

# Tavolo metropolitano per i servizi all'impiego e le politiche attive del lavoro

Seduta di giovedì 30 maggio 2024 ore 9.30-13.00 | Sala Consiglio Palazzo Isimbardi

## VERBALE

Presenti al tavolo per Città metropolitana di Milano:

- **Diana De Marchi**  
Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, politiche sociali e pari opportunità di Città metropolitana
- **Federico Ottolenghi**  
Direttore Settore Politiche del lavoro, welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità
- **Livio Lo Verso** - EQ Osservatorio mercato del lavoro
- **Antonino Sciabarrà** - EQ Servizio Sistemi Informativi supporto al lavoro
- **Ornella Maria Boggi** - EQ Servizio sviluppo politiche del lavoro e servizi pubblici per l'impiego
- **Valentina Claut** - EQ Servizio Gestione, monitoraggio e controllo attività
- **Susanna Galli** - EQ Servizio Formazione, Pari opportunità e terzo Settore
- **Sara Kupkova'** - EQ Servizio Attività amministrative trasversali
- **Martina Mastrangelo** - EQ Servizio Finanziario e partecipate
- **Barbara Peres** - Consigliera di Parità

per Afol Metropolitana:

- **Maurizio Del Conte** - Presidente Afol Metropolitana
- **Tommaso Di Rino** - Direttore generale

per La Città dei mestieri di Milano e della Lombardia:

- **Marco De Candido** - Direttore Città dei Mestieri di Milano e della Lombardia

Per le parti sociali i rappresentanti di:

- **ApaConfartigianato** - Francesco Cacopardi
- **Api** - Luca Saccomandi
- **Assimpredil** - Simona Butera
- **AssoLombarda** - Claudia Lesioli, Davide Ballabio
- **Camera di Commercio** - Vittoria De Franco
- **CGIL Milano** - Valentina Cappelletti, Antonio Verona
- **CISL** - Valentina Sgambetterra
- **Confcommercio** - Paolo Pagaria
- **Confcooperative** - Gabriella Galli
- **Consorzio Csel** - Marco Forlani
- **Consorzio Sir** - Salvatore Semeraro
- **Federdistribuzione** - Francesca Tugliani
- **Fondazione Welfare Ambrosiano** - Massimo Ferlini
- **Legacoop** - Marta Battioni (in streaming)
- **Sviluppo Lavoro Italia (ex ANPAL)** - Sara Barbieri
- **Ufficio scolastico territoriale di Milano** - Letizia Affatato, Ilaria Basile
- **UIL** - Michela Rusciano, Salvatore Monteduro

## Sommario

1. Andamento del mercato del lavoro: prospettive sul 2024 a partire dai dati del primo quadrimestre e dal Rapporto annuale 2023 dell'Osservatorio del Mercato del lavoro di Città metropolitana (OML).....	4
2. Unità Crisi del lavoro: uno strumento di monitoraggio delle crisi potenziali elaborato dall'Osservatorio del mercato del lavoro.....	11
3. I servizi per il lavoro: dati dei Centri per l'impiego anno 2023 e aggiornamento sul piano di potenziamento dei Cpi.....	16
4. Formazione/orientamento: aggiornamento su sviluppo progetto a cura di Città metropolitana e la Città dei mestieri di Milano e della Lombardia .....	22

- Saluti istituzionali Consigliera delegata **Diana De Marchi**
- Introduce i lavori il direttore **Federico Ottolenghi**.

## 1. ANDAMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE SUL 2024 A PARTIRE DAI DATI DEL PRIMO QUADRIMESTRE E DAL RAPPORTO ANNUALE 2023 DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO DI CITTÀ METROPOLITANA (OML)

---

- **Livio Lo Verso (OML)**

(vedi slides allegate “Congiuntura attraverso”)

Affondo/riflessione sulla scorta del Rapporto annuale 2023 dell'Osservatorio del Mercato del lavoro, già presentato ufficialmente lo scorso 6 maggio. Nel 2023 si rileva una lieve flessione nel numero dei nuovi avviamenti. Cosa ci sta segnalando questo -1,2% e quali riflessi ha sul mercato del lavoro?

Come sono andati gli avviamenti nel 2023 nelle quattro principali tipologie contrattuali: apprendistato -8,2%, tempo indeterminato -5,6%, somministrazione +0,5%, tempo determinato +1,2%. Le prime due sono la componente che maggiormente ha accusato una flessione, mentre la somministrazione e persino il tempo determinato sembrano essere ripartite.

La suddivisione per forma contrattuale degli avviamenti registrati nel 2023 per il territorio metropolitano indica che il 25,8% degli avviamenti comunicati ha riguardato il tempo indeterminato, mentre il tempo determinato con il 53% è il tipo di contratto preponderante. L'apprendistato rappresenta il 4,3%, la somministrazione il 17,1%.

Ripercorso l'istogramma che racconta cosa è successo nel mercato del lavoro mese per mese nell'arco del quadriennio 2019-2023: quanto gli avviamenti nelle diverse quattro tipologie contrattuali hanno contribuito al saldo occupazionale (ovvero i riflessi sullo stock degli occupati dei flussi degli avviamenti e delle cessazioni per ciascuna forma contrattuale)? Nel primo biennio è evidente l'effetto collaterale della pandemia, con il tracollo dei TD e delle somministrazioni. Ed ecco infatti a metà del 2021 il punto di svolta, con una inversione di tendenza: tempo determinato e somministrazione ripartono e fanno da volano alla intera ripresa. Ma è il tempo indeterminato che ci conferma il consolidarsi di

una rinnovata stabilità, ricordando che non si genera solo con assunzioni ex novo, ma anche attraverso le trasformazioni contrattuali dal tempo determinato e dall'apprendistato. Nell'ultimo periodo, anno 2023, le cose si sono rimesse in carreggiata, con il ritorno alla ciclicità stagionale tipica del mercato milanese, ovvero con calo della curva a settembre e un ulteriore tracollo a dicembre.

Dalla rilettura dei dati 2023 si passa però a una informazione inedita che riguarda i primi due mesi del 2024: la visura dei saldi dice che lentamente la forza (ruolo nella stabilizzazione del mercato del lavoro) che ha avuto il tempo indeterminato sta scemando. Il dubbio: stiamo entrando nella fase "chi è dentro e chi è fuori", ovvero chi ancora non ha trovato modo di entrare stabilmente nel mondo del lavoro troverà d'ora in poi meno occasioni di impiego?

Negli ultimi mesi anche la somministrazione ha iniziato a rallentare. Sappiamo che è il primo contratto a reagire quando il mercato cambia, il fatto che adesso segni una contrazione mette la pulce nell'orecchio.

Vedi tabella con i saldi scomposti tra tipologie contrattuali e i principali settori produttivi: salta all'occhio che la somministrazione che resta è tutta schiacciata dentro il settore Ateco del supporto alle imprese, che sappiamo essere il terziario avanzato di Milano, il "lavoro povero" dei cosiddetti "contratti pirata" e multisettoriali (guardianie, pulizie, etc.)

L'indeterminato è prevalente nel commercio (dove però è legato in modo inscindibile al part-time) e soprattutto nelle attività professionali scientifiche.

