

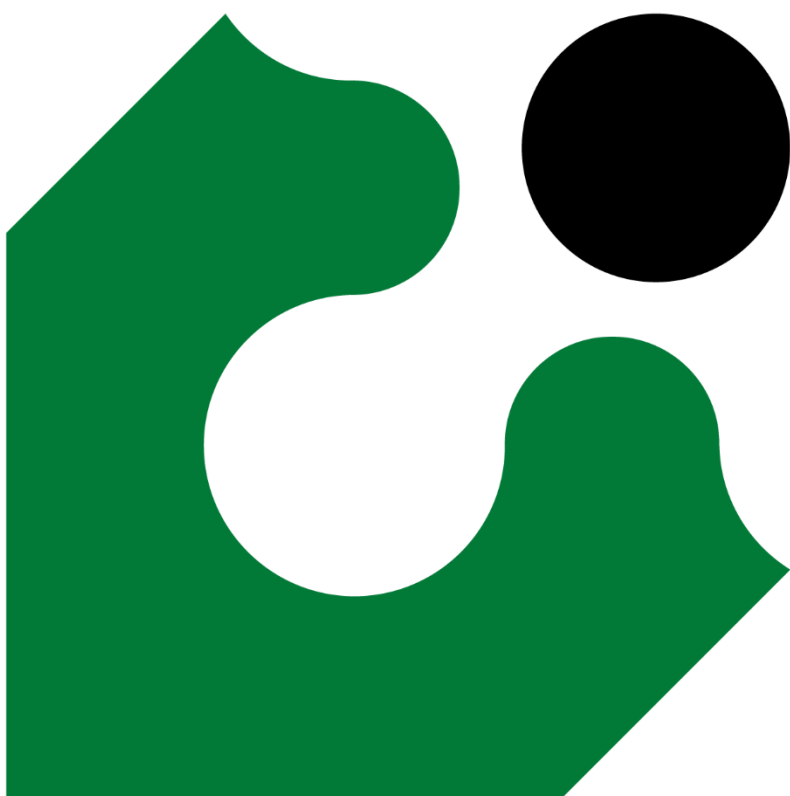


Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione professionale in Lombardia

Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della
formazione in Lombardia – 2020

Codice PoliS-Lombardia:1912010OSS

Marzo 2022



Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Lombardia

Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Lombardia

Rapporto di ricerca redatto per incarico della Direzione Generale Formazione e Lavoro nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Mercato del Lavoro e della formazione
(Codice PoliS-Lombardia: 1912010OSS)

PoliS-Lombardia

Dirigente di riferimento: Giampaolo Montaletti

Project Leader: Simonetta Guzzo

Gruppo di ricerca:

Il rapporto è stato redatto dall'Istituto per la ricerca sociale (IRS) e Centro di Ricerca sul Lavoro Carlo Dell'Aringa (CRILDA) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, con la direzione di Manuela Samek Lodovici, il coordinamento di Nicola Orlando e la collaborazione di Daria Broglio, Matteo Ferrami, Marina Musci, Nicola Orlando, Giulia Porta.

Si ringrazia la Direzione Generale Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, per il supporto e la collaborazione.

Il presente rapporto è stato completato a Marzo 2022

Pubblicazione non in vendita.
Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento
può essere pubblicata senza citarne la fonte.
Copyright® PoliS-Lombardia

PoliS-Lombardia
Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano
www.polis.lombardia.it

INDICE

Premessa	6
1 Architettura del sistema di intervento regionale ed evoluzione nel tempo	7
1.1 Il posizionamento regionale rispetto agli obiettivi di Europa 2020.....	7
1.2 Il modello di intervento regionale nelle politiche del lavoro	8
1.2.1 Il sistema della Dote Unica Lavoro	8
1.2.2 Le azioni di rete per il lavoro.....	11
1.2.3 L'applicazione delle misure nazionali: Assegno di ricollocazione e Reddito di Cittadinanza	12
1.2.4 La gestione delle crisi e gli ammortizzatori sociali	13
1.3 Il sistema di istruzione e formazione	14
1.3.1 La strategia regionale di intervento	14
1.3.2 L'evoluzione degli ultimi anni.....	15
1.4 Effetti della crisi Covid-19 e implicazioni per le politiche del lavoro e della formazione	16
1.4.1 Gli effetti sul mercato del lavoro e le implicazioni per le politiche del lavoro	16
1.4.2 Gli effetti sul sistema di istruzione e formazione	18
Parte I - Le politiche del lavoro	21
2 Servizi e politiche attive del lavoro in Lombardia	22
2.1 L'attuazione della Dote Unica Lavoro Fase III e l'avvio della Fase IV.....	22
2.1.1 Doti ammesse e finanziate in Fase III: risorse prenotate, operatori e servizi erogati	25
2.1.2 I destinatari delle doti ammesse e finanziate in Fase III.....	28
2.1.3 Gli esiti occupazionali delle doti di Fase III.....	30
2.2 Le azioni di rete per il lavoro.....	33
2.2.1 Caratteristiche dell'intervento ed evoluzione recente	33
2.2.2 I progetti presentati e ammessi e le reti di operatori	36
2.2.3 I destinatari dei progetti	37
2.3 L'attuazione di Garanzia Giovani, Reddito di cittadinanza, Assegno di ricollocazione	40
2.3.1 Garanzia Giovani – Fase II	40
2.3.2 L'Assegno di Ricollocazione	49
2.3.3 Il Reddito di Cittadinanza	51
3 Gestione delle crisi aziendali e ammortizzatori sociali	57
3.1 Le procedure di licenziamento collettivo.....	57
3.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni.....	60
3.2.1 Il quadro di riferimento e la valutazione degli effetti occupazionali della CIG	60
3.2.2 Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni	61
3.2.3 Le richieste di Cassa Integrazione Straordinaria: un approfondimento	67

3.3	I contratti di solidarietà.....	71
3.3.1	Il quadro di riferimento.....	71
3.3.2	Le misure per il sostegno ai contratti e agli accordi di solidarietà realizzate nel 2020 ..	73
3.4	La nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)	75
3.4.1	Il quadro di riferimento	75
3.4.2	I beneficiari di NASPi in Lombardia	76
Parte II - Le politiche di istruzione e formazione.....		81
4	leFP in Lombardia: sostenibilità economica ed esiti occupazionali	82
4.1	La sostenibilità economica del sistema leFP	83
4.2	Gli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati dei percorsi di leFP	88
5	L'impatto dei percorsi ITS e IFTS sul mercato del lavoro.....	94
6	Il sistema duale e i percorsi in apprendistato di I (DDIF) e III livello (Alta formazione)	100
7	La formazione degli adulti	108
7.1	La formazione permanente in Lombardia.....	109
7.2	La formazione continua in Lombardia	113
7.3	I percorsi di specializzazione e le figure professionali normate	120
7.4	Certificazione delle competenze.....	124
Bibliografia, sitografia.....		127

Premessa

Questo Rapporto presenta l'evoluzione recente del sistema di intervento lombardo nell'ambito delle politiche del lavoro e della istruzione e formazione, che ha inevitabilmente risentito delle misure adottate nel corso del 2020 per fronteggiare l'emergenza Covid -19.

L'analisi si è basata principalmente sui dati amministrativi di monitoraggio disponibili a livello regionale e nazionale (come i dati INPS), disponibili alla data ultima di aggiornamento compatibile alla redazione del presente Rapporto.

Il Rapporto è articolato in due parti e 7 capitoli.

Il primo capitolo analizza l'architettura complessiva dell'intervento regionale nell'ambito delle politiche del lavoro e dell'istruzione e formazione, con attenzione alla capacità di rispondere ai nuovi bisogni di intervento che emergono dalla crisi Covid-19.

I capitoli che seguono presentano l'evoluzione delle principali misure regionali negli ultimi anni fino al primo trimestre o semestre 2021, in base ai dati amministrativi e di monitoraggio regionali disponibili sull'evoluzione delle tipologie di intervento e le caratteristiche dei destinatari, oltre che, quando possibile, sugli esiti delle misure implementate. In particolare, il secondo e il terzo capitolo nella prima parte del rapporto analizzano le principali politiche attive del lavoro (capitolo 2) e quelle di gestione delle crisi e degli ammortizzatori sociali (capitolo 3).

La seconda parte del Rapporto si concentra invece sulle politiche di istruzione e formazione, con il quarto capitolo centrato sulla sostenibilità economica e gli esiti occupazionale del sistema IeFP regionale, il quinto capitolo centrato sull'impatto del sistema ITS sul mercato del lavoro, il sesto sul sistema duale e i percorsi di apprendistato e infine l'ultimo capitolo sulla formazione degli adulti.

1 Architettura del sistema di intervento regionale ed evoluzione nel tempo

1.1 Il posizionamento regionale rispetto agli obiettivi di Europa 2020

I principali indicatori del mercato del lavoro (tassi di occupazione, disoccupazione e quota di NEET), delle condizioni sociali (indice di povertà ed esclusione sociale), e di capitale umano (tasso di abbandono scolastico e livelli di istruzione) descrivono la Lombardia come una regione virtuosa se rapportata ai dati nazionali, e che ha raggiunto tutti gli obiettivi italiani di Europa 2020 per quanto attiene l'occupazione, l'integrazione sociale e la riduzione della povertà, l'istruzione (tabella 1.1). Questo anche grazie a un particolare sistema di intervento nell'ambito delle politiche del lavoro e dell'istruzione e formazione centrato sull'integrazione e la valorizzazione degli attori pubblici, privati e del terzo settore, che si è evoluto nel tempo. La crisi dovuta alla pandemia da Covid-19 richiede però una buona capacità di aggiustamento del sistema di intervento regionale per far fronte sia ai bisogni immediati che alle sfide demografiche, tecnologiche, socio-economiche, ambientali e sanitarie di medio – lungo periodo, per ridurre il rischio che alcune pre-esistenti criticità si aggravino ulteriormente.

Tabella 1.1 - Il posizionamento della Lombardia rispetto agli obiettivi di Europa 2020, in materia di occupazione, istruzione e formazione, esclusione sociale

Obiettivo EU2020	Obiettivo Italia 2020	Obiettivo UE28 2020	Situazione UE28 (2013)	Situazione Italia (2013)	Situazione Lombardia (2013)	Situazione UE28 (2020)	Situazione Italia (2020)	Situazione Lombardia (2020)
Tasso di occupazione (20-64 anni)	67%	75%	68,3%	59,7%	69,3%	72,3%	62,6%	71,9%
Abbandono scolastico (% giovani 18-24 anni con al massimo la licenza media)	16%	10%	11,9%	16,8%	15,3%	9,9%	13,1%	11,9%
Istruzione Terziaria (% pop. 30-34 anni in possesso diploma ISCED 5-8)	26%	40%	37,1%	22,5%	25,7%	41%	27,8%	32,8%
Riduzione della popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale (quota di popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale)	Riduzione di almeno 2,2 milioni di persone Target stimato JRC-EC: 21,4%	Riduzione di almeno 20 milioni di persone Target stimato JRC-EC: 19,5%,	24,6% *	28,5% *	17,7% *	21,4% * (2019)	25,6% * (2019)	16,2% * (2019)

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

A partire dal 2006, con la L.R. 22/06 sul mercato del lavoro e la L.R. 19/07 sul sistema di istruzione e formazione professionale, Regione Lombardia ha riformato il sistema di istruzione, formazione e lavoro, ponendo la persona e il principio di sussidiarietà al centro della propria azione politica e amministrativa. Concretamente, ciò ha significato in primo luogo l'introduzione dello strumento della Dote, associata alle persone in modo tale da assicurare il diritto alla libera scelta, e il sostegno allo sviluppo di un sistema di offerta aperto, dove enti pubblici e privati accreditati operano in un quasi mercato per offrire servizi personalizzati ai destinatari delle Doti. La Regione ha assunto un ruolo di governo del sistema di intervento: definendo gli obiettivi, valutando i risultati, monitorando e controllando l'adeguatezza delle risposte degli operatori ai bisogni emergenti, garantendo il collegamento tra il mondo della scuola e

quello del lavoro al fine di comporre istruzione e formazione professionale in un sistema unico integrato compiutamente con le politiche del lavoro.

La Legge Regionale 30 del 5 ottobre del 2015 *“Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro”*, si è innestata sulle due leggi regionali citate, con l'obiettivo di rafforzare e rilanciare le azioni di Regione Lombardia nella filiera istruzione, formazione e lavoro, superando la concezione lineare e sequenziale del percorso istruzione, formazione e lavoro, prevedendo strumenti per l'integrazione tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il sistema del lavoro con misure volte a sostenere il passaggio flessibile, graduale e reciproco tra tali sistemi. La promozione del sistema duale, basato su un'offerta formativa collegata ai fabbisogni delle imprese e su strumenti di integrazione tra scuola e lavoro, come l'apprendistato, e l'alternanza, è volta ad assicurare l'acquisizione da parte degli studenti iscritti ai percorsi di qualifica e diploma professionale di competenze generali e tecnico-professionali spendibili nel mercato del lavoro.

Al sistema di intervento regionale contribuiscono inoltre in maniera significativa:

- il Programma Regionale di Sviluppo (PRS) che definisce gli obiettivi, le strategie e le politiche che la Regione si propone di realizzare nell'arco della legislatura e rispecchia le priorità indicate nel programma di governo, tracciando la visione strategica, anche in materia di istruzione e diritto allo studio e di politiche per il lavoro e la formazione professionale, dell'azione regionale per una Lombardia più autonoma, competitiva, attrattiva, solidale, sicura e veloce. Il PRS della XI Legislatura è stato presentato alla Giunta il 29 maggio 2018, con DGR XI/154, e approvato dal Consiglio Regionale il 10 luglio 2018, con DCR XI/64;
- il POR FSE Regione Lombardia che, con il co-finanziamento del FSE, contribuisce alle politiche regionali, in particolare alla DUL, a Garanzia Giovani, alla Formazione continua, alla filiera professionalizzante (leFP, IFTS, ITS) e ad interventi per l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità e delle persone più vulnerabili. Il POR FSE 2014-2020 della Regione Lombardia è stato approvato dalla Commissione Europea in data 17.12.2014 ed è stato oggetto di successive modifiche a seguito di riprogrammazioni. L'ultima versione del POR FSE della Regione Lombardia è la 7.0, adottata dalla Commissione Europea con decisione della CE C (2021)8340 del 15 novembre 2021).

Completano l'architettura del sistema di intervento regionale in materia di istruzione, formazione e lavoro, sistemi informativi, sistemi statistici, open data ed osservatori.

1.2 Il modello di intervento regionale nelle politiche del lavoro

1.2.1 Il sistema della Dote Unica Lavoro

Nell'ambito delle **politiche del lavoro**, è stato sviluppato un modello di intervento, basato su un **sistema di offerta di servizi del lavoro aperto ad operatori pubblici, privati e del terzo settore e sullo strumento della Dote**, un sostegno finanziario in capo a ciascun individuo da utilizzare per finanziare un'offerta integrata e personalizzata di servizi di accompagnamento all'inserimento lavorativo. L'entità della Dote dipende dall'intensità dell'intervento necessario per ciascun individuo e può essere “spesa” sia presso operatori pubblici che privati o del terzo settore, purché accreditati, in base alle scelte dei destinatari della Dote. In questo modo, Regione Lombardia ha favorito la crescita di un sistema di offerta aperto, dove enti accreditati pubblici, privati e del terzo settore operano in un *quasi mercato* per offrire servizi

personalizzati ai destinatari delle Doti. Questo modello ha anche avuto l'effetto di sostenere un aumento significativo degli operatori accreditati e delle loro sedi sul territorio regionale. La Regione ha assunto un ruolo di governo del sistema di intervento: definendo obiettivi, criteri di accreditamento, costi standard associati a ciascuna tipologia di servizio, valutando i risultati, monitorando e controllando l'adeguatezza delle risposte degli operatori ai bisogni emergenti.

Il sistema dotale, in larga parte co-finanziato dal FSE, è stato perfezionato nel corso degli anni per far fronte ad alcuni dei rischi riscontrati nella sua attuazione e, secondo alcuni dei referenti delle parti sociali intervistati, proprio la flessibilità e la capacità dello strumento di perfezionarsi nel tempo ne rappresenta il principale aspetto positivo. In particolare, i rischi di segmentazione del mercato, di scrematura dei destinatari, di autoreferenzialità e barriere all'entrata di nuovi operatori, di riduzione dell'effettiva libera scelta dei destinatari delle doti per carenza di informazione. Ad ottobre 2013 è stata introdotta la *Dote Unica Lavoro* che si caratterizza, rispetto al precedente sistema dotale, per un forte orientamento al risultato occupazionale, la presenza di doti e servizi di diversa intensità a seconda del profilo dei destinatari e del loro grado di occupabilità (attraverso percorsi personalizzati in base alle specifiche esigenze e caratteristiche delle persone prese in carico) e la definizione di costi standard per i diversi servizi erogabili. Nel corso del tempo è stato anche rafforzato il sistema dei controlli per la verifica del conseguimento del risultato occupazionale anche nell'ottica di prevenire il rischio di *gaming* e *creaming* da parte degli operatori che erogano i servizi ai destinatari delle doti. Con il Decreto n. 152 del 14 gennaio 2016 "Avviso Dote Unica Lavoro POR 2014-2020" è stata avviata la II Fase di attuazione della DUL che ha confermato i principi del modello "Dote" e, allo stesso tempo, ha avviato un processo di revisione delle modalità d'attuazione dello strumento, con una maggiore personalizzazione dei servizi per le diverse fasce di aiuto, insieme ad un utilizzo delle risorse più razionale. Nella Fase II, in particolare, è stata introdotta una nuova fascia d'intensità di aiuto, la "Fascia 3 Plus", dedicata ai soggetti con particolari forme di svantaggio, coinvolti in progetti di inserimento lavorativo personalizzati, che prevedeva una indennità di partecipazione di 300 euro al mese per un periodo massimo di 6 mesi, accompagnata (in base al principio di condizionalità) da attività di orientamento, formazione e ricerca attiva del lavoro.

Nel dicembre 2018 è stata approvata (con il D.g.r. n. XI/959 del 11 dicembre 2018¹) la terza Fase di attuazione di Dote Unica Lavoro. I cambiamenti introdotti tengono conto dei cambiamenti nel contesto socio-economico rispetto agli anni precedenti, delle iniziative di politica attiva assunte a livello nazionale e dell'esperienza fatta negli anni di applicazione delle precedenti Fasi della DUL. È stata quindi valorizzata la complementarità tra DUL, Assegno di Ricollocazione (AdR), e Garanzia Giovani, al fine di evitare sovrapposizioni e rafforzare integrazioni e sinergie. L'AdR, che riprende il modello dotale, viene indirizzato ai percettori del Reddito di Cittadinanza che hanno sottoscritto un Patto per il Lavoro (da fine gennaio 2019, e prima ai percettori di NASpl) e ai lavoratori in cassa integrazione straordinaria; Garanzia Giovani, si rivolge ai giovani fino a 29 anni; mentre DUL copre tutti gli altri disoccupati e finanzia la riqualificazione dei lavoratori in Cigs che non ricorrono all'AdR. È stato inoltre rafforzato il sostegno ai disoccupati con maggior difficoltà di ricollocazione, con particolare attenzione alle donne disoccupate o inattive in precedenza meno coinvolte degli uomini negli interventi della DUL. Le fasce di aiuto del nuovo sistema di profilazione sono cinque e prevedono un intervento concentrato sulle persone con maggiore bisogno di accompagnamento (fascia 3 ad intensità di aiuto alta e fascia 4 ad intensità di aiuto

¹ Alla quale è stata data attuazione con d.d.u.o.19516/2018 con la quale è stato approvato l'Avviso Dote Unica Lavoro - Terza fase 2019-2021.

molto alta), con ciascun individuo che ha la possibilità di fruire di panieri diversificati di servizi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo, definiti in base all'effettivo fabbisogno. In particolare, il valore del paniere dei servizi viene determinato tramite un rinnovato modello di profilazione (*profiling*) che tiene conto del genere, dell'età e della carriera lavorativa del singolo disoccupato e di quanto le persone sono distanti dal mercato del lavoro. È stata infine riconfermata una "premieria" più alta per gli operatori del mercato del lavoro che ricollocano con contratti stabili e sono state semplificate le procedure di attivazione della DUL. L'Accordo Quadro tra Governo e Regione Lombardia (DGR n. 3372/2020), che ha riprogrammato parte delle risorse POR FESR e FSE 2014-2020 a fronte dell'emergenza sanitaria, economica e sociale generata dalla pandemia. La riprogrammazione del POR FSE ha previsto la concentrazione delle risorse sull'Asse II (Inclusione Sociale) e in particolare sulla Priorità di Investimento 9 iv. Miglioramento dell'accesso a servizi accessibili, sostenibili e di qualità, compresi servizi sociali e cure sanitarie d'interesse generale, per gli ammortizzatori sociali e il sostegno del reddito delle famiglie. Ciò ha comportato, tra l'altro, che sul Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) fossero spostate le risorse dell'iniziativa DUL – III Fase (è previsto che le risorse riprogrammate su POR FSE e FESR siano infatti riassegnate a Regione Lombardia a valere sul FSC).

Nell'ambito dell'Accordo Quadro, Regione Lombardia ha poi avviato la quarta Fase della DUL (DDUO n. 13254/2020) per assicurare un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi e garantire una maggiore corrispondenza tra i nuovi bisogni di sostegno delle persone e i servizi erogati, rafforzando le attività di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro. Questa nuova fase di DUL mantiene l'obiettivo di accompagnare i soggetti beneficiari in un percorso di occupazione o volto al miglioramento delle proprie competenze, offrendo un servizio personalizzato e garantendo un insieme di servizi attraverso la scelta tra diversi operatori (pubblici e privati) e attraverso modalità che tendono ad incentivare il risultato occupazionale. Considerati l'esperienza di gestione della dote e il mutato contesto socio-economico determinato dalla crisi pandemica, nella fase quattro emergono alcuni ambiti di evoluzione. Innanzitutto, è stato rivisto il sistema di profilazione dei destinatari, al fine di garantire una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni reali della persona e i servizi erogabili, tenendo conto del significativo aumento dei disoccupati dovuto all'emergenza Covid-19. È stato ampliato il paniere dei servizi a processo, introducendo nuove attività funzionali a rafforzare le attività di orientamento e formazione e ad accompagnare al lavoro le persone. Infine, sono stati rivisti i criteri per l'aggiornamento delle soglie per operatore per garantire una maggiore continuità di presa in carico dei destinatari e di efficacia dei servizi, fermo restando l'orientamento al risultato occupazionale come elemento di valutazione della capacità degli operatori di contribuire alla qualità dei servizi erogati.

Attraverso la delibera XI/3870 del 17/11/2020, la Giunta Regionale ha previsto poi l'introduzione di incentivi occupazionali rivolti alle imprese differenziati per tipologia di contratto da un minimo di € 5.000 fino ad un massimo di € 9.000 per l'assunzione di donne o over 55 destinatari della dote. Inoltre, viene previsto uno strumento d'indennità di partecipazione per i lavoratori parasubordinati non coperti da bonus o altre misure di sostegno, con un contributo una tantum di €1.000,00 lordi. La platea dei beneficiari per l'indennità di partecipazione è stata successivamente estesa, attraverso la DGR n. XI/4157 del 30 dicembre 2020², ai lavoratori autonomi privi di partita iva con contratto di collaborazione

² A seguito dell'estensione inizialmente prevista dalla d.d.u.o. 15012 a partire dal 1° dicembre 2020 anche per i lavoratori autonomi privi di partita iva e con cui sono state approvate le "Misure a sostegno dei lavoratori parasubordinati – Prime indicazioni in merito ai destinatari e alle procedure finalizzate ad ottenere ottenere il contributo".

iscritti alla gestione separata e ai lavoratori occasionali esonerati dalla gestione separata, con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, occasionale e per la cessione dei diritti d'autore attivi dalla data del 23 febbraio 2020, ancora attivi o conclusi, che non siano precettori del Reddito di Cittadinanza o di Naspi, e, attraverso DGR n. XI/4375 del 3 marzo 2021 anche a coloro che sono iscritti ad una cassa di previdenza autonoma.

1.2.2 Le azioni di rete per il lavoro

Un altro aspetto qualificante del sistema di intervento regionale è quello delle **Azioni di rete per il lavoro**, che prevedono l'attivazione di servizi al lavoro e alla formazione per gruppi di lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendale, attraverso la messa in rete di diversi soggetti del sistema socioeconomico territoriale. Con questa linea di intervento Regione Lombardia intende promuovere il mantenimento dei livelli occupazionali e la riduzione dell'impatto delle crisi aziendali a livello territoriale. Questa linea di intervento si pone quindi come strumento complementare ed integrativo ai servizi individuali di accompagnamento al lavoro offerti ai destinatari della Dote Unica Lavoro.

Dopo gli Avvisi, "Azioni di reimpiego in partenariato" del 4 giugno 2012 e "Azioni di rete per il lavoro" per il periodo 2014-2015, è stato approvato l'avviso "Azioni di rete per il lavoro" con DGR n. 6935 del 13 giugno 2017 per il biennio 2017-2018, poi modificato dal d.d.s. 1400 del 5 febbraio 2018. Il D.d.u.o. n. 15462 del 25 ottobre 2018 ha poi ampliato la platea dei beneficiari ammissibili e rifinanziato lo sportello, mentre il D.d.u.o. n.9142 del 24 giugno 2019 ha ulteriormente incrementato le risorse disponibili.

A seguito del peggioramento della crisi pandemica, il 17 marzo 2020, Regione Lombardia ha comunicato la sospensione di tutti i servizi erogati in presenza nell'ambito delle politiche attive finanziate, tra cui le Azioni di Rete per il Lavoro, per tutto il periodo di vigenza delle misure restrittive a seguito della pandemia di Covid-19. Nello stesso comunicato, la Regione ha precisato che, laddove le specificità dell'attività da svolgere, sia dal punto di vista della disponibilità di tecnologie telematiche, sia dal punto di vista dei contenuti dei servizi, avessero consentito una modalità di svolgimento degli stessi mediante forme alternative alla presenza presso l'operatore, sarebbe stato possibile ammettere e valorizzare la sperimentazione di tali modalità. Con Provvedimento n. 3965 del 31 marzo 2020, Regione ha poi formalizzato le nuove proroghe delle scadenze operative dagli avvisi in corso di attuazione, al fine di consentire il completamento delle attività e, ove possibile, la continuità dei servizi. Con lo scopo di contenere la diffusione del virus Covid-19 nella fase di ripresa dall'emergenza, in seguito all' Ordinanza del Presidente della Regione n. 555 del 29 maggio 2020, nel caso delle Azioni di Rete per il Lavoro, viene stabilito che a partire dal 3 giugno 2020, è stata data la possibilità di avviare le attività formative e i servizi al lavoro di gruppo in presenza.

Il 21 dicembre 2020 con il D.g.r. n. 4074 sono state approvate le **linee guida per l'attuazione della fase II della misura Azioni di Rete per il Lavoro**, a valere sul Fondo di Sviluppo e Coesione. Il bando finanzia Azioni di Rete rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione coinvolti in processi di crisi occupazionale, con la finalità di ridurre l'impatto della crisi dovuta all'emergenza sanitaria sui territori interessati e favorire la transizione dei lavoratori verso nuove opportunità lavorative. Sono state previste due fasi: i) una fase preliminare di erogazione di servizi di orientamento e formazioni necessari per fornire ai lavoratori le competenze per ricollocarsi sul mercato del lavoro; ii) una fase di servizi a risultato, come l'inserimento e l'avvio al lavoro o all'impresa, oppure l'accompagnamento al tirocinio. Il

contributo massimo erogabile per ciascun progetto è determinato in funzione del numero dei destinatari³. Analogamente a quanto previsto per la misura Dote Unica Lavoro Fase IV, in affiancamento alla misura Azioni di Rete per il Lavoro, è stata introdotta la nuova componente degli incentivi occupazionali rivolti alle imprese che assumeranno i destinatari dei progetti di Azioni di Rete, rimandando a successivi atti le disposizioni attuative⁴.

1.2.3 L'applicazione delle misure nazionali: Assegno di ricollocazione e Reddito di Cittadinanza

L'introduzione a livello nazionale **dell'Assegno di Ricollocazione e del Reddito di Cittadinanza** ha reso necessaria una integrazione tra politiche regionali e politiche nazionali (come già era accaduto con l'inserimento e l'implementazione di "Garanzia Giovani") e, soprattutto, una maggiore integrazione tra i diversi soggetti che operano in questo ambito. La necessità di integrare a livello territoriale politiche regionali e politiche nazionali ha comportato infatti lo sviluppo della capacità da parte degli operatori accreditati a lavorare "in rete", tra Centri per l'Impiego pubblici, che rivestono un ruolo centrale nella gestione dell'Assegno di Ricollocazione e del Reddito di Cittadinanza, e gli altri operatori pubblici e privati. Si tratta di un processo che non dovrebbe presentare particolari criticità in Lombardia, poiché gli accreditati lombardi sono di fatto già in rete con i Centri per l'Impiego. Inoltre, diverse iniziative avviate negli ultimi anni contribuiscono a mettere in atto le condizioni strutturali e di contesto necessarie per un funzionamento del mercato del lavoro regionale sempre più dinamico e inclusivo. Più puntualmente:

- Si è concluso l'intervento complessivo finalizzato a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei Servizi pubblici per il lavoro finanziato *nell'Asse IV del POR FSE 2014-2020*, avviato a dicembre 2017⁵ con la sottoscrizione di una Convenzione con Formez, attraverso un piano di empowerment, con azioni di formazione ed affiancamento del personale dei Centri per l'impiego.
- È in corso il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro", che prevede la disponibilità di personale aggiuntivo⁶.
- È stato approvato nei primi mesi del 2020, nell'ambito *dell'Asse IV del POR FSE 2014-2020*, il "*Piano di Coaching del Personale dei Centri per l'impiego della Regione Lombardia*"⁷.

Il piano di coaching, dovrebbe concludersi entro la fine del 2021, e prevede numerose azioni volte a:

- supportare il rafforzamento dei servizi per l'impiego, allo scopo di favorire la crescita e la qualità dei Servizi per il lavoro, per la standardizzazione dei livelli di servizi erogati e alla loro più efficiente erogazione per innalzare la qualità del servizio reso all'utenza, in maniera sinergica, rispetto alle altre azioni sul settore attivate a livello nazionale e regionale,

³ Da 10 a 20 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 70.000 euro. Da 21 a 30 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 110.000 euro. Da 31 a 50 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 180.000 euro. Da 50 a 100 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 250.000 euro.

⁴ D.g.r. n. 4074 del 21 dicembre 2020.

⁵ Si tratta del Piano di Empowerment per il personale dei centri per l'impiego (CPI) della Regione Lombardia, di cui alla DGR N° X /7589 del 18 dicembre 2017.

⁶ Nello specifico, 135 unità a valere su risorse POC SPAO e 71 unità di personale qualificate in materia di sostegno all'inclusione attiva, a valere su risorse della Programmazione FSE 2014/2020 del Programma Operativo Nazionale "Inclusione". Tali valori sono stati leggermente modificati a seguito di quanto emerso nel percorso di definizione del successivo piano di potenziamento dei CPI, di cui al DGR n. XI/3837 del 17.11.2020.

⁷ DGR N° XI/2832 del 10/02/2020.

- favorire l'omogeneizzazione delle procedure a livello regionale e, al tempo stesso, supportare attivamente dirigenti e responsabili nello svolgimento delle procedure gestionali e nella soluzione delle criticità emergenti,
- favorire uno scambio virtuoso fra i CPI/AFOL, al fine di permettere la diffusione delle buone prassi in tutto il territorio regionale lombardo attraverso le figure del coach.

1.2.4 La gestione delle crisi e gli ammortizzatori sociali

Le ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate in Lombardia sono rimaste fino a tutto il 2019 ad un livello inferiore a quello pre-crisi 2008-2009, soprattutto per il calo nell'utilizzo della Cassa in deroga. L'emergenza sanitaria ha cambiato radicalmente la situazione. I dati relativi al 2020 mostrano un'impennata senza precedenti del ricorso alla cassa integrazione in tutte le sue componenti. Sono state autorizzate oltre 716 milioni di ore (rispetto ai 43,3 milioni del 2019). In particolare, i provvedimenti ordinari hanno riguardato circa 481 milioni di ore (vs 22,4 milioni del 2019), quelli straordinari 32,4 milioni di ore (vs 18,9 milioni) e la Cassa in Deroga, estesa dai decreti emergenziali del 2020, oltre 203 milioni di ore (vs 3,4 milioni).

La Regione, oltre a gestire in un primo tempo CIGD e FIS, ha contribuito con bandi e risorse regionali al sostegno dei contratti di solidarietà. Ma l'intervento più rilevante è quello legato all'approvazione da parte della Giunta regionale, con D.g.r. 3372 del 14/07/2020, dello schema di Accordo tra Governo e Regione Lombardia (cosiddetto "Accordo Provenzano") finalizzato a riprogrammare parte delle risorse POR FESR e FSE 2014-2020 da utilizzare come una delle fonti finanziarie da attivare in risposta alla emergenza sanitaria, economica e sociale generata dalla pandemia da COVID-19. *Le risorse riprogrammate ammontano a 362 milioni di euro, di cui 168,5 a valere sul POR FSE destinate da Regione Lombardia alla priorità d'investimento 9.iv, azione 9.8.1⁸*, con l'obiettivo di contribuire al finanziamento degli ammortizzatori sociali (Cassa Integrazione in Deroga) già anticipati dallo Stato e decretati dalla Regione Lombardia. Si tratta nello specifico di 100 M€ derivanti dallo spostamento, sul Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC), di risorse già programmate per l'Avviso Dote Unica Lavoro fase III a valere sull'Asse I del POR, mentre i restanti 68,5 M€ erano risorse non ancora programmate sul Programma al momento dell'Accordo tra il Ministro per il Sud e la Coesione Territoriale e il Presidente di Regione Lombardia, sottoscritto il 16 luglio 2020.

Il prolungarsi della pandemia di Covid-19 e della necessità di contribuire adeguatamente alle spese sostenute dallo Stato per garantire il contenimento della pandemia, ha portato Regione Lombardia ad intervenire ulteriormente in tale direzione nel corso del 2021. In particolare, Regione Lombardia, ha predisposto, nel luglio 2021, la certificazione delle spese emergenziali anticipate dallo Stato relative alla CIGD, attribuendole in parte (51,7 M€) sull'Asse I, Priorità d'investimento 8v, azione 8.6.1 "Azioni integrate di politiche attive e politiche passive, tra cui azioni di riqualificazione e di outplacement dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale" e in parte (116,8 M€) sull'Asse II, Priorità d'investimento 9.iv, azione 9.8.1 "Misura di politica passiva mediante il ricorso al finanziamento alla Cassa Integrazione in Deroga (CIGD)", introdotta con la riprogrammazione del 2020, legata all'Accordo Provenzano. Successivamente, sempre nel corso del 2021, ha avviato la procedura per una ulteriore riprogrammazione del Programma, nuovamente

⁸ Coerentemente con la tipologia di modifica proposta e con il disposto del Reg. (UE) 558/2020, è stato individuato un nuovo Obiettivo Specifico "Interventi emergenziali COVID-19" aderente alle azioni finanziate sul POR FSE.

modificato con decisione C(2021)8340 del 15 novembre 2021, con la previsione, tra l'altro, di integrare, sulla l'Azione 8.6.1, in coerenza con la descrizione del titolo dell'azione già presente nel POR vigente, parte della "Misura di politica passiva mediante il ricorso al finanziamento alla Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) per il finanziamento degli ammortizzatori sociali (CIGD)", quale misura emergenziale attivata in risposta alla crisi epidemiologica da COVID-19. Nello specifico, sull'Azione 8.6.1, sono state integrate misure temporanee di politica passiva per mitigare l'impatto occupazionale negativo generato dall'emergenza epidemiologica, prevedendo nello specifico il contributo di Regione Lombardia alle spese emergenziali anticipate dallo Stato a proprio favore e ammissibili sul Programma, specificatamente agli ammortizzatori in deroga concessi ai lavoratori delle imprese ubicate nei Comuni di Milano, Brescia e Bergamo, ovvero nelle aree produttive maggiormente colpite dalle chiusure obbligatorie.

1.3 Il sistema di istruzione e formazione

Per quanto riguarda le **politiche dell'istruzione e formazione**, negli ultimi anni Regione Lombardia ha promosso un sistema organico di interventi volto all'apprendimento continuo durante tutta la vita e centrato sull'integrazione delle politiche di istruzione e formazione professionale con le politiche attive del lavoro per favorire una maggiore occupabilità delle persone.

1.3.1 La strategia regionale di intervento

La Legge Regionale 30 del 5 ottobre del 2015 "*Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro*", in particolare, ha voluto rafforzare e rilanciare le azioni di Regione Lombardia sulla filiera istruzione, formazione e lavoro,⁹ adottando l'approccio duale e regolamentando tutte le tipologie di contratto di apprendistato formativo, sia di primo livello che di terzo livello per l'acquisizione di titoli di istruzione terziaria non accademica (ITS) e universitaria, con l'obiettivo di superare la concezione lineare e sequenziale del percorso istruzione, formazione e lavoro e consentire passaggi funzionali e finalizzati al miglioramento della qualità degli apprendimenti, dell'occupabilità e della competitività. Le azioni sviluppate negli ultimi anni pertanto hanno rafforzato l'obiettivo di una formazione personalizzata e funzionale all'occupazione e alla competitività, incentrata maggiormente rispetto al passato, su strumenti per l'integrazione tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il sistema del lavoro. L'evoluzione del sistema duale ha svolto un ruolo importante anche come strumento di contrasto alla dispersione scolastica per quegli studenti più inclini all'apprendimento pratico piuttosto che teorico.

In questa logica, l'istruzione, la formazione professionale e l'apprendimento permanente rivestono un ruolo centrale nel contesto socio-economico lombardo: in particolare, il carattere strutturale del sistema di leFP, l'ampia offerta post secondaria e terziaria di formazione tecnica e professionalizzante e il consolidamento di filiere formative nei settori del Made in Italy agevolano l'ingresso nel mercato del

⁹

<http://normelombardia.consiglio.regione.lombardia.it/NormeLombardia/Accessibile/esportaDoc.aspx?type=pdf&iddoc=lr002015100500030>

lavoro dei giovani e garantiscono alle imprese professioni tecniche altamente qualificate difficili da reperire.

Le politiche di Regione Lombardia degli ultimi anni sono, infatti fortemente indirizzate verso la crescita del capitale umano e del livello di qualificazione della forza lavoro attraverso un sistema organico di interventi volto all'apprendimento continuo durante tutta la vita, centrato sull'integrazione delle politiche formative con le politiche attive del lavoro ai fini di una maggiore occupabilità delle persone. Investimenti significativi hanno, infatti, riguardato da un lato il *potenziamento della leFP, anche in una logica di contrasto alla dispersione scolastica*, e del *sistema educativo duale* (inclusi l'*apprendistato di I e III livello* per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani), dall'altro il *rafforzamento della filiera professionalizzante, che ricomprende anche i segmenti più alti rappresentati da IFTS e ITS*. Il sistema di offerta regionale si completa con la *formazione continua* di lavoratori e imprenditori e con l'iniziativa *Lombardia PLUS*, che promuove azioni di formazione permanente/specializzazione per giovani disoccupati, in linea con le esigenze del contesto produttivo lombardo non ricomprese nel repertorio leFP, IFTS e ITS.

Queste *scelte strategiche risultano ancora attuali sia rispetto alla programmazione FSE+ in corso di avvio*, sia rispetto ai nuovi fabbisogni post pandemia: a fronte di effetti negativi sull'occupazione che hanno toccato principalmente giovani e donne si rivela, infatti, indispensabile continuare a promuovere percorsi che supportino l'accesso al mondo del lavoro dei giovani e contrastare i possibili fenomeni di dispersione e abbandono. Opportuno, nel contempo, mantenere alta l'attenzione nella direzione di un maggiore coinvolgimento della componente femminile nelle STEM, poiché una limitata partecipazione all'istruzione tecnico scientifica finisce col penalizzare le donne sul piano dell'occupazione.

A fronte di un mercato del lavoro fortemente cambiato e di elevati tassi di espulsione che coinvolgono soprattutto alcuni settori economici, diviene, inoltre, sempre più essenziale rafforzare la formazione continua e permanente per sostenere l'occupabilità degli adulti, inclusi i lavoratori sospesi o espulsi dal mercato del lavoro e promuovere competenze tecnologiche avanzate e l'innovazione di Industria 4.0, in linea con i profili professionali più richiesti dal mercato del lavoro.

Si tratta di aspetti che diventeranno sempre più centrali, anche a seguito dei profondi mutamenti nei processi di lavoro, nelle professioni e nella scuola (figure professionali e relative competenze) derivanti dalle conseguenze della pandemia di Covid-19. In questo senso, oltre ad aver fornito supporto nella fase emergenziale facendo in modo che non si perdessero anni scolastici, Regione Lombardia si è anche impegnata nel contrasto alla dispersione scolastica dei giovani di età compresa tra 15 e 18 anni (D.D.U.O. 4373/21), nel sostegno economico a studenti svantaggiati (D.D.S. 11301/20), nella promozione dello sviluppo del capitale umano, al fine di incrementare la competitività d'impresa, nonché di favorire i processi di rilancio e riconversione delle attività lavorative (D.D.U.O. 6251/20), come anche nella promozione dello *smart working* nelle imprese lombarde (D.D.U.O. 1942/20).

1.3.2 L'evoluzione degli ultimi anni

La DG Istruzione, Formazione e Lavoro ha avviato con le Camere di Commercio un progetto per l'integrazione dei vari sistemi informativi regionali (Sistema informativo Excelsior, Comunicazioni Obbligatorie, ecc.) per la produzione di analisi sempre più affidabili dei fabbisogni formativi, che consenta anche di orientare le scelte di ragazzi e famiglie, sulla base di solide evidenze empiriche relative alle specializzazioni più richieste.

Per ovviare altresì al problema della scarsa conoscenza delle opportunità della filiera professionalizzante da parte dei giovani e delle loro famiglie e per sensibilizzare le imprese riguardo ai vantaggi connessi al coinvolgimento nell'attività didattica ha avviato una campagna di comunicazione capillare e mirata ai diversi target.

Regione Lombardia intende infatti rafforzare la formazione terziaria professionalizzante che, nella programmazione 21/27 del FSE+, continuerà ad avere una collocazione strategica, rappresentando in diversi settori una valida formazione post-diploma, non strettamente collegata all'Università.

Gli ITS, in questo contesto, possono appunto avere un rilevante sviluppo e Regione Lombardia ha predisposto un piano di azione che prevede proprio la creazione di nuovi corsi da proporre agli studenti, con l'idea di reperire sedi adeguate con laboratori avanzati e di svolgere anche interventi di specializzazione più brevi e puntuali, per incrementare la qualità dei percorsi e per inserire direttamente i ragazzi nel mondo del lavoro o in formazione continua.

Sulla promozione e il rafforzamento degli ITS Regione ha sviluppato anche una forte collaborazione con ANPAL servizi.

Con riferimento ai destinatari, nell'ambito degli ITS, due sono i target sui quali la Regione sta ponendo maggiore attenzione, per favorirne il coinvolgimento: gli stranieri e le ragazze. Per i primi, per la DG Formazione e Lavoro, sarebbe opportuno accertarsi a monte dei percorsi, oltre che della loro effettiva presenza, della presenza di eventuali carenze nei titoli (anche per questioni legate al loro riconoscimento) o di divari linguistici che potrebbero ostacolare la loro partecipazione ai corsi. Per le seconde, il loro coinvolgimento è ancora ridotto nel caso dei percorsi tecnici/tecnologici. Regione Lombardia ritiene quindi utile incentivare esperienze e modalità di coinvolgimento da parte delle Fondazioni ITS.

Ulteriori interventi hanno riguardato la messa in trasparenza dei criteri di selezione dei destinatari di dote da parte delle Istituzioni formative e l'implementazione di un registro elettronico regionale, a disposizione degli enti, per la tracciatura delle presenze e delle assenze degli allievi.

Per superare le criticità legate alla rendicontazione a costi reali, in via sperimentale nell'a.f. 2018/2019 e, a regime, a partire dall'a.f. 2019/2020 i percorsi ITS sono stati finanziati secondo la metodologia semplificata di calcolo delle Unità di Costo Standard (UCS), secondo il regolamento delegato approvato nel 2019 dalla Commissione Europea.

1.4 Effetti della crisi Covid-19 e implicazioni per le politiche del lavoro e della formazione

1.4.1 Gli effetti sul mercato del lavoro e le implicazioni per le politiche del lavoro

I segnali di miglioramento del mercato del lavoro lombardo nel periodo 2013-2019 sono stati interrotti nel 2020 dalla crisi pandemica che ha iniziato a mostrare i suoi effetti. La diminuzione dell'occupazione è stata relativamente contenuta dalle politiche straordinarie adottate per fronteggiare l'emergenza come l'estensione massiccia della cassa integrazione, che ha raggiunto livelli di utilizzo senza precedenti, mentre le ore lavorate sono diminuite in misura nettamente maggiore. Durante il picco dell'emergenza, i lavoratori hanno reagito prevalentemente ritirandosi dalla forza lavoro e rinunciando a cercare un impiego. Gli effetti di scoraggiamento hanno determinato un aumento del tasso di mancata

partecipazione (al mercato del lavoro) e la conseguente riduzione del tasso di disoccupazione soprattutto tra le donne. Il costo della crisi pandemica è stato inoltre pagato soprattutto dai lavoratori giovani, meno qualificati, e impiegati con contratti a termine, che mostrano forti diminuzioni nel numero degli occupati. Nonostante le politiche adottate per proteggere i posti di lavoro abbiano drasticamente ridotto le cessazioni dei rapporti in essere, le imprese hanno risposto alla crisi diminuendo ancor più drasticamente le assunzioni.

Per affrontare la pandemia da Covid-19, sono stati realizzati a livello nazionale diversi interventi normativi¹⁰. Oltre al blocco dei licenziamenti e all'estensione della Cassa integrazione di emergenza, sono stati estesi gli strumenti di sostegno al reddito ