiari che a seguito della 1° convocazione e della verifica documentale hanno i requisiti per essere esonerati dalla stipula del Patto di Servizio (PdS) |
| Utenti presi in carico (Lep C e D) | 1815 | 255 | 269 | 472 | 45 | 43 | 86 | 2985 | n. beneficiari che hanno stipulato il PdS |
| Utenti rinviati ad azioni successive al PdS | 1595 | 0 | 240 | 488 | 22 | 59 | 7 | 2411 | n. beneficiari che partecipano alle Politiche Attive lavoro proposte dai CPI |

| | | | | | | | | | |
|--|------|-----|-----|----|----|----|----|-------------|---|
| PUC da Enti locali | 45 | 21 | 3 | 92 | 2 | 5 | 21 | 189 | n. di Progetti Utili alla Collettività proposti dagli Enti Locali |
| RDC segnalati per PUC | 94 | 25 | 24 | 64 | 1 | 6 | 34 | 248 | n. di beneficiari segnalati dai CPI per la selezione ai Progetti Utili alla Collettività (PUC) proposti dagli Enti Locali |
| RDC che hanno attivato PUC | 46 | 14 | 7 | 17 | 1 | 6 | 22 | 113 | n. di beneficiari che hanno aderito ai Progetti Utili alla Collettività (PUC) proposti dagli Enti Locali |
| Utenti a cui è stata applicata la condizionalità | 888 | 83 | 114 | 70 | 40 | 93 | 51 | 1339 | n. di beneficiari che non hanno sottoscritto il PdS o non hanno partecipato alle PAL a cui è stata applicata la condizionalità da parte dell'INPS su segnalazione da parte dei CPI |
| Utenti decaduti/terminati a cui va applicata la condizionalità (da inviare comunicazione a INPS di competenza - tramite PEC) | 176 | 94 | 26 | 46 | 41 | 22 | 31 | 436 | n. di beneficiari che non hanno sottoscritto il PdS o non hanno partecipato alle PAL che hanno terminato di percepire RDC e a cui è non stato possibile applicare la condizionalità attraverso il sistema di gestione di Regione Lombardia. Invio Comunicazione all'INPS via PEC da parte dei CPI |
| n. di condizionalità applicate | 1509 | 182 | 182 | 93 | 40 | 93 | 49 | 2148 | n. segnalazioni inviate all'INPS per l'applicazione della decurtazione del RDC |

La formazione del personale

Le novità introdotte dai dispositivi normativi hanno richiesto la pianificazione di interventi formativi destinati al personale dei CPI sui LEP previsti dal DM n.4/2018. Nello specifico la **formazione sui LEP J, A e C è stata erogata da ANPAL** (Iniziativa *Forplus*) ed ha coinvolto sia il personale distaccato CMM che Afolmet in modalità asincrona sulla piattaforma Digital Learning di Anpal Servizi.

In attesa della successiva programmazione della formazione ANPAL (Forplus) con oggetto gli altri LEP prevista dal 2023, Afol Metropolitana ha ritenuto necessario predisporre un **tavolo tecnico di lavoro sul LEP E con finalità formative**, alla luce degli output definiti da Regione Lombardia con d.d.u.o. n. 15088 del 21.10.2022, della durata complessiva di 6 ore e 30 e composto da personale operativo dei CPI assegnati all'erogazione di servizi di orientamento specialistico.

L'intervento formativo del 16 settembre 2022 sul **LEP F ha coinvolto il personale assegnato al servizio IDO** per la durata di 2 ore e ha avuto in oggetto l'adeguamento delle funzionalità dell'applicativo Ido.Afolmet al Programma Gol (creazione di un'area dedicata ai servizi di skill gap analysis, l'implementazione nel sistema dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e l'estensione delle competenze digitali previste dal quadro di riferimento europeo DigComp).

Afolmet ha adottato un approccio manageriale di gestione dei servizi, con attribuzione di obiettivi quantitativi da raggiungere individuati per ogni Responsabile CPI. La trasformazione organizzativa ha reso necessaria la

realizzazione insieme a Formez del **Piano di coaching del personale dei Centri per l'Impiego della Regione Lombardia**. L'azione formativa (A3 B: Azioni AFOL) ha diffuso tra i Responsabili d'ufficio metodologie operative per la gestione di progetto, di processi e di gruppi di lavoro, ed ha consentito lo sviluppo di competenze trasversali di management. Il percorso della durata di 32 ore si è svolto nei mesi tra marzo e maggio 2022.

Le procedure inerenti alla condizionalità sono state oggetto di una specifica formazione destinata agli operatori dei CPI, ai fini della loro corretta applicazione. In particolar modo **la formazione sul Reddito di Cittadinanza** ha visto il 27 settembre un incontro formativo della durata di 2 ore. Nell'ottica di una migliore collaborazione tra gli operatori del CPI, si è ritenuto di continuare a supportare l'applicazione delle Linee Guida e la gestione delle casistiche particolari attraverso la creazione di un tavolo con finalità formative nell'ottica di creazione di comunità professionale. **La formazione su condizionalità Naspi** ha visto la convocazione di 3 incontri per un totale di 6 ore nelle giornate del 4, 13 e 24 ottobre che hanno interessato gli operatori dei CPI. L'applicazione delle Linee Guida Naspi e la gestione delle casistiche particolari sono state trattate in un ulteriore tavolo nelle giornate dell'11 e del 29 novembre.

Ai fini della condivisione delle prassi in logica di apprendimento e per la condivisione di strumenti e procedure sono stati convocati nei giorni del 21 luglio 2022, 22 settembre e 23 novembre tavoli formativi che hanno avuto ad oggetto la presentazione del nuovo catalogo formativo nel Sistema regionale unitario della formazione (SIUF) alla luce del Programma GOL, la gestione delle assenze come da circolare 1/2022 ANPAL ai fini della condizionalità, la costruzione un catalogo di seminari e webinar di orientamento specialistico, la condivisione di strumenti e tecniche per l'orientamento specialistico e l'accompagnamento al lavoro (output post PSP, Individuazione Valutazione e Certificazione delle competenze, orientamento specialistico e analisi attitudini e soft skills).

Sui temi del **contrasto alle discriminazioni** sono stati realizzati due interventi di formazione:

- ✓ Diversity&Inclusion, per discriminazioni di genere, età, cultura, identità di genere, compreso un modulo pratico di coaching inclusivo - 40 ore - da giugno a novembre 2022 - due risorse per CPI, di cui una del servizio Fasce Deboli; sono state coinvolte anche risorse dello Sportello Disabili (SOD) e dell'ufficio coordinamento;
- ✓ Formazione presso i Centri Antiviolenza, propedeutica al riconoscimento del ruolo di Antenna territoriale - 16 ore - due edizioni (marzo-aprile; novembre-dicembre) - due risorse per CPI, di cui una del servizio Fasce Deboli.