Quesito girato al tavolo: perché iniziano ad esserci così tanti tempi determinati nel settore della edilizia?

➤ **Salvatore Monteduro (UIL)**

Elaborati qualche settimana i dati riferiti alla cassa integrazione nel primo quadrimestre 2024, confrontati con quelli del primo quadrimestre 2023. Emerge la situazione di due settori che iniziano ad essere di freno per il tessuto produttivo: quello edilizio dove la Cigs è esplosa (+80%) e quello dell'industria manifatturiera. Certamente il problema è più o meno articolato nei singoli territori, ma è chiaro che per il resto del 2024 si prefigura una dinamicità in negativo per l'intero mercato del lavoro.

Proprio per questo è da attivare quanto prima la prevista unità di crisi. Vero che ci sono ancora settori di traino (commercio e servizi alle imprese manifestano ancora capacità di assumere), ma in essi emerge il tema della scarsa qualità del lavoro.

Ognuno di noi deve interrogarsi su quali obiettivi ci poniamo a questo tavolo e che fare per raggiungerli. Uno immagino sia quello della buona occupazione. A questo riguardo ci sono dati oggettivi che determinano cosa non è buona occupazione: i contratti a tempo

determinato; i contratti part time involontari che crescono enormemente (vedi dati Istat, i contratti collettivi “pirata” che vanno crescendo e creano dumping sia per le tutele riconosciute che per la retribuzione riconosciuta). Se conveniamo che questi sono elementi di criticità, dobbiamo poi comprendere quali azioni mettere in campo insieme.

Sulla scorta del protocollo tra Sindacati e il Comune di Milano per una “buona occupazione” stiamo mettendo in campo una serie di azioni, come una negoziazione anticipata sul tipo di contratto obiettivo da applicare negli appalti dove è committente l’amministrazione comunale. Si potrebbe costruire un percorso analogo con Città metropolitana che fa da stazione appaltante per tanti altri enti pubblici nel territorio. Questo significherebbe tutta una serie di impegni economici, ma crediamo ne valga la pena.

Altro tema, quello delle aziende che cercano manodopera e non la trovano. A mio avviso per due motivi: perché l’offerta di lavoro non è qualitativamente appetibile; perché servono politiche di riallineamento della offerta formativa rispetto alle competenze ricercate nel mondo del lavoro.

➤ **Valentina Cappelletti (CGIL)**

In questa fase storica dobbiamo essere prudenti nel leggere gli andamenti applicando vecchie categorie ante 2019, cioè le categorie del rischio di crisi o di flessione negativa nella relazione domanda-offerta di lavoro. Dalla fine del 2021 e per tutto il 2022 e il 2023 la relazione domanda-offerta di lavoro si è invertita. La difficoltà nel reperimento di personale - sia per un problema quantitativo demografico, sia per un problema di competenza - ha spinto le aziende a modificare le proprie preferenze verso le tipologie di assunzione.

I dati impongono qualche interrogativo, ma è meglio aspettare prima di dare risposte con il solito imprinting.

Prima osservazione: post pandemia si è fatto un uso molto particolare delle somministrazioni, che a detta delle stesse imprese erano diventate lo strumento principe per fare assunzioni a tempo indeterminato (somministrazione a tempo indeterminato). Se adesso la somministrazione viene meno, non è detto che sia un problema.

Seconda osservazione: come considerare questi dati in relazione al ricorso agli ammortizzatori sociali? Anche qui userei prudenza. Ci sono settori lavorativi sui quali il meteo impatta tantissimo e la cassa ordinaria non è una vera cartina di tornasole. Semmai è nella applicazione della cassa integrazione straordinaria che si vedono i fenomeni strutturali. Ad esempio per quanto riguarda la provincia di Milano c’è un addensamento pazzesco di cigs nei settori dell’editoria e della grafica che sono orizzontalmente attraversati da una trasformazione che li sta completamente ribaltando.

Ragion per cui le riflessioni di carattere generale dovrebbero essere accompagnate da affondi sui singoli settori per avere strumenti sufficienti a capire se e in che misura possiamo

intervenire e come. È in genere complesso tentare operazioni di riconversione di asset imprenditoriali da un tipo di settore verso altri. Si può però cercare di capire se nel settore considerato la domanda di lavoro c'è ancora e, se sì, come sta cambiando. Può darsi che ci sia una compresenza di fattori, quali riduzione della domanda di lavoro, richiesta di competenze diverse, processi di espulsione. Non dico che sarebbe più semplice, ma riconfigurare le competenze di un determinato settore è diverso dal riconfigurare completamente i disoccupati.

➤ **Simona Butera** (Assimpredil Ance)

Chiaramente il settore dell'edilizia sconta la variabile del fattore meteo. E quest'anno ci sono stati tantissimi eventi atmosferici che hanno sensibilmente aumentato il ricorso alla cig. Ma noi non stiamo affatto registrando un aumento delle richieste di cassa integrazione per carenza di lavoro, veramente poche quelle che vengono avviate con questa motivazione.

Stupita dall'aumento del numero dei contratti a termine nel settore edilizio. Attraverso le consulenze che noi facciamo, non abbiamo registrato un aumento così esponenziale. Da capire se rientrano in questo numero anche le eventuali trasformazioni. Non neghiamo che nel nostro settore è diffuso il ricorso a contratti tempo determinato che però, in determinati frangenti, può sfociare in una trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Può darsi che l'aumento del ricorso al tempo determinato sia dovuto al fatto che in questo periodo è difficoltoso per le imprese fare valutazioni a lungo termine, stante le problematiche di applicazione del super bonus, eccetera. Per cui se la commessa di lavoro è confermato il rapporto viene di norma stabilizzato, diversamente cessa.

➤ **Antonio Verona** (CGIL)

Vorrei che le convocazioni di questo tavolo fossero meno episodiche e avessero una continuità "di filiera", che lavorasse per obiettivi posti e sui quali viene attuata una verifica rispetto alle intenzioni enunciate.

La presentazione di Lo Verso di stamattina, rispetto a quella di venti giorni fa, indica degli obiettivi. Emergono rilievi che preoccupano e devono suonare campanelli di allarme. Nel mercato di Milano accadono cose che meritano una attenzione meno episodica e più precisa anche rispetto ai fattori che vanno a comporre questi dati. Ad esempio l'inversione dei fattori tra domanda e offerta: per prima volta è l'offerta di lavoro a determinare le caratteristiche del mercato. Non sono più le imprese che chiedono competenze dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, ma i lavoratori che pongono delle questioni alle imprese sulle quali poi si attende una risposta.

Questione dell'assottigliamento sempre più marcato del confine tra TD e TI: il TI non è più quello di trent'anni fa, se il primo dura tre anni e il secondo due. Si impone un'analisi dei comportamenti sia delle imprese sia del lavoro che possono determinare questa situazione.

Questione della relazione che ci può essere tra demografia e immigrazione: l'inverno demografico pesa a Milano e in che termini? Immigrazione costruisce percorsi o diventa elemento di criticità, un fenomeno che comunque va governato?

Serve a Milano una sede istituzionale adeguata a mettere a confronto i diversi orientamenti e posizioni. Piacerebbe un tavolo meno episodico anche nella sua composizione: che vi si vedano i rappresentanti designati e non solo qualcuno che per caso ha saputo che c'era questa riunione. Piacerebbe che quando lasciamo questa stanza ci fosse già la data del prossimo incontro fissata, con gli obiettivi che ci diamo e un ordine del giorno.

➤ **Davide Ballabio** (Assolombarda)

Qualche riflessione di carattere generale. Stiamo lavorando sulla difficoltà di attrarre e trattenere professionalità adeguate ai bisogni delle aziende, che hanno tutto l'interesse ad entrare nel merito di questo tema. In queste settimane stiamo sviluppando progettualità specifiche. Da parte nostra tutta la disponibilità a trovare dei momenti di riflessione strutturati a partire dai segnapli che impongono domande.

➤ **Paolo Pagaria** (Confcommercio)

Osservazione sull'apprendistato, strumento nel settore dei servizi al turismo viene molto utilizzato. Nell'ambito delle nostre commissioni paritetiche registriamo una diminuzione di richieste di questa tipologia contrattuale e ci siamo interrogati sul perché. Non individuate tipologie contrattuali alternative all'apprendistato, che derivassero da incentivi previsti dalle norme di Bilancio, tali da spostare l'attenzione dell'azienda.

Sarebbe possibile abbinare questi dati all'analisi di altri dati, per esempio a quelli dei giovani provenienti dal sistema universitario, per capire se c'è diminuzione del numero di neolaureati e soprattutto se è l'età media dei laureati che impedisce poi l'assunzione tramite apprendistato? Ricordo che su questa tipologia di contratto abbiamo costruito interi sistemi formativi per la provincia metropolitana di Milano. Occorre davvero capire le ragioni di questa diminuzione.

➤ **Valentina Cappelletti** (CGIL)

Segnalo che nell'ambito di MUSA c'è un cruscotto creato e gestito dall'Università degli Studi di Milano attraverso un osservatorio che ha già prodotto il secondo di cinque previsti rapporti sulla istruzione terziaria a Milano. Contiene una serie di informazioni relative ai percorsi, alle carriere, agli studenti, etc. il [sito MHEO](#).



➤ **Davide Ballabio** (Assolombarda)

Riguardo alle prospettive dei laureati, non tutte le università sono disponibili ad incrociare i loro dati con le COB. Si sta lavorando a questo proposito e a dicembre dovrebbe essere pronto un documento.

➤ **Marco De Candido** (La Città dei mestieri di Milano e della Lombardia)

Confermo che le Università fanno fatica a concedere un incrocio dei loro dati con le COB, che sarebbe invece fondamentale per poter misurare gli esiti post laurea.

➤ **Michela Rusciano** (UIL)

Questo Tavolo metropolitano ha una incombenza in più oltre a quella di elaborare strategie di monitoraggio: fissare obiettivi a breve, medio e lungo periodo, non tanto soluzioni tecniche (competenza di comitati operativi che da questo tavolo possono scaturire), quanto di prospettiva. La domanda deve essere: dove vogliamo andare rispetto ai dati di monitoraggio che fotografano la dinamicità di un territorio? Di questo sentiamo l'assenza.

Il vostro interpellarci ci fa piacere e ci stimola sempre, questo tavolo metropolitano più del tavolo di Milano, perché riguarda il tessuto economico produttivo di un territorio allargato, con tutta la varietà e diversità espressa da ogni suo ambito, senza l'egemonia di un unico Comune che dà la direzione. Qui c'è più possibilità di sperimentare e mettere alla prova gli intenti con strumenti diversificati.

➤ **Salvatore Semeraro** (Confcooperative Milano - Sir)

Problema domanda-offerta nel settore dei lavori di cura. Il mondo della cooperazione sociale ha siglato un nuovo contratto collettivo nazionale che prevede per i lavoratori nei servizi di welfare un importante aumento economico in busta paga (quasi il 15% nei prossimi due anni). Eppure ci troviamo di fronte a una emergenza. L'inversione dei fattori domanda-offerta di lavoro non è da sottovalutare.

Ci troviamo oggi ad avere una richiesta di personale da parte delle nostre organizzazioni molto importante che faticiamo a soddisfare. Il rischio è molto alto: se non troviamo educatori, infermieri, operatori, insegnanti nei centri di formazione professionale, oss, medici, rischiamo di saltare in aria.

Importante cercare interrelazioni con il mondo accademico. Abbiamo avuto su Milano una diminuzione del 50% delle iscrizioni a scienze dell'educazione. Interrogativo: il lavoro di cura non è più attrattivo, oppure c'è un altro problema connesso che dobbiamo cercare di capire?

Io non credo che sia un problema di attrattività, ma di programmazione sociale e se non troviamo meccanismi che ci mettono in condizioni di programmare da qui ai prossimi anni il futuro dei servizi del welfare, rischiamo di attraversare crisi molto importante.

➤ **Federico Ottolenghi**

Interventi su due questioni sollevate.

Patto “buon lavoro” in relazione a Città metropolitana quale stazione appaltante per conto di enti pubblici del territorio: in calendario per il 10 giugno c’è un incontro chiesto da Cgil, Cisl e Uil a Comune e Città metropolitana su diverse questioni, tra le quali anche questa. Questione che va trattata con i vertici politico amministrativi.

Per quanto riguarda obiettivi e modalità di funzionamento di questo tavolo, avanzo una prima proposta operativa riguardo il tema delle crisi aziendali.

Abbiamo definito e formalizzeremo a giorni l’aspetto del cosiddetto “Nucleo crisi” previsto dalle linee guida regionali del cluster 5 di GOL.

Intanto mettiamo a vostra disposizione uno strumento operativo di monitoraggio, messo a punto con l’obiettivo di intercettare in maniera precoce le crisi aziendali, possibilmente prima che entrino in fase conclamata.

Propongo di dare cadenza mensile a momenti operativi di condivisione e scambio reciproco di informazioni, a supporto del monitoraggio delle crisi aziendali. Le nostre informazioni derivano da fonti istituzionali (interlocuzioni con amministrazioni locali) e non solo (cronache dei giornali) e certo ci sono informazioni altrettanto significative che possono direttamente arrivarci dalle parti sociali.

Per questo tavolo abbiamo prospettato una convocazione almeno trimestrale, ancora non ci siamo arrivati, ma quasi. Consideriamo però i limiti di un appuntamento che abbia all’ordine del giorno così tanti temi, rischiando di risolversi in grandi panoramiche carenti di approfondimento delle singole questioni. Nostro obiettivo non è di produrre miriadi di riunioni, ma di fissare momenti tecnici dedicati ad una lettura interpretativa specifica dei dati che derivano da monitoraggi puntuali.

➤ **Diana De Marchi**

Vorrei che decidessimo su quali argomenti andare avanti insieme per poi arrivare a qualche proposta. È difficile, complicato. Possiamo condividere una proposta?

Riguardo al tema delle professioni di cura focalizzato da Semeraro. Segnalo che mi arrivano continuamente richieste di impegno e proposte di corsi di formazione per creare professionalità adeguate. Io mi occupo di donne e delle loro difficoltà di inserimento nel lavoro. Sappiamo quanto il lavoro di cura sia stato tradizionalmente affidato a loro, ma la

domanda odierna in questo settore è tale da imporre che la formazione venga richiesta anche agli uomini. Il 50% di calo delle iscrizioni a scienze dell'educazione è allarmante e mi domando perché vi sia questa contraddizione tra domanda e offerta. Non credo che la questione possa ridursi al compenso economico. Capiamo davvero quali azioni concrete vogliamo portare avanti.

## 2. UNITÀ CRISI DEL LAVORO: UNO STRUMENTO DI MONITORAGGIO DELLE CRISI POTENZIALI ELABORATO DALL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

---

### ➤ Livio Lo Verso

Ci siamo posti l'interrogativo: cosa dovrebbe fare questa struttura?

Compiti indicati: supervisione e coordinamento dei progetti per protezione dei livelli occupazionali; coinvolgimento dei soggetti accreditati alle politiche attive del lavoro; la comunicazione con gli stakeholders/lavoratori delle imprese; l'individuazione di un percorso con l'obiettivo della protezione del lavoro, non solo del lavoratore ma dell'impresa stessa, che è poi il punto di partenza.

Mostro il cruscotto che abbiamo sviluppato e che vorrei diventasse uno strumento condiviso e partecipato, al quale voi potreste dare un contributo costante.

Questo lavoro di monitoraggio viene effettuato ad oggi dall'Osservatorio del mercato del lavoro, quotidianamente, attraverso una pluralità di fonti non strutturate raccogliendo ed aggregando informazioni scovate del tutto casualmente. Le segnalazioni ci arrivano ad esempio dalla collega che lavora al Centro dell'impiego e ha accolto qualcuno arrivato per chiedere consigli sulla scorta di voci di crisi che attanaglierebbero l'azienda in cui lavora; poi ci sono le notizie di giornale, oppure la preoccupazione espressa da un amministratore locale. Nessuna pretesa di essere esaustivi o di sostituirci al monitoraggio della cassa integrazione. Il contributo che vogliamo dare è differente.

Illustrazione del front end del CRUSCOTTO [Home - Monitorcrisi \(cittametropolitana.mi.it\)](http://Home-Monitorcrisi(cittametropolitana.mi.it)) sottolineando che si tratta di una versione Beta (sperimentale) tuttora non accessibile al pubblico.

*Prima pagina: infografica variazione dell'entità delle crisi aziendali in Città Metropolitana di Milano: valori assoluti del numero di lavoratori ed imprese coinvolte.*

Si considera un semestre che si sposta nel tempo, raffrontato con quello dell'anno precedente; l'aggiornamento è quotidiano.

Infografica crisi che si sono generate nel semestre dicembre 2023-maggio2024 raffrontato al semestre dicembre2022-maggio2023: i lavoratori coinvolti sono in calo (-4.87%, comunque 742), le aziende in aumento (+55,56%, in tutto 28).

Le percentuali spaventano, ma sono numeri assoluti molto piccoli.

*Seconda pagina: analisi della composizione delle crisi aziendali e dei lavoratori coinvolti nel semestre per tipologia di crisi (cassa integrazione, liquidazione, mobilità, crisi potenziali)*

La tipologia di crisi conclamata con la maggior parte di lavoratori coinvolti nel semestre considerato è la cassa integrazione (78,58%, 583 su 742), seguono le liquidazioni (12,26%), le mobilità (1,08%). Poi ci sono le crisi potenziali (8,09%).

La tipologia di crisi con la maggior parte di aziende coinvolte è sempre la cassa integrazione (60,71%), seguono le liquidazioni (28,57%), le mobilità (7,14%) e le crisi potenziali (3,57%).

*Terza pagina: settori produttivi interessati dalle crisi registrate, nel semestre considerato, per numero di lavoratori.*

Il manifatturiero (codice Ateco C) è il settore con più crisi (771 lavoratori), mentre per crisi potenziali si segnala il settore H (trasporto e magazzinaggio) con 60 lavoratori.

Crisi potenziali: quelle per cui non c'è ancora stata alcuna azione formale da parte di Regione Lombardia o di alcun altro, ma di cui noi per qualche emotivo siamo venuti a conoscenza. L'OML auspica che attraverso il contributo delle parti sociali questo strumento possa migliorare e crescere, perché bisogna arrivare prima ancora che inizi il percorso formale, incontrando il datore di lavoro, capendo quale è l'esigenza. Tanti gli esempi in cui con interventi diretti e tempestivi si è riusciti a fare accordi in "camera caritatis" e a scatola chiusa.

Questo strumento è propedeutico all'attività del Nucleo Crisi e dell'attività reale che però non può gestire l'Osservatorio del mercato del lavoro, ma chi fa i servizi delle politiche attive del lavoro. Regione ha tentato strada della creazione di una struttura più stabile dei partenariati che dovrebbero entrare in azione, ma non ha funzionato. C'è una oggettiva empassa sullo strumento, di cui si sa solo quale è la fonte di finanziamento (asse 5 GOL).

➤ **Federico Ottolenghi**

Fisseremo un appuntamento entro giugno per tornare a parlare di questo cruscotto, di cui intanto vi manderemo il link, e per attivare un monitoraggio congiunto CMM - Parti sociali sulle situazioni di crisi anche in funzione di interventi tempestivi.

➤ **Livio Lo Verso**

Precisazione: quanto mostrato è solo il front end del cruscotto, la banca dati resta nel server di Città metropolitana, off line. Cerchiamo di costruire uno strumento di deposito e archivio di tutto quello che ci arriva.

➤ **Michela Rusciano (UIL)**

Complimenti per il lavoro e anche per il senso che date alla riattivazione dell'unità di crisi. Un luogo dove non solo utilizzare gli strumenti che ci sono, ma dove prepararci anche per futuri sviluppi da attuare nelle politiche del lavoro. Una delle cose che ci potrebbe a breve riguardare è la scelta del Governo Meloni di aggirare i target prioritari imposti per Gol, per cui basterà essere disoccupati per entrare in Gol, il che cambierà tutte le impostazioni adottate finora sui territori quale risposta alle criticità.

C'è una evoluzione a volte anche più rapida di quella dettata dalle risorse europee da cui discende la programmazione dei servizi. L'unità di crisi ha ragion d'essere nella vicinanza al territorio che legge, posizione che le permette di segnalare una carenza o avanzare suggerimenti per ottimizzare l'impiego di risorse e mezzi già a disposizione

➤ **Sara Barbieri (Sviluppo Lavoro Italia, ex ANPAL)**

Crisi aziendali tema complesso perché stratificato rispetto ai tavoli, dal nazionale al locale. Dipendendo sempre da dove si origina la crisi. Ci sono crisi che arrivano dal sistema e da accordi di stampo nazionale, oppure hanno dimensione regionale o territoriale locale. Gestire i diversi livelli di interlocuzione, interfacciarsi nelle cosiddette relazioni industriali e istituzionali, è la difficoltà maggiore.

Io credo che Regione Lombardia abbia fatto scelta oculata tornando a istituire queste unità di crisi a livello territoriale, ovvero provinciale. Una scelta che implica anche un grosso investimento in termini di formazione.

Il lavoro è quello di capire come muoversi quando arriva la crisi conclamata o anche solo la prima avvisaglia tramite il singolo lavoratore che si rivolge a un CPI. Capita spesso che il lavoratore si muove indipendentemente da chi ha magari già firmato quegli accordi e preso impegni nell'ambito di interlocuzioni.

Altro elemento di complessità è quello delle politiche attive: Gol non esaurisce la platea dei disoccupati. Ci sono diversi accordi di riqualificazione e ricollocazione. La risposta è multipla e in ogni caso dovremmo attivare percorsi di politica attiva del lavoro.

Legame nel territorio tra crisi e politiche industriali: spesso viaggiano su binari separati. Difficoltà a capire le ricadute sul territorio che comporta una riconversione industriale. Ci sono impatti sui lavoratori per cui ogni possibile processo di riqualificazione diventa arduo.

Ad esempio nel Bresciano, dopo la prima grande crisi del 2009, abbiamo visto la scomparsa della manifattura che qualificava il territorio e ci siamo trovati al suo posto la grande distribuzione. Conseguenza: è cresciuta una disoccupazione caratterizzata da età media sempre più alta e profili professionali molto bassi. In queste condizioni i processi di riqualificazione e ricollocazione diventano molto complessi.

Il tema è quello di abituare il territorio a gestire questi fenomeni. Il ruolo delle rappresentanze sindacali è importante, rispetto al lavoratore ma anche rispetto all'impresa, perché è la gestione delle relazioni industriali che accompagna questi processi.

Un'altra cosa che banalmente Regione Lombardia ha iniziato a fare è quella di condividere i riferimenti territoriali, perché chi è al Cpi si chiede "adesso cosa faccio, chi chiamo?".

Sono fenomeni complessi dove i tasselli man a mano si aggiungono, molti ancora quelli da mettere a punto. Occorre un approccio molto più sistemico per non dover andare a tamponare. Dobbiamo arrivare prima, ma prima non arriviamo mai perché occorre saper leggere dei dati ma anche saperli trasferire. Ci siamo trovati di fronte a crisi molto grosse dove il lavoratore asseriva che non era vero. Quando si arriva all'ultimo anello che è anche il più importante, che è quello del lavoratore, hai un altro livello di complessità.

➤ **Salvatore Semeraro** (Consorzio Sir)

Domanda: rispetto al tema dei soggetti delle politiche del lavoro, c'è solo la parte pubblica o anche quella dei soggetti privati accreditati? C'è solo Afol o anche gli accreditati.

➤ **Federico Ottolenghi** (CMM)

C'è un ruolo che devono gestire i centri per l'Impiego gestiti da Afol per conto di Città metropolitana, poi c'è un ruolo di tutti gli accreditati pubblici e privati, tra i quali anche Afol. Stiamo lavorando avendo sempre presente questa distinzione.

➤ **Valentina Cappelletti** (CGIL)

Gli strumenti di gestione della crisi, quelli connessi al percorso 5 di Gol ma anche, in generale, quelli correlati alla nuova versione degli ammortizzatori sociali, presuppongono una connessione molto forte, fino al limite della condizionalità, fra la tutela del reddito e gli strumenti di sospensione e la partecipazione a percorsi di politica attiva ad alto contenuto di formazione professionale. Tutto questo per essere efficace deve essere tempestivo.

Dobbiamo sapere che quando ci confrontiamo con l'attuazione di questi strumenti, la difficoltà deriva dal fatto che anche le gestioni più efficaci dei processi di crisi non si sono mai

trasformate in pratiche consolidate, da cui le politiche abbiano imparato, anche per nostra responsabilità. Questo perché sono state episodiche e quasi sempre legate ad apparenti congiunture, o legate a capacità individuali, mentre questo dovrebbe scomparire per potersi depositarsi in un minimo di metodo.

Nei contesti che cominciano a scricchiolare si rileva spesso una sorta di rimozione, un gap tra il management aziendale o la proprietà aziendale e la percezione dei lavoratori. Tra la percezione e la volontà di riconoscere la crisi corre un mare. Chi fa il nostro lavoro deve sapersi confrontare con questo, prima di proporre modalità di gestione volte per lo più a trovare alternative che consentano la sopravvivenza del lavoratore ma anche della impresa. Il piano B di solito è molto blando e schiacciato su pratiche risarcitorie. Dipende da processi collettivi e individuali. Impariamo un po' meglio da quanto sopravviene, per trasformare questa conoscenza in modelli di riferimento.

➤ **Salvatore Monteduro** (UIL)

Importare capire chi fa che cosa. Non credo che questo debba essere tavolo che decide come deve funzionare l'unità di crisi, quali i suoi obiettivi, quali gli strumenti di cui si deve dotare per arrivare a determinato risultato. Io immagino una operatività di carattere più tecnico. Al di là degli strumenti di politiche attive che si possono utilizzare, con i loro target, i vincoli e condizionalità che ci sono.

Gli enti accreditati di natura privatistica rientrano già nell'unità di crisi?

Dobbiamo darci un metodo di lavoro per ciascun livello di intervento da programmare, quando si tratta di decisioni operative l'ambito deve essere più ristretto. Altrimenti l'azione risulterà poco efficace anche per gli obiettivi condivisi da tutti a questo tavolo.

➤ **Claudia Lesioli** (Assolombarda)

C'è qualche ulteriore elemento di riflessione che ci potete anticipare per la futura riunione per avere dettagli più completi sui quali anche noi al nostro interno possiamo fare le nostre riflessioni?

➤ **Federico Ottolenghi** (Cmm)

Oggi la proposta è quella di dotarci di uno strumento tecnico da alimentare in condivisione. A breve formalizzeremo il nucleo crisi, con una presenza di Città metropolitana insieme a AFOL. Parallelamente occorre avere un tavolo con le parti sociali per avviare il monitoraggio.

➤ **Salvatore Monteduro** (UIL)

A livello regionale abbiamo già condiviso la metodologia e ci hanno chiesto di comunicare i nominativi dei nostri referenti per ciascun territorio. Occorre ora comprendere come

attivare da subito questi soggetti inseriti di diritto nell'unità di crisi, e che dovranno poi darsi una metodologia di lavoro. Se Regione non ha inviato a voi questi nominativi, ve li comunicheremo noi. Noi sindacati dobbiamo esserci da subito. Noi quelli che vivono dentro le aziende attraverso i nostri lavoratori.

➤ **Federico Ottolenghi (Cmm)**

Noi ancora non ricevuto i nominativi. Sentiremo Regione al riguardo.

### **3. I SERVIZI PER IL LAVORO: DATI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO ANNO 2023 E AGGIORNAMENTO SUL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CPI**

---

➤ **Federico Ottolenghi**

Stiamo lavorando su diverse linee per il consolidamento di Afol metropolitana perché perché ci sia una circolarità sempre più ristretta e migliore efficacia tra Città metropolitana, Afol e i servizi per il lavoro gestiti:

- 1) sviluppo delle azioni conseguenti all'unificazione in Afol di Euro lavoro, con l'ingresso di nuovi soci in Afol, i Comuni sono già cresciuti da 72 a 84, l'obiettivo è superare i 100 incorporando buona parte dei 49 Comuni nella zona Ovest;
- 2) lavoro di potenziamento del personale
- 3) nuovo contratto di servizio siglato a gennaio 2024 tra Città metropolitana e Afol Metropolitana.

Anticipazione di alcuni dati che vi forniremo poi completi con la relazione sui Servizi per il Lavoro 2023 per quanto attiene CMM.

***Cfr Slides allegate: 20240530\_SLIDE Servizi e politiche per il lavoro.pdf***

Numero di persone che hanno rilasciato la DID nel 2023 in Lombardia e in Città Metropolitana di Milano: 54.650, di cui 37.896 gestite dai centri per l'impiego, dato di fonte regionale.

Sia noi che le altre Province stiamo sollecitando Regione perché quella parte di DID che non si tradurranno mai in Patti di servizio e in azioni successive, ma che sono legate a certificazioni sanitarie o di altro genere, venga tolta al carico di lavoro dei Cpi per lasciare spazio ad attività più qualificate e utili da parte degli operatori.

Le 37.896 DID da noi gestite hanno dato luogo a 25.936 patti di servizio (PSP) e a 26.972 assessment (dato di fonte regionale - monitoraggio servizi al lavoro anno 2023).



31.343 i servizi specialistici erogati dai Centri per l'impiego di Città Metropolitana di Milano (orientamento specialistico, orientamento specialistico disabili, supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo, supporto al collocamento disabili, supporto all'autoimpiego).

Insieme con Afol lavoriamo affinché sempre più i CPI si caratterizzino come luoghi di accompagnamento ai servizi specialistici e meno come sportello di certificazione dello status di disoccupato.

Piccolo focus su IDO (Servizi di incontro domanda offerta): 3.098 le aziende che hanno fatto richiesta di preselezione, per 7.572 posizioni ricercate che hanno portato ad individuare 15.018 candidati, di cui 9.902 preselezionati e inviati alle aziende. Sono stati 3.634 i candidati per i quali il CPI ha ricevuto un feedback dall'azienda rispetto al colloquio effettuato, 2.259 quelli ritenuti infine idonei dall'azienda\* e 918 quelli infine assunti (fonte dati: Afol metropolitana - monitoraggio servizi al lavoro anno 2023).

(\*Per ragioni attendibilità delle procedure è importante per noi capire se i candidati sono stati ritenuti idonei anche se poi non sono stati assunti)

#### **POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO**

Aggiornamento sulla partita potenziamento del personale: dopo i primi due round di concorso, quello regionale e quello di Città metropolitana, partirà la prossima settimana il terzo e ultimo lotto di concorsi per il reperimento di operatori del mercato del lavoro. Pensiamo di poter concludere le assunzioni entro il 2024, seppure in qualche caso l'iter potrebbe protrarsi all'inizio del 2025.

In questi concorsi saranno compresi due profili nuovi, di mediatore culturale e di orientatore. Andiamo infatti sempre più specializzando le figure ricercate e dunque le prove di selezione.

Nuove assunzioni: dalle ultime comunicazioni di Regione al Tavolo Direttori sappiamo che i limiti di budget sono stati rialzati per cui possiamo aumentare le assunzioni rispetto al nuovo limite prudenziale di 274, aggiungendo un'altra trentina di persone. D'altra parte, insieme all'aumento dell'organico sono andati crescendo anche il carico di lavoro, le sfide e gli obiettivi.

Non dimentichiamo il turn over elevato all'interno dei nostri servizi, per cui dicembre 2024 non sarà la fine delle nuove assunzioni, ma a fronte dello svuotamento delle graduatorie potranno essere avviati ulteriori concorsi che s'ipotizza di riproporre annualmente.

Potenziamento infrastrutturale dei Cpi: a gran fatica ci stiamo muovendo, a gennaio aperto il Cpi Milano sede di via Paravia, stiamo agendo in parallelo con i Comuni sia nella

progettazione, sia nel complicatissimo accompagnamento formale e procedurale per la sigla delle convenzioni a tre (Cmm, Regione e Comune) previste per ogni progetto.

Avremo margine rispetto alla deadline fissata del dicembre 2025, probabilmente potremo prorogare la fine dei lavori a marzo 2026. Stiamo cercando di pianificare un cronoprogramma che per interventi di dimensioni più limitate prevede termini anticipati per non rinviare e concentrare tutte le nuove aperture al 2026.

### **PROGRAMMA GOL**

Andamento Gol, stato di avanzamento al 20 maggio 2024 (dati di fonte regionale): 38.724 il target per i Patti di servizio, quelli realizzati sono finora stati 17.423, di cui grosso modo 12mila da parte dei CPI e 5mila da parte degli operatori accreditati. Questo andamento va presidiato costantemente per raggiungere entro la fine dell'anno gli obiettivi prefissati.

Più critico il tema delle doti con servizi di formazione. Target raggiunto solo per il 32,54%, con 3.785 doti. Se facciamo una proiezione sullo sviluppo dell'anno, non ci siamo. Questo è un risultato non positivo determinato da diversi fattori, ci stiamo lavorando con i Cpi.

Uno strumento che sta funzionando è il tavolo mensile con tutti gli operatori accreditati. Il loro feedback ci ha permesso quest'anno di passare da una fase iniziale in cui gli slot a disposizione venivano riempiti solo in misura parziale, a una soglia di copertura degli slot superiore al 70%. Si cerca in quella sede mensile di raccogliere anche quegli elementi di criticità che non possiamo risolvere direttamente noi, ma che noi riportiamo a Regione (esempio dare maggiore flessibilità ad alcune procedure e risolvere il mal funzionamento delle piattaforme che supportano le attività).

Vedi tabella del peso di CCM in Regione per Programma GOL da quando il programma è partito (dati di fonte regionale - giugno 2022): il numero totale delle persone entrate nel programma è pari a 302.073 a livello regionale, di cui 74.221 a livello di Città metropolitana (24,6%). 33.690 le persone che hanno attivato una dote, 13.118 andate in formazione (di cui 3.872 hanno concluso), 4.373 in formazione digitale (di cui 2.053 hanno concluso).

8.374 le persone (codici fiscali) che si sono rioccupate attraverso 19.092 i contratti di lavoro avviati, un dato su cui dobbiamo ragionare.

Mentre per l'avviamento delle doti di formazione in generale siamo in difficoltà, le doti formazione digitale, che per lungo tempo erano rimaste ferme, hanno registrato una ripresa significativa che mitiga le nostre preoccupazioni.

### **STATO AVANZAMENTO PATTI TERRITORIALI PER LE COMPETENZE E L'OCCUPAZIONE**

Due quelli per cui Città metropolitana è capofila, quello per la logistica nell'Adda Martesana e quello in ambito agroalimentare riferito al territorio metropolitano. Entrambi hanno

dimensioni ridotte rispetto al Patto nell'ambito della Mobilità sostenibile che vede capofila la Camera di Commercio ed ha una dimensione sovra territoriale, quasi regionale.

Stiamo lavorando per arrivare entro un mese alla fase 2 di presentazione del progetto vero e proprio dei due patti territoriali.

Due elementi significativi se riusciamo a farli funzionare anche al di fuori di questi specifici strumenti:

- 1) Il carattere di co-progettazione e co-realizzazione che vede al tavolo tutti i soggetti potenzialmente interessati, enti pubblici, parti sociali e operatori privati accreditati. C'è un partenariato che può aiutarci ad avere un metodo di lavoro esportabile anche altrove. Per esempio abbiamo voluto mettere il tema del buon lavoro.
- 2) Sviluppo progetti mirati su fabbisogni di determinate filiere in determinati territori per costruire percorsi anche nuovi rispetto a quelli esistenti.

Elementi significativi perché aiutano a costruire percorsi personalizzati sulle circostanze del territorio o della filiera presa in considerazione. È lo stesso lavoro che si cerca di sviluppare attraverso le sedi decentrate del Cpi di Milano, nell'ambito del potenziamento infrastrutturale, per far sì che non sia solo un avvicinamento fisico al potenziale utente, ma che il Cpi diventi elemento di rete territoriale.

➤ **Tommaso Di Rino** (Afol metropolitana)

Andamento programma GOL è di attuazione complessa, non sono in città metropolitana ma in tutti i territori. Come Afol stiamo cercando di dare mano significativa per quanto possiamo, in duplice veste, ma anche in una logica di sussidiarietà. La realizzazione del programma è difficoltosa e non ha stimolato gli operatori privati per tutta una serie di complessità, anche di adempimento burocratico. Per molto tempo è stata giudicata un'attuazione non economicamente sostenibile per loro.

Se guardiamo ai dati assoluti di attuazione di GOL, nel primo quadrimestre 2024 Afol risulta essere il primo operatore accreditato. Stiamo collaborando insieme a Città metropolitana con gli operatori privati, stiamo distribuendo i patti di servizio personalizzati riempiendo gli slot disponibili, tuttavia c'è bisogno di una forte collaborazione sussidiaria che stiamo compiendo, da un po' di tempo, non dalla prima ora ma da quando ci è stato possibile, anche come operatore accreditato. Effetto booster dipeso da migliore organizzazione nel rapporto tra i nostri servizi per il lavoro e il nostro servizio che si occupa di formazione permanente. I Cpi hanno strutturato un catalogo con oltre 350 percorsi formativi attivabili on demand dai nostri uffici di formazione permanente e questo sta in qualche modo funzionando con effetto positivo. Il monitoraggio è permanente, c'è sempre da migliorare.

IDO: è molto cambiata la ricerca di lavoro, è cambiato l'atteggiamento soprattutto della fascia under 30, è vero. Gli imprenditori ne sono perfettamente a conoscenza e hanno molto abbassato le loro pretese rispetto alle skills di ingresso. Questo va tenuto in forte considerazione.

Orientamento professionale: credo non se ne faccia mai abbastanza. Stiamo cercando di svilupparlo anche creando una serie di eventi, che prima abbiamo sperimentato nel nostro red point di Cesano Boscone, portando i servizi per l'impiego all'interno di un luogo desueto: un centro commerciale. Abbiamo sviluppato un calendario mensile di eventi, ci siamo affinati, abbiamo capito che pagavano e nel 2023 ne abbiamo organizzati ben 97: 57 recruiting day, giornate in cui veniva con noi una azienda e selezionava; ci siamo inventati la formula dello speed day del lavoro, o il workshop su tecniche di ricerca attiva, molto partecipati, abbiamo fatto webinar sugli incentivi alla assunzione e sulla certificazione per la parità di genere, fiere del lavoro.

Nel 2024 abbiamo cercato di accelerare: con maggio siamo già a 79 eventi, con coinvolte (iscritte) 1.668 persone. Stiamo puntato a eventi speciali: vedi Job Day a Villa Forno di Cinisello Balsamo con la speranza che diventi il nuovo Cpi, e poi a Cascina Merlata, nel complesso di Merlata Bloom con un recruiting day per trovare personale ai negozi interni.

Stiamo lavorando per Città metropolitana per la diffusione dei Cpi nel tessuto urbano di Milano. Lavoro che si concluderà nel 2025, primo trimestre 2026, con l'inaugurazione di tutte le sedi previste, una molto grande in Darsena. Abbiamo potuto attivare, su sollecitazione del Prefetto, prima di una riqualificazione vera e propria, il Cpi di via Paravia. Primo dato evidente che stiamo riscontrando: uno su tre degli utenti che passano è extra Ue. Tanto è che stiamo caratterizzando sempre più quel servizio di mediatori culturali, Cpi ha connotazione molto particolare, e un terreno di esperimento significativo.

Progetto speciale «COB 23», messo in piedi da Città metropolitana e da noi con i sottoscrittori del Patto per il Lavoro di Milano: 6mila donne, di età 30-44 anni, che avevano una COB di cessazione, sono state da noi contattate in modo proattivo per dire loro che, perso il lavoro, anziché restare inattive a casa ci sono diverse cose che si possono fare. Tasso di riscontro positivo del 39%, un risultato molto significativo pensando che le abbiamo contattate tutte telefonicamente e che farsi rispondere e avere un colloquio anche lungo non è facile. I mesi del 2023 hanno consentito agli operatori di affinare il metodo. Abbiamo quindi deciso di far diventare ordinaria questa attività. Da inizio 2024 nel Cpi di Milano stiamo cercando di fare di questa tecnica una ordinaria prassi di approccio. Contattiamo le 400-500 donne al mese di quel target di cui abbiamo il telefono. A maggio ne abbiamo contattate 399 e il 61,2% si è dichiarato disponibile a farsi aiutare.

Questo tentativo potrebbe essere trasferito nel territorio metropolitano e potrebbe essere sfruttato in un altro caso. Per motivi inspiegabili, nella COB non è obbligatorio inserire

l'elemento di contatto del lavoratore. Basterebbe una piccola modifica a livello nazionale per ovviare a questa mancanza e invito le parti sociali ad attivarsi in questo senso. Questo elemento di contatto ce l'abbiamo però al 100% nelle schede di assessment. Dunque per tutti i lavoratori che vengono al centro per l'impiego ed entrano nel programma GOL abbiamo un contatto. Potrebbe essere un'idea concreta, per ripartire da lì.

Favorevole a far diventare questo tavolo a odg monotematico.

➤ **Valentina Cappelletti (CGIL)**

Un tema di difficoltà in GOL, già colto nel confronto con Regione, è la scarsa capacità di correlare l'inserimento nel programma con l'offerta di formazione adeguata, anche per la scarsità di offerta di formazione pubblica. Non a caso nel momento in cui c'è un catalogo di un ente pubblico accreditato la situazione migliora.

Questa politica può essere utilizzata come ambito di sperimentazione e apprendimento per gli stessi operatori pubblici. Per quando non avremo più GOL e avremo bisogno di sostenere con altri strumenti gli interventi delle politiche del lavoro.

Lo strumento di monitoraggio che abbiamo sollecitato a lungo a Regione Lombardia e che ora è a disposizione, sugli esiti occupazionali delle persone che sono passate attraverso le politiche attive, distingue oggi molto bene circa il genere, qualità dell'occupazione e anche il numero di settimane lavorate. Non possiamo attribuire automaticamente alle politiche questi esiti, ma intanto qualche correlazione si può fare. Utile tornare a insistere insieme sulla visibilità della caratteristica di appartenenza per origine geografica.

Se potessimo far in modo che ogni nuovo Cpi diventi anche un laboratorio per gli attori locali che appartengono a questa composizione del partenariato, per seguire da vicino l'implementazione degli strumenti e delle politiche in quel luogo, sarebbe molto utile. Anche per collegare gli esiti delle politiche del lavoro con altre politiche (ad esempio quelle abitative).

➤ **Davide Ballabio (Assolombarda)**

Patti territoriali relativi a formazione continua o disoccupazione?

➤ **Federico Ottolenghi**

Entrambi.

#### 4. FORMAZIONE/ORIENTAMENTO: AGGIORNAMENTO SU SVILUPPO PROGETTO A CURA DI CITTÀ METROPOLITANA E LA CITTÀ DEI MESTIERI DI MILANO E DELLA LOMBARDIA

---

➤ **Marco De Candido** (Città dei Mestieri di Milano e della Lombardia)

Percorso iniziato un paio di anni fa condividendo l'esigenza di creare un sistema integrato che avvicini la formazione e l'orientamento a chi lo cerca.

Quello che abbiamo creato è una suite di piattaforme che mette in comunicazione in modo molto diretto, non fissando una fotografia statica, ma seguendo in maniera dinamica tutto quello che si muove nell'ambito di Città metropolitana in termini di formazione. Obiettivo avere finalmente uno strumento, che si rinnova quotidianamente con tutti gli enti formativi, di ricerca dei loro corsi di formazione.

Ne viene data disponibilità anche a tutti i centri per l'impiego, che così hanno uno strumento che possa rappresentare la pluralità della formazione, con anche elementi di informazione di qualità che gli enti stessi ci hanno fornito per aiutare gli utenti a capire quale è per loro la formazione più adatta, più confacente alle loro esigenze e desiderata.

Altra piattaforma in cui ci piacerebbe coinvolgere questo tavolo riguarda l'orientamento. Abbiamo siglato con l'Ufficio scolastico territoriale e Città metropolitana un protocollo di intesa che ci vede capofila di una sorta di coordinamento di tutto ciò che si muove in materia di orientamento. Cerchiamo di studiare quelle che sono le iniziative prioritarie da mettere in campo nell'area metropolitana. In particolare creare una piattaforma che metta a sistema con la stessa ottica, non statica ma dinamica, tutti gli interventi a 360 gradi, dalla scuola primaria all'università, per darne disponibilità a tutte le scuole di Milano e provincia, e direttamente anche a chiunque cerchi occasioni e interventi di orientamento.

Questo lavoro sta arrivando a termine. Il progetto è direttamente collegato anche al lavoro, ma qui servirebbe incrociare i dati degli studenti diplomati nei corsi con i dati provenienti dal monitoraggio delle assunzioni. Il dato degli studenti non lo abbiamo, mentre le COB sono qui in Città metropolitana. Solo con la congiunzione diretta alle COB possiamo aiutare le politiche del lavoro di Città metropolitana a capire come orientare la formazione. Aiutateci a sviluppare sempre meglio queste piattaforme.

➤ **Antonino Sciabarrà** (Città metropolitana)

Cfr slides allegate: *CdMOrienta\_TavoloMetr.pdf*

Stiamo cercando insieme a Città dei mestieri di creare una serie di applicativi e portali tematici inerenti alla formazione da mettere a disposizione di tutti coloro che hanno interesse.

Il portale «CdM Orienta» è in continuo aggiornamento grazie agli enti di formazione. Ma abbiamo voluto fare qualcosa di più. Stiamo lavorando per riunire e sviluppare in unico marchio - «CdM Orienta» - una serie di portali e nuovi servizi. Obiettivo quello di creare un collegamento tra chi cerca opportunità di orientamento e formazione (studenti, famiglie e docenti nelle scuole) e chi offre questo tipo di servizi (istituzioni scolastiche, enti di formazione e imprese). L'ambizione è quella di seguire tutta filiera del lavoratore, che si orienta, si forma e si inserisce nel mondo del lavoro.

I prodotti sono gratuiti, open, on line.

1) **Cdm Orienta settore formazione:** una banca dati di tutti i corsi di formazione con informazione messe a disposizione da tutti gli enti di formazione operanti sul territorio.

Lo strumento, oltre ad essere liberamente accessibile dal sito di Città metropolitana, è a disposizione di tutti i Centri per l'impiego come strumento utile ad orientare gli utenti che accedono al programma GOL. Nel dettaglio in banca dati ci sono 1554 schede di corsi offerti da 68 enti; 691 sono corsi GOL.

2) **Iter FP Formazione Professionale**, catalogo digitale della formazione professionale. Troviamo tutta l'offerta formativa approvata da Regione Lombardia, ci sono tutti i programmi dei singoli corsi. Non c'era niente di questo genere in Città metropolitana. 368 schede di corsi offerti da 36 enti, trovate anche le offerte personalizzate.

3) **Cdm Orienta settore orientamento**, ultimo prodotto in fase di sviluppo, costruito in collaborazione con l'Ufficio scolastico territoriale, banca dati degli eventi di orientamento.

Banca dati dove tutti coloro che organizzano eventi di orientamento possono andare ad inserire le loro schede e programmi e la documentazione che intendono distribuire. Il portale è ricolto a studenti, famiglie, docenti, scuole.

Il portale sarà disponibile per il nuovo anno scolastico.

Abbiamo dato anche la possibilità di prenotarsi agli eventi.

L'idea è di non limitarsi a questi tre portali, ma di continuare a sviluppare una serie di servizi che agevolino la scelta.

➤ **Michela Rusciano (UIL)**

Importante il collegamento tra COB e formazione a qualunque titolo. A proposito di questo nucleo: massima attenzione ai dati della COB che utilizziamo e alla loro complessità. Il Catalogo è strumento principe, ma ha in sé rigidità. Anzitutto una certa rigidità a stare dietro

alle trasformazioni e alla necessità di cambiamenti. Due: la capacità di intercettare le diversità di competenze all'ingresso, ma questo fa pesantemente la differenza. Il catalogo deve essere il più lontano possibile dall'offerta formativa degli enti. Deve essere da parte di chi lo costruisce la capacità di incidere nel dare una richiesta chiara di evoluzione ai percorsi che vanno ad inserirsi nel catalogo.

➤ **Federico Ottolenghi**

Rilancio la palla: laddove si ravvisasse che il catalogo è troppo costruito su parametri amministrativi e non sufficientemente in grado di tramettere contenuti è utile segnalarlo. Di modo che anche noi possiamo usare la segnalazione come leva al tavolo con gli enti.

➤ **Antonino Sciabarrà**

Tutti questi prodotti sono stati sviluppati in casa per cui la possibilità di personalizzazione e di coinvolgimento di altri soggetti è piena. Nel momento in cui ci arrivassero suggerimenti per migliorare sono bene accetti.