Le innovazioni procedurali e i punti di attenzione nell'erogazione dei LEP (DM4/2018)

LEP A e LEP B

Le attività sono in parte mediate dall'APP MyAfolmet che consente di automatizzare parte del processo e scaricare certificazioni senza dovere passare fisicamente dal Centro per l'Impiego: **MyAfolmet anche nel 2022 si è confermata come strumento utile per l'erogazione delle certificazioni**. Pensata da Afol Metropolitana per rendere più smart i centri per l'impiego, è completamente gratuita e attiva dalla fine di marzo 2021, ha consentito di digitalizzare il 72.1% dei certificati rilasciati. Anche per questo ha ottenuto, nel giugno 2022, dal ministro Brunetta il premio "Valore pubblico: la Pubblica Amministrazione che funziona"

per la sezione “semplificazione” per “l’impatto generato dalla app in termini di valore liberato e valorizzazione (qualitativa e quantitativa) dei servizi offerti» e per «l’attenzione alla user experience e l’approccio alla trasformazione dei servizi in ottica globale e di digitalizzazione».



| App myAFOLMET - centri per l'impiego più smart | | | | | |
|--|---------------|---|--|-----------------------|--|
| download su smartphone o tablet | utenti attivi | totale certificati rilasciati su smartphone | totale certificati rilasciati in presenza fisica | % di digitalizzazione | dettaglio certificati rilasciati via APP |
| 74.685 | 49.864 | 98.980 | 37.356 | 72.1 | C2 storico 44.883 |
| | | | | | Stato Occupazionale 12.311 |
| | | | | | Unilav-Unisomm 41.786 |

Dati al 31/12/22

LEP C

Prima dell’approvazione della Delibera ANPAL 5/2022 e dell’attivazione del sistema di assessment, la Divisione Lavoro ha rilasciato un sistema di orientamento di base tramite un format condiviso tra i 7 CPI gestiti da Afolmet. La soluzione individuata (tracciata nella sezione 6 della Scheda Anagrafico-Professionale SAP) si è rivelata più agile del sistema poi definito da ANPAL, che prodotto un incremento del tempo necessario alla gestione dei flussi.

LEP E

L’analisi delle metodologie per l’erogazione dei servizi di orientamento specialistico da parte dei CPI Afolmet ha evidenziato nei primi mesi del 2022 una forte eterogeneità, con tecniche e strumenti diversi. Per questa ragione sono stati organizzati tavoli di lavoro e confronto che hanno permesso di diffondere buoni prassi e strumenti tra i quali è opportuno ricordare:

- ✓ modalità di **orientamento di gruppo**, poi sistematizzate in linee guida (“Policy Orientamento professionale: servizi gruppal”) e in un catalogo di seminari di gruppo divisi in due macro categorie “Seminari di attivazione” per persone che non hanno sottoscritto PSP o non in carico ai servizi e “Seminari di orientamento professionale”. L’obiettivo di apprendimento di questi ultimi è sviluppare la capacità di comprensione di sé, delle proprie esperienze e competenze, del contesto (mercato del lavoro) e delle principali strategie per attivarsi nella ricerca attiva; acquisizione di capacità minime tecniche da parte della persona su contenuti specifici con finalità di accompagnamento al lavoro. I seminari sono rivolti a: giovani; adulti; NASPI in pre-pensionamento; L.68/99; donne; fragili digitali Vengono pubblicati a Catalogo i seguenti titoli: a) definire il proprio obiettivo professionale b) CV e lettera di motivazione/presentazione c) il mix di canali di ricerca attiva di lavoro d) processo e colloquio di selezione e) alte Professionalità f) focus su LinkedIn g) docus su IDO-AFOLMET h) social network e self-branding i) portali web annunci di lavoro j) incontro per percettori di NASPI in pre-pensionamento;
- ✓ individuazione, validazione e certificazione delle competenze: il sistema messo a punto dal CPI di Rho permette di accompagnare la persona ad acquisire consapevolezza rispetto alle competenze possedute, riclassificate secondo l’Atlante del Lavoro e la tassonomia ESCO;

- ✓ applicazione di strumenti di **skill gap analysis** per la costruzione del profilo di occupabilità orientato: lo strumento consente di individuare le professioni più vicine al set di competenze della persona e definire le carenze formative da colmare attraverso la scelta di un percorso formativo;
- ✓ sistema tramite *form on line* di analisi individuale in auto-somministrazione delle attitudini e delle soft skills (capacità di analisi, sintesi, capacità di lavorare in team, problem solving) tramite esempi pratici e casi concreti. Il sistema in automatico individua le macro aree professionali più adatte per la persona. Un vantaggio del sistema è di potere tenere traccia dei percorsi degli utenti e consente di elaborare e analizzare i dati.

LEP F

L'erogazione dell'accompagnamento al lavoro, per quanto riguarda lo scouting delle opportunità occupazionali, limitato per lungo tempo al mero inserimento in banca dati per tentare l'incrocio con la *vacancy* raccolta dal servizio IDO – LEP Q, è stato trasformato in accompagnamento della persona alla consultazione delle offerte di lavoro presenti on line, ampliando la ricerca ad offerte esterne ad Afolmet. Inoltre, per quanto riguarda il LEP F3, il servizio marketing aziendale nell'invio delle newsletter **ha sperimentato la promozione dei profili di persone percettrici di Naspi, in modo anonimizzato, con descrizione dei profili e delle competenze**. La sperimentazione ha avuto un riscontro molto positivo da parte delle imprese.



Una evidenza: dall'incrocio tra persone con PSP sottoscritti nel corso del 2022 nei Centri per l'impiego gestiti Afolmet (32.097) e le COB di avvio (14.260) che hanno interessato le medesime persone (e che la Deliberazione n°5 di ANPAL stabilisce essere indicatore per l'erogazione del servizio di F3) risulta che **le persone che si sono ricollocate nell'anno 2022 sono il 44,43%**. Questo non significa che tale ricollocazione sia solo merito dell'azienda ma testimonia una qualche utilità concreta dell'attività di presa in carico effettuata dal servizio pubblico.

LEP J

L'attuazione del **protocollo di maggio 2022 con la Rete Antiviolenza del territorio di Milano** ha sortito effetti tangibili di grande impatto, oltre che costituire la prima sperimentazione sul territorio metropolitano che verrà mutuata con le Reti Antiviolenza degli altri territori.

I nominativi delle **Antenne dei CPI formate** e individuate sono riportati in elenchi diffusi all'interno della organizzazione aziendale, come pure all'esterno, così che ogni Rete Antiviolenza territoriale possa rinviare le donne al servizio di competenza. Previsti un monitoraggio di questa fase pilota che quantifichi i flussi in ingresso e in uscita e un momento follow up con i Centri Anti Violenza per valutare eventuali adeguamenti alle linee guida.

La sensibilizzazione e la formazione nei CPI consentono, per il consolidamento della rete, di indirizzare le donne che hanno bisogno di aiuto, in modo da tutelare la più assoluta privacy, ai servizi più appropriati. Già in presenza di primi segnali anche impliciti (ad esempio la presenza del marito in ogni appuntamento, reticenze sospette oppure la presenza di ecchimosi o segni di violenza) la persona è infatti intercettata dall'Antenna, che valuta separatamente la situazione e decide quali misure prendere, senza che neppure l'operatore di front end venga a sapere del passaggio. I CPI si sono anche dotati di vetrofanie con gli elementi di contatto per offrire le informazioni con la massima discrezione.

LEP H

Per permettere la presentazione delle opportunità disponibili sul catalogo dell'offerta formativa, dato che il sistema regionale SIUF non consente ricerche e filtri utili per le esigenze di programmazione e orientamento della persona, Afol Metropolitana ha chiesto a Città Metropolitana di Milano la progettazione di una piattaforma in grado di facilitare l'orientamento alla formazione. Sono stati realizzati incontri per la requisitazione del sistema al fine favorire l'adozione dello strumento da parte degli operatori CPI. Il sistema, denominato Orienta, è stato realizzato da CMM, sperimentato da alcuni dei principali accreditati d'area milanese e presentato ai CPI a fine 2022. La piena implementazione della piattaforma nelle procedure CPI è prevista per il 2023.

LEP M

Al fine di garantire a tutti i cittadini che si iscrivono al collocamento mirato di poter usufruire di un servizio di orientamento specialistico è stato strutturato il LEP M 4, percorso di *valutazione del potenziale* non sostenuto con il Fondo Regionale Disabili (per Città Metropolitana di Milano il Programma Emergo). Scopo dell'attività è definire un profilo socio lavorativo della persona con disabilità ricostruendo le esperienze pregresse professionali e formative, attraverso la somministrazione di test e colloqui di orientamento condotti da personale formato specificatamente. È stato altresì definito nelle procedure e implementato il LEP M 5 con attività di job club, coaching e ricerca attiva per persone con disabilità. Per quanto riguarda il LEP M 6 è stato attivato un sistema di condivisione delle vacancies delle aziende con scopertura individuate dal servizio SOD per una mediazione dei servizi con gli operatori accreditati al lavoro, in modo da aumentare le opportunità per le persone con disabilità. L'intervento del personale del CPI è necessario per una valutazione della compatibilità della mansione e per il supporto alle aziende nella ridefinizione della job profile.

LEP N

Le attività di presa in carico integrata per soggetti in condizioni di vulnerabilità sono sostenute anche attraverso la partecipazione a gare d'appalto o progetti per la gestione di sportelli per l'inclusione socio lavorativa, a titolo esemplificativo Progetti SAI, SIL, CSIOL, NIL area inclusione, presso i Comuni o gli Ambiti. A questi sono da aggiungere gli sportelli Assistenti Familiari in affidamento diretto.

Afol Metropolitana sta operando come il player di riferimento per l'accompagnamento al lavoro delle persone in condizione di restrizione della libertà personale e degli stranieri, soprattutto se profughi o rifugiati.

Meritano l'evidenza l'attivazione:

- ✓ di **sportelli di orientamento e accompagnamento al lavoro presso le case di reclusione di Opera e Bollate e nella casa circondariale di San Vittore**. Per raggiungere tale obiettivo Afolmet ha operato nel 2022 per sottoscrivere **accordi e protocolli con il Provveditorato dell'Amministrazione Penitenziaria e con le direzioni degli istituti penitenziari** in modo da definire procedure di sicurezza e le attività ammissibili. Nel 2022 è stata anche identificato il team di operatori che fisicamente erogheranno i servizi presso gli sportelli, attivi da aprile 2023;
- ✓ di **uno sportello presso il CPI di Milano per le numerose situazioni di crisi in ambito geopolitico**, ad esempio Siria, Afghanistan, Ucraina, con l'obiettivo di accogliere con un servizio di mediazione culturale e linguistica persone straniere che hanno lasciato il loro Paese a causa di guerre, invasioni, rivolte o catastrofi naturali. Il servizio, su appuntamento e aperto 1 giorno/settimana, con la possibilità di ulteriori giornate nei momenti di picco di domanda, consente soprattutto a donne straniere di ricevere orientamento sui servizi territoriali, in modo da metterle nelle condizioni migliori per consentire la ricerca attiva del lavoro. La contiguità con il CPI consente un immediato rinvio ai servizi per il lavoro. Il progetto ha interessato il sistema delle imprese e delle associazioni. Tale

mobilitazione si è concretizzata in una partnership con Camera Moda che ha permesso un rapido l'inserimento di persone nel comparto, come store manager o in produzione. Tenzialmente lo sportello ha accompagnato le persone a percorsi brevi di sperimentazioni lavorative per la grande mobilità anche geografica delle famiglie coinvolte. Lo sportello, attivo da giugno, ha intercettato 150 utenti, di cui 140 donne ed ha preso in carico 79 persone **riuscendo a ricollocarne l'11,3%**.

- ✓ di uno **sportello presso OFF Campus in quartiere ALER di San Siro** (Via Gigante di fronte al civico 5) in collaborazione con Politecnico di Milano e Università Bocconi. Nel 2022, a seguito di interlocuzioni istituzionali, sono stati definiti i protocolli, il comodato d'uso gratuito e le modalità di collaborazione. Le attività dello sportello, operativo da aprile 2023, si concentrano su persone straniere di prima o seconda generazione, in particolare di religione islamica e provenienti dalla riva sud del Mediterraneo. La San Siro delle case Aler, infatti, ha una forte prevalenza di egiziani, un'estesa comunità rom, alcuni sudamericani, cinesi, eritrei, nordafricani e, infine, una popolazione residuale di italiani, per lo più anziani. Ogni comunità etnica vive in modo segregato, senza integrazione con le altre o con il resto della città. Per questo lo sportello ha una vocazione fortemente orientata all'integrazione sociale, oltre che lavorativa.

LEPO

Il supporto all'autoimpiego ha previsto 22 edizioni del webinar dedicato all'autoimprenditorialità a cui hanno partecipato 429 persone su 537 iscritte, di cui 276 donne e 153 uomini. Rispetto al 2021, nel corso del 2022 è aumentata la percentuale delle persone domiciliate in territori differenti da Milano città confermando l'utilità del lavoro di promozione su tutta l'area metropolitana. Le persone interessate hanno fruito di colloqui orientativi (73 uomini e 136 donne, ovvero il 48,7% dei partecipanti ai webinar).

In continuità con l'esperienza **"Pathway donne"** sono state realizzate 11 edizioni del "Webinar Girasoli" per donne in reinserimento nel mercato del lavoro con una forte componente di orientamento all'imprenditorialità. Sono poi stati proposti i medesimi webinar in altri 4 incontri per la città di Arese, per l'area del Corsichese e per l'area dell'Adda Martesana cui sono seguiti i percorsi «Fai fiorire il tuo potenziale» finanziati da tali Comuni.

Presso il Comune di San Donato Milanese, in partnership con Impact Hub è stato realizzato il progetto «EssereX_Prendi il tuo spazio» con la finalità di supportare individui e gruppi nella progettazione di idee imprenditoriali per il riuso di spazi pubblici.

Le principali metriche dei servizi dei Centri per l'Impiego

Patti di Servizio Personalizzati, per anno e per Centro per l'Impiego

| PSP/ Anno | CPI DI MILANO | CPI RHO | CPI CINISELLO BALSAMO | CPI MELZO | CPI SAN DONATO | CPI CORSICO | CPI ROZZANO | TOTALE |
|---------------------------|------------------|-------------|-----------------------------|--------------|-------------------|----------------|----------------|---------------|
| 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 |
| 2022 (prima di GOL) | 2676 | 1707 | 1059 | 2033 | 500 | 573 | 378 | 8.926 |
| 2022 (dopo GOL) | 6246 | 2490 | 2312 | 2203 | 1.030 | 641 | 746 | 15.668 |
| Tot 2022 | 8922 | 4197 | 3371 | 4236 | 1530 | 1214 | 1124 | 24.594 |

Attuazione di servizi rimborsati con Programmi regionali (DUL, GG, Azioni di rete) - 2022

| | CPI DI MILANO | CPI RHO | CPI CINISELLO BALSAMO | CPI MELZO | CPI SAN DONATO | CPI CORSICO | CPI ROZZANO | TOTALE |
|----------------|----------------------|----------------|------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| DUL | 164 | 196 | 259 | 154 | 37 | 55 | 70 | 935 |
| GG | 3 | 23 | 14 | 13 | 0 | 30 | 1 | 84 |
| Azioni di rete | | 149 | | | | | | 149 |
| Totale | 167 | 368 | 273 | 167 | 37 | 85 | 71 | 1.168 |

Attività istituzionale post PSP - 2022

| Work shop / Incontri Info orientativi | CPI DI MILANO | CPI RHO | CPI CINISELLO BALSAMO | CPI MELZO | CPI SAN DONATO | CPI CORSICO | CPI ROZZANO | TOTALE |
|--|----------------------|----------------|------------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| workshop realizzati nel periodo | 169 | 81 | 24 | 102 | 30 | 11 | 18 | 435 |
| utenti che hanno partecipato | 3.649 | 2.143 | 500 | 1.183 | 383 | 267 | 298 | 8.423 |
| colloqui individuali | 261 | 0 | 78 | 1.489 | 92 | 375 | 114 | 2.409 |
| Totale persone trattate | | | | | | | | 10.832 |

L'attività specialistica successiva al PSP è calcolata sulla base dei colloqui individuali e delle convocazioni di gruppo, per attività sostenuta dal contratto di servizio con Città Metropolitana di Milano e deve ad oggi essere integrata con le attività a valere sul programma GOL, che prevede una più forte integrazione con la rete degli operatori accreditati.

L'attuazione del Programma GOL

Dal giugno del 2022 il principale Programma di politica attiva del lavoro attuato dai CPI è Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL), il tentativo concreto di sviluppare una offerta integrata tra le politiche del lavoro e la formazione, lungo tutto l'arco della vita e in funzione dei bisogni complessi della persona. Azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro, il Programma è sostenuto da risorse pari a 4,4 miliardi di euro ed entro il 2025 coinvolgerà 3 milioni di beneficiari a livello nazionale, di cui 800.000 in attività formative, 300.000 delle quali relative alle competenze digitali. È attuato dalle Regioni sulla base dei Piani regionali (Par) approvati da Anpal, la sua realizzazione è connessa al Piano di potenziamento dei centri per l'impiego e al Piano nazionale nuove competenze.

Il 2022 è stato, in ogni territorio regionale, un anno di rodaggio nell'attuazione di GOL, nel quale si è cercato di concentrare in pochi mesi lo start up del Programma, di far fronte all'esigenza di definire meglio, anche in

base all'esperienza concreta delle prime settimane successive al kick off, le modalità attuative e la possibile, oltre che necessaria, integrazione tra attuatori pubblici e privati. Nel contempo, si è cercato di raggiungere gli obiettivi annuali, di fatto, in metà tempo.

GOL è nei fatti un piano di finanziamento che allarga i servizi tipici dei Centri per l'Impiego (i LEP dei servizi al lavoro) anche agli operatori privati e costringe ad un attento monitoraggio sull'avanzamento fisico dei risultati, in quanto rappresenta il presupposto per il rimborso delle risorse economiche utilizzate. Il vantaggio per Afol Metropolitana era ed è la possibilità di erogare ulteriori servizi vista la particolare natura dell'Azienda, che gestisce i Centri per l'Impiego a fronte di un contratto di servizio (che ne rimborsa i costi connessi), ma può erogare ulteriori servizi sviluppando proventi con le risorse regionali per le politiche attive (tra le quali la Programmazione di GOL, in carico alla Regione). Purtroppo nell'anno obiezioni da parte di ANPAL e di Regione Lombardia hanno negato la possibilità di ottenere rimborsi tramite il programma GOL, per il rischio di doppio finanziamento (il rischio cioè che personale già rimborsato dal contratto di servizio potesse generare ulteriori rimborsi con il Programma GOL). La soluzione è stata avviare un processo negoziale (con diversi incontri con le funzioni apicali di Regione Lombardia e ANPAL) che ha condotto alla proposta di divisione netta del personale "rendicontabile" su GOL e di divisione netta tra CPI e altre sedi accreditate. Sono state create le premesse volte ad individuare i siti per permettere una divisione delle sedi dove erogare altri servizi rendicontabili (ed esclusione di quanto previsto dal Contratto di Servizio con CMM) e CPI. Il nulla osta da parte di Regione Lombardia che permette ad Afol Metropolitana di richiedere rimborso sul Programma GOL è arrivato tramite risposta a una FAQ solo il 14 marzo 2023.

Ogni Centro per l'Impiego ha organizzato squadre di lavoro per la relazione con gli operatori accreditati al lavoro e alla formazione ed attivate mail dedicate per la gestione delle interlocuzioni. Sono stati realizzati incontri preliminari presso tutti i CPI con gli operatori accreditati che avessero unità organizzative nella circoscrizione di riferimento in presenza e a distanza (tutti gli incontri entro il luglio 2022).

In una prima fase sono state inviate liste di percettori Naspi e RdC a tutti gli operatori titolati alla presa in carico (che avessero dunque sottoscritto gli accordi di partenariato con CMM) ai sensi della circolare di Regione Lombardia PROT E.1 2022.0297703 del 3/08/2022. Gli operatori accreditati che vedevano nel primo contatto con le persone e nella scarsa *redemption* un aggravio amministrativo hanno risposto molto lentamente e con scarsa efficacia. Per tale ragione Afol Metropolitana ha inviato liste di contatti di persone che avevano già sottoscritto il PSP presso i Centri per l'Impiego, senza distinguere tra i cluster per evitare problemi di discriminazione e per il principio di pari trattamento. A partire da novembre, per facilitare il raggiungimento degli obiettivi GOL sulle persone in formazione, sono stati inviati solo i contatti di persone appartenenti al cluster 2, 3 e 4, onde consentire una più rapida attivazione di percorsi formativi.

Durante tutto il processo di fine tuning del coinvolgimento degli operatori accreditati sono state attivate interrelazioni dirette con gli operatori accreditati e relazioni con le associazioni di rappresentanza (AEF e Assolavoro in particolare) per comprendere meglio le criticità e individuare soluzioni. Le interlocuzioni dirette (degli operativi con gli uffici in ogni CPI e dei dirigenti negli incontri bilaterali o multilaterali) hanno permesso di conoscere meglio le dinamiche di relazione tra gli operatori e il funzionamento del Programma.



Nel 2022 Afol Metropolitana è comunque il primo operatore di gran lunga in tutta la Lombardia per PSP GOL sottoscritti (15.558), il primo operatore per Doti GOL in CMM (quasi il doppio rispetto al secondo), tra i primi 6 per Doti GOL in tutta la Lombardia (536), il primo operatore in CMM, di gran lunga, per Doti GOL con formazione e skill gap analysis (235).

La strategia di condivisione con gli operatori accreditati, a fronte di un impegno e di maggiori adempimenti da parte dei CPI, non ha condotto ai risultati sperati: solo 242 PSP si sono trasformati in Dote formativa attraverso l'attività di tutti gli altri operatori accreditati.

Delle 15.668 persone prese in carico nel 2022 da Afol Metropolitana nei pochi mesi della fase 1 di GOL, ne sono state trattate 1.854, di cui 487 inserite in percorsi formativi e 160 in percorsi formativi digitali.

Il Piano di Diffusione

La diffusione territoriale dei servizi al lavoro e dei servizi integrati di Afol Metropolitana persegue l'obiettivo di essere più prossimi, anche fisicamente, ai cittadini ed ai loro bisogni, ma anche quello di rendere visibile e riconoscibile il brand dell'azienda e di Città Metropolitana Milano e fare in modo che venga associato a reali opportunità di lavoro di qualità e a luoghi dove fruire di servizi realmente utili.

L'opera di diffusione ha comportato un profondo investimento relazionale con stakeholder istituzionali e non, oltre che uno sforzo organizzativo e gestionale per la copertura dei nuovi spazi. Città Metropolitana è stata assistita anche nei sopralluoghi presso spazi proposti dal Comune per l'attivazione di sedi decentrate del CPI di Milano.

Afol Metropolitana ha inoltre operato per affiancare e supportare CMM nel potenziamento infrastrutturale dei CPI, che ha condotto alla presentazione di schede progettuali e materiale amministrativo riferite al CPI di Milano (30 maggio 2022), e Rozzano e San Donato (6 dicembre 2022).

Al target donne e alle necessità di conciliazione e di cura sono dedicati la sottoscrizione di ulteriori accordi come il Protocollo con Centro Milano Donna del Municipio 4 e Municipio 8 del Comune di Milano. Presso le sedi dei CMD sono stati attivati due sportelli, con inaugurazione il 16 novembre presso il Municipio 4 e il 15 dicembre per il Municipio 8, per l'offerta dei servizi specialistici del CPI e per il rinvio alla sede principale per tutto quanto attiene agli adempimenti amministrativi. Gli sportelli presso i CMD, aperti almeno un giorno a settimana, offrono servizi individuali e di gruppo, con la possibilità dunque di esportare e diffondere l'esperienza dei Pathway donna.

Anche per il 2022 è proseguita l'attività integrata con gli Area Manager che ha consentito di consolidare le attività dei 44 sportelli lavoro territoriali ma anche l'organizzazione a scala locale di eventi, job day e diverse progettazioni, anche inedite, capaci di attirare l'interesse dei cittadini ed aziende. Sono stati così realizzati più di 40 eventi locali, grazie ai quali è stato possibile realizzare, in vari Comuni dell'area metropolitana milanese, attività di formazione, orientamento lavorativo e di conoscenza diretta di imprese. La diffusione

capillare di Afol Metropolitana può contare anche sui 7 Centri accreditati al lavoro, che rappresentano un supporto importante per i servizi, nonché sui presidi dei CFP.

In accordo con gli Area Manager son state attivate interlocuzioni per la verifica degli spazi dei CPI. In particolare:

- ✓ con il Comune di Cesano Boscone è nata una interlocuzione che ha permesso l'apertura di uno spazio che rappresenta la prima sede decentrata di un Centro per l'Impiego in Italia presso un Centro Commerciale (Le Porte di Milano), negli orari di apertura del centro, tra le 9.00 e le 21.00, sabati e domeniche comprese. Il progetto ha l'obiettivo di avvicinare i servizi alle persone, nella logica di prossimità che è propria anche del Programma GOL. Lo spazio ha nome "Red Point" richiamando la grafica di una fermata della Metropolitana ad indicare che lo spazio è un punto di contatto attraverso il quale potere accedere a tutti i servizi (formazione, orientamento, lavoro) di Afol Metropolitana. Ciò che caratterizza lo spazio è l'offerta di servizi, concentrata sulle attività specialistiche (orientamento e accompagnamento al lavoro – LEP E ed F). Gli adempimenti amministrativi sono demandati all'APP myAfolmet, o rinviati al CPI di Corsico. Un ulteriore fattore di innovazione è la programmazione di un calendario eventi con l'obiettivo di creare awareness e sensibilizzare alla presenza del servizio e alle tematiche inerenti al lavoro. Nel calendario eventi sono presenti recruitment day, presentazioni di imprese, lo "speed date" del lavoro, con colloqui per il reclutamento dei candidati nelle ricerche attive in Afolmet, testimonianze di professionisti (influencer, programmatori di videogame, social media manager), laboratori di orientamento e creazione di impresa, open day delle filiere formative del territorio. Lo spazio è attivo dal novembre 2022;
- ✓ con il Comune di Cinisello Balsamo è partita a fine 2022 l'interlocuzione per l'utilizzo dello spazio di Villa Forno, un'area di pregio e vasta, adatta all'erogazione di servizi per il lavoro e la formazione;
- ✓ con il Comune di Rho è attiva una interlocuzione per aumentare la disponibilità di spazi da destinare ad attività del Centro per l'Impiego;

I comuni soci di AFOL Metropolitana



Marketing dei servizi aziendali e servizio di incontro domanda/offerta di lavoro

Per superare la diffidenza delle aziende verso il servizio pubblico, Afol metropolitana ha continuato a portare avanti anche nel 2022 un'importante azione di potenziamento della reputazione aziendale e di promozione della riconoscibilità dei servizi, che ha avuto il suo momento fondamentale nella revisione della *brand identity* di fine 2021. Il Piano di Marketing ha condotto a concentrare le attività sulle aziende più promettenti, per industry (logistica, meccatronica, ristorazione e turismo, tecnici e manutentori) e per tipologia (aggregatori). In continuità con i valori espressi dal brand statement Afol Metropolitana ha anche **definito le policy aziendali Ido Afolmet sui criteri di accettazione delle vacancies aziendali**, escludendo proposte che non garantissero la piena dignità della persona (in coerenza con la Promise aziendale). In questo senso molte proposte da aziende di ambito ristorazione e *retail* (in particolare commessi stagionali, baristi e camerieri stagionali) sono state escluse. L'area ha comunque avuto risultati positivi, considerata la particolare congiuntura di *scarcity* (a causa della veloce crescita post pandemica per tutto il 2022 è stato difficile trovare candidati). Un altro rilevante effetto della strategia dell'area è stato l'approfondimento della relazione con i Centri Commerciali (vista l'esperienza Scalo Milano) che ha prodotto il legame con il Centro Le Porte di Milano e il progetto sportello Red Pont di Cesano Boscone.

Le azioni sistemiche intraprese da Afol Metropolitana hanno riguardato il **potenziamento della campagna strutturata di newsletter rivolte alle imprese**. Nel dettaglio, è stata adottata una calendarizzazione mensile per l'invio, è stata rivista la newsletter nei contenuti, è stato adattato lo stile al brand book aziendale. Questo il dettaglio degli invii effettuati:

- Dote impresa e Formazione Fase VI (14 aprile)
- Mentor2 e Certificazione parità di genere (17 giugno)
- Profili CFP e Certificazione parità di genere (26 luglio)
- Gol- Pact for Skills e Fondo Nuove Competenze (30 settembre)
- Promozione profili NASPI e Job Day Eures (28 ottobre)
- Corsi di formazione e Progetto "Costruire futuro" (22 novembre)
- Bonus assunzionale 2022 per aziende Nord Ovest Milano (25 novembre)
- Apertura Red Point Afolmet e Metropolitana di servizi (21 dicembre)

Dal punto di vista dell'innovazione è rilevante la partnership con Indeed con la sponsorizzazione degli annunci, la revisione e il re-design della company page Afolmet, la realizzazione di due Virtual Hiring Event e l'utilizzo del DB per l'individuazione delle candidature. Il 3 ottobre è stata inoltre rinnovata la fornitura del servizio *multiposting* ALLIBO allo scopo di potenziare la visibilità delle richieste ricevute dalle aziende sui principali motori di ricerca (Indeed, LinkedIn, Monster e altri) con un potenziamento dei candidati in autocandidatura fino a 15.000 persone.

La performance 2022 del servizio di Incrocio Domanda Offerta (IDO):

-
- ☐ 2.520 ricerche per 4.714 vacancies attivate
 - ☐ 6.614 contatti con nuove imprese
 - ☐ oltre 10.000 imprese destinatarie della newsletter
 - ☐ 3.272 candidati pre-selezionati e segnalati alle imprese
 - ☐ 1.877 candidati ritenuti idonei dalle imprese
-

| annualità | CPI MILANO | CPI RHO | CPI CB | 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 |
| 2022 | 192 | 116 | 105 | 112 | 56 | 65 | 69 | 175 | 890 |

Categorie Protette e Servizio Occupazione Disabili

Il Servizio Occupazione Disabili (SOD) area aziende ha visto significativamente incrementare nel 2022 il carico di lavoro, per due ragioni fondamentali:

- l'incremento delle gare d'appalto sul territorio nazionale, anche a fronte degli investimenti del PNRR e del processo di semplificazione amministrativa, che ha aumentato il processo di verifica delle ottemperanze alla legge 68/99 per le imprese come da richiesta delle stazioni appaltanti;
- l'implementazione del servizio **Promotori 68** e l'introduzione di personale a partire dal dicembre 2021 che ha consentito l'analisi dell'universo di prospetti informativi (oltre 10.000 ogni anno) per l'attivazione di consulenze e accompagnamento alle aziende con scopertura.

La funzione dei Promotori68 è stata messa a sistema nel 2022, diventando a tutti gli effetti parte integrante dell'attuale staff SOD. Funzionari Aziende e Promotori68, svolgono una **fondamentale azione di raccordo con le imprese**, esaminando il loro fabbisogno e veicolando strumenti e opportunità messe in campo a livello Regionale e Provinciale, garantendo un costante raccordo con gli Enti Accreditati del territorio e con la rete degli Operatori Fasce Deboli attiva all'interno dei CPI.

I servizi SOD e FASCE DEBOLI hanno congiuntamente messo a punto una procedura per dare piena evidenza, secondo il principio di trasparenza, alle vacancies espresse dalle aziende con scopertura. È stato definito un processo di condivisione e messa a sistema di modalità di collaborazione efficaci, mirate alla rilevazione delle mansioni, alla trasparenza e alla condivisione delle ricerche di personale con tutti gli operatori accreditati del territorio e specializzati nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità. La procedura, sperimentata nel corso del 2022 è stata ulteriormente perfezionata e condivisa nella Cabina di regia Promotori, con Città Metropolitana di Milano, ad inizio 2023.

Il SOD rileva costantemente la necessità delle imprese di essere affiancate nelle attività di recruitment, un'attività già condivisa trasversalmente anche con gli Operatori Accreditati Privati del territorio, ma che rileva una forte domanda rivolta ai CPI e al Settore Pubblico, percepiti come maggiormente specializzati e competenti nell'applicazione della normativa e nella costruzione di progettazioni dedicate (dato rilevabile anche dalla preferenza di Partnership attivate in convenzione art.11 con Afol Metropolitana e dall'incremento della richiesta di attivazione di ricerche di personale gestita dal Servizio Fasce Deboli). **Il servizio fasce deboli nell'anno 2022 ha sottoscritto 298 partenariati con aziende.**

Queste aziende richiedono uno sforzo per lo staff dell'Ido per soddisfare in tempi utili le richieste di pre-selezione del personale. È stata altresì strutturato insieme al SOD un raccordo con l'area formazione che

vede la presa incarico precoce degli studenti dei centri di formazione professionale in uscita, per accompagnarli alla certificazione di invalidità da adulti e l'accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Gli iscritti al Servizio Occupazione Disabili relativi all'anno 2022 sono in totale 27858, i disponibili a svolgere un'attività lavorativa ammontano a 14.804. Dati di flusso: nell'anno, tra nuovi iscritti e iscrizioni, si è toccata quota 4006.

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 2022 ci sono state 103 iscrizioni (a fronte di 180 iscritti totali).

Attività.

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 scoperta 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 i 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).

| | |
|---|-------|
| Accompagnamento e consulenza alle imprese che presentano scoperture rispetto alla legge 68/99 | 3.531 |
| Aziende in partenariato con AfolMet per compliance l.68/99 | 529 |
| Ricerche gestite per aziende con scoperta | 324 |

Nel 2022 sono stati evasi circa 3.418 nulla osta per un totale di 3.353 avviamenti nominativi effettivi, rilasciati circa 3.371 computi, analizzati 11.572 prospetti informativi (di cui circa 150 in ambito pubblico), concessi 1.088 nuovi esoneri/proroghe di esoneri già attivi, per un totale di 5.699 postazione per persone con disabilità coinvolte; sono state presentate 264 richieste di sospensione territoriale per un totale di 433 posti, che risultano essere in diminuzione rispetto all'anno precedente dove le aziende causa emergenza Covid19 hanno attraversato gravi criticità; sono state richieste 8.665 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 2022 sono pervenute 2.030 richieste di nuove convenzioni ex art. 11 legge 68/99 oltre a 463 Convenzioni stipulate ex 14 D.Lgs. 276/2003.

| Tipologia contrattuale | Aziende | Posti convenzionati |
|------------------------------------|--------------|---------------------|
| Convenzione di programma | 2.030 | 5.504 |
| Convenzione ex art. 14 DLgs 276/03 | 463 | 796 |
| Totale | 2.493 | 6.300 |

I servizi dell'Area Inclusione

Afol Metropolitana, in continuità con l'anno 2021, ha partecipato a progetti di Politiche attive in modalità concessoria, ad esempio attraverso il Sistema Dote oppure il Fondo Regionale Disabili, o attraverso gare d'appalto, in particolare nell'area di Inclusione Sociale, con Comuni e Ambiti sociali. Nel tempo ha sviluppato e strutturato un servizio stabile, investendo sia in termini di risorse economiche che in termini di risorse umane, dedicato all'accompagnamento al lavoro di soggetti con svantaggio. Gli interventi realizzati nel 2022 hanno coinvolto le seguenti aree:

- ✓ area disabilità: attraverso il **Piano Emergo gestito da CMM**, Afol Metropolitana è stata capofila di n. 7 progetti (uno per ogni circoscrizione CPI). Le reti sono composte da soggetti rappresentati sia dal terzo settore che dalle agenzie per il lavoro presenti su tutto il territorio provinciale. È inoltre presente in tutte le reti Afolmet l'Istituto dei Ciechi, con la specifica di intervento sulla disabilità sensoriale visiva. Le caratteristiche specifiche dei servizi erogati dai partner di progetto rivolte a tale target, hanno permesso di orientare i beneficiari a percorsi personalizzati più idonei al tipo di bisogno manifestato.

Gli interventi si possono dividere in due macro aree: a) inserimento lavorativo soggetti disabili - n. 508 doti; b) mantenimento del posto di lavoro di soggetti disabili – n. 183.

Nella realizzazione delle doti, oltre ai partner di progetto, sono stati coinvolti n. 124 partner di II livello, tra aziende e cooperative, prevalentemente per la priorità mantenimento del posto di lavoro.

La **Dote Unica Lavoro – Valutazione del potenziale** rappresenta un'altra area di intervento che ha come obiettivo (art. 8 della legge 68/99) la raccolta di informazioni omogenee sulle attitudini, sulle capacità e sulle competenze delle persone con disabilità, utili ad assicurare un miglior collocamento mirato. Anche questa misura vede la realizzazione di n. 5 progetti territoriali che coprono i bisogni di tutto il territorio provinciale.

Il bando **Azioni di rete ambito disabilità**, ha visto coinvolti i CPI in qualità di capofila della rete e coinvolge in maniera proattiva anche i Servizi Sociali Comunali e i servizi specialistici socio-sanitari. Sono stati avviati n. 7 progetti uno per CPI, con la presa in carico di 260 beneficiari segnalati dai servizi sociali. Oltre i partner di progetti sono coinvolte anche le reti Emergo capofila dei progetti DULD (Dote Unica Lavoro per persone con Disabilità).

Nell'anno si è conclusa la II edizione del progetto Promotori L68. Questa azione di sistema si è dimostrata efficace nel favorire l'avvicinamento del mondo datoriale alle opportunità della Legge 68/99 e, conseguentemente, di migliorare i livelli di occupazione delle persone con disabilità.

- ✓ Area Inclusione sociale soggetti sottoposti all'autorità giudiziaria (Area Penale): anche in quest'area sono proseguite le attività progressivamente sviluppate negli anni precedenti, rafforzando e consolidando le reti territoriali di supporto alla realizzazione dei piani di intervento finalizzati all'inclusione. In particolare sono rilevanti i progetti sostenuti dal Fondo Sociale Europeo, asse prioritario II – Inclusione Sociale e Lotta alla Povertà - azione: 9.2.2 – avviso per l'attivazione di nuove misure per la realizzazione degli interventi di accompagnamento sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e loro famiglie – anno 2021. Nel corso del 2022 si sono concluse le tre progettualità avviate nell'anno precedente.

Afol Metropolitana è stata capofila del progetto realizzato in collaborazione con l'Ufficio Esecuzione Penale Esterna (UIEPE) di Milano, e in partnership nel progetto realizzato c/o la **Casa di Reclusione Milano-Opera** per l'area adulti e in qualità di partner nel progetto dell'area nord-est-sud per quanto riguarda gli interventi sui minori sottoposti. L'obiettivo generale del progetto è stato quello di promuovere il re-inserimento sociale e lavorativo di adulti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria in misura alternativa alla detenzione e in messa alla prova, ivi compresi adulti agli arresti e detenzione domiciliare, a fine pena entro l'anno massimo della stessa. Gli interventi hanno investito i territori di competenza dell'Ufficio di Esecuzione Penale di Milano, nello specifico nel territorio della Città Metropolitana. Sono stati strutturati interventi di presa in carico multi professionale finalizzata all'inclusione sociale e lavorativa di persone sottoposte all'Amministrazione Giudiziaria maggiormente vulnerabili e a rischio di emarginazione, attraverso interventi che hanno rafforzato e sviluppato le competenze sociali, personali e professionali necessarie a favorire la loro inclusione socio-lavorativa. Il progetto ha erogato interventi individuali di sostegno alla vulnerabilità; percorsi propedeutici ai processi di inclusione attiva; percorsi di cura del territorio e con il territorio. Stessa metodologia è stata applicata alla realizzazione del progetto sui minori in messa alla prova.

Le attività realizzate c/o la Casa di Reclusione di Milano-Opera, hanno visto due interventi: a) Realizzazione di n. 2 percorsi formativi professionalizzanti nell'area della manutenzione del verde, rivolti a detenuti selezionati dall'area Educativa del carcere e n. 5 percorsi di inclusione propedeutici all'inserimento lavorativo; b) tirocini di orientamento, formazione, inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale.

È stato realizzato inoltre il progetto **“Dalla digitalizzazione all'inclusione”** finanziato da UIEPE Milano, che ha supportato il detenuto nella fase di transizione e ricostruzione del suo rapporto con la società, in particolare nel recupero delle relazioni familiari e sociali, avviando un lavoro di sostegno educativo individuale. Allo stesso tempo, per sostenere l'inclusione sociale del detenuto, il progetto lo ha supportato nella creazione di nuove reti relazionali di supporto per scongiurare il rischio di marginalità sociale. Le attività hanno previsto inoltre l'attivazione di tirocini di inclusione sociale, affiancati quotidianamente da un tutor/mediatore del lavoro. Questi interventi sono stati rivolti a favore di 4 persone in carico a UIEPE e segnalate al Progetto.

Regione Lombardia, in qualità di capofila delle reti territoriali, ha gestito un progetto finanziato da Cassa delle Ammende, sempre rivolto a soggetti sottoposti da provvedimenti delle Autorità Giudiziarie. Afol Metropolitana era capofila di una rete territoriale del progetto F.A.R.O per la realizzazione di attività di accompagnamento alla rete dei servizi, supporto psicologico sia individuale che di gruppo attraverso la realizzazione di interventi in favore di soggetti sottoposti in particolare condizione di vulnerabilità e fragilità.

- ✓ Servizi Territoriali. Quest'area di intervento vede il coinvolgimento di Afol Metropolitana in stretta sinergia con i servizi sociali comunali o con i suoi organi sovracomunali (Uffici di Piano). Si tratta di servizi rivolti a soggetti vulnerabili e/o fragili o di nuove povertà. Le aree di intervento del Servizio sono: a) area prima accoglienza/orientamento: valutazione dei bisogni e costruzione, attraverso modalità e strumenti diversificati (batterie di test, colloqui individuali con psicologi clinici e del lavoro), del profilo lavorativo di ciascuna persona, al fine di costruire percorsi individualizzati finalizzati all'occupabilità e /o all'occupazione; b) area lavoro: attivazione dei contatti con le imprese, gestione della banca dati attraverso il matching tra domanda e offerta di lavoro, accompagnamento del singolo utente verso l'inserimento lavorativo attraverso la ricerca attiva, il tirocinio formativo e di inclusione socio lavorativa, l'utilizzo di strumenti di supporto quali le borse lavoro, l'attività di tutoring e di coaching, il rapporto costante con le realtà imprenditoriali, il monitoraggio in itinere dei progetti e il follow up a seguito di assunzione. Nel corso dell'anno sono stati rinnovati gli incarichi ad Afolmet, da parte delle seguenti istituzioni: UdP Ambito 6 Distrettuale Visconteo Sud Milano, Udp Ambito 1 Distretto Sociale Paullese, UdP Ambito 2 Azienda Sociale Sud Est Milano, Udp Ambito 5 Melzo, Udp Ambito 3 Pioltello. Gestione del SISL dell'area nord Milano nello specifico per i comuni di Cinisello, Cologno, Cormano e Paderno.
- ✓ Immigrazione. Sono proseguite nel 2022 le attività indirizzate a soggetti richiedenti asilo, con la realizzazione di percorsi individuali rivolti a utenti provenienti da strutture di accoglienza gestite da operatori del terzo settore quali enti gestori dei Progetti ora chiamati SAI di cui sono titolari le Amministrazioni Comunali. L'attività prevalente si è tradotta con la realizzazione attraverso interventi che hanno rafforzato e sviluppato le competenze sociali, personali e professionali necessarie a favorire la loro inclusione socio-lavorativa.
- ✓ Vulnerabilità. Sono stati portati a conclusione nel corso dell'anno 4 progetti avviati nel 2021. Finanziati da Regione Lombardia attraverso l'avviso pubblico relativo ad iniziative di inclusione a favore di persone in condizione di **vulnerabilità e disagio** (Azioni 9.2.2. e 9.2.1. del POR FSE 2014/2020) hanno visto in qualità di capofila la Città Metropolitana di Milano per 3 progetti realizzati per le aree territoriali nord-est e sud, mentre per la Città di Milano il capofila è stato il Comune di Milano. L'intervento ha coinvolto una fascia di popolazione eterogenea che, pur partendo da condizioni diverse di esclusione sociale e lavorativa, condivide un bisogno comune di "adattamento/riadattamento" all'attività formativa e/o occupazionale al cui interno vi sono componenti in condizioni di fragilità e vulnerabilità (ad es. isolamento sociale, dipendenza o abuso, in dimissione dagli istituti penitenziari, etc) che rendono più critico l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, al fine di definire un "modello di intervento territoriale" dedicato all'inclusione sociale e lotta alla povertà". L'intervento di Afol Metropolitana si è focalizzato nella sperimentazione di modelli di integrazione socio-lavorativa, anche attraverso la propria rete territoriale presente sul territorio milanese.

Il **progetto "Lorenteggio"**, finanziato dal Comune di Milano, si è concluso nel 2022. Il progetto è stato realizzato nell'ambito dell'avviso pubblico per la realizzazione di percorsi di inclusione attiva diretti a migliorare l'occupabilità delle persone in condizione temporanea difficoltà economica. Attuazione dell'azione 9.1.3 "Sostegno a persone in condizioni di particolare difficoltà economica" Asse II - POR FSE 2014-2020 nell'ambito dell'accordo di programma tra Regione Lombardia Comune di Milano e

ALER Milano, finalizzato all'attuazione del progetto di sviluppo urbano sostenibile nel Comune di Milano - Quartiere Lorenteggio. Sono stati realizzati interventi di politica attiva e di formazione in coerenza con il Quadro Regionale degli Standard Professionali. Sono state sperimentate anche attività di sostegno economico per i residenti del quartiere Lorenteggio di Milano per la prevenzione e riduzione delle situazioni di temporanea difficoltà economica e vulnerabilità sociale quale indennità di partecipazione ai percorsi di politiche attive che sono state realizzate.

- ✓ PON Inclusione Ambito di Sesto San Giovanni che ha previsto attività individuali e di gruppo finalizzate al rinforzo delle competenze trasversali al fine di aumentare l'occupabilità dei cittadini percettori di reddito di cittadinanza patto per inclusione.

Area Manager

Operativi per le aree Milano, Nord, Sud, Adda Martesana, gli Area Manager anche nel secondo anno di attività hanno continuato ad assicurare un dialogo costante tra l'azienda ed i territori, collaborando fattivamente con i Rappresentanti istituzionali dei Comuni consorziati. Hanno consolidato il loro ruolo di "antenne intelligenti" rispetto a quanto avviene o potrebbe avvenire sul territorio, con attività sia di ascolto che di proposta.

Anche alla loro opera si deve l'incremento della progettazione con i Comuni, con Progetti rivolti in particolare all'orientamento ed all'inserimento occupazionale di donne e NEET.

Nel corso del 2022 gli Area Manager hanno interloquito con i Comuni per la realizzazione di numerose attività aziendali, individuate da Afolmet, dalle Amministrazioni comunali, oppure immaginate ex novo per rispondere alle esigenze del contesto locale:

- apertura/riapertura di 11 sportelli territoriali (3 di questi sono sportelli dedicati: eurodesk, fasce deboli, giovani);
- organizzazione di 6 Recruiting day, con eventi della durata di 2h di promozione della ricerca di personale da parte di un'azienda e di 2 Fiere, con una partecipazione plurima di aziende ed attori del territorio nell'arco di un'intera giornata
- partecipazione a 13 tra Tavoli istituzionali e Tavoli territoriali promossi da Comuni o da Ambiti territoriali;
- assistenza alla realizzazione di almeno 11 tipologie di Progetti finanziati dai Comuni, tra cui Pathway donne, Loadstar, attività orientative complesse, reti per il lavoro, autoimprenditorialità, workshop, corsi di qualificazione professionale, avviamento giovani inoccupati;
- assistenza a 8 Comuni per la partecipazione al Bando Smart di Regione Lombardia;
- realizzazione di 9 percorsi formativi ad hoc, per rispondere a specifiche richieste del mercato del lavoro;
- promozione di webinar gratuiti territoriali per orientarsi nel mercato del lavoro, rivolti a giovani under 30 e ad adulti over 30;
- attività propedeutica all'apertura di un Red Point, spazio dedicato ai servizi per il lavoro per generazione Z e donne collocato per la prima volta all'interno di un centro commerciale.

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, e ad una migliore conoscenza dei servizi di Afolmet anche tra i non consorziati.

Comunicazione

In linea con le previsioni, nel corso del 2022 Afol Metropolitana ha proseguito nella strategia di comunicare verso cittadini e utenti e, nel contempo, portare a conoscenza dei propri Soci progetti, opportunità, iniziative. Tale strategia si è articolata nella costante gestione dei principali social e nell'aggiornamento del sito istituzionale, nella quotidiana alimentazione del canale @Afolmet su Telegram, nella erogazione del servizio Chiedi ad Afolmet su WhatsApp e, principalmente, attraverso due progetti speciali:

- ✓ **il podcast Afolmet Job Radio:** pensato per le persone che cercano lavoro o desiderano cambiare la propria vita professionale, ha raccontato per **23 puntate**, ogni venerdì, le concrete opportunità del momento e le storie di chi ce l'ha fatta attraverso i servizi di AFOL Metropolitana. Sono tutte disponibili gratuitamente su varie piattaforme tra cui Spotify. Il podcast è il primo esempio in Italia realizzato da strutture analoghe ad Afolmet, le puntate sono state ascoltate nel 2022 da 4.036 spettatori;
- ✓ **il magazine Faber**, pensato come organ house annuale dell'azienda, è destinato a Sindaci, Assessori e dirigenti di Città Metropolitana Milano e dei Comuni consorziati, ha la finalità di rafforzare la comunicazione interna. Un modo per far circolare quanto accade e cosa potrebbe essere replicato nei territori, l'opportunità di riflettere sulle politiche attive del lavoro, sulle esigenze dei cittadini, sulla domanda di servizi delle imprese. L'idea è di inviare il nuovo numero successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo, tra maggio e giugno di ogni anno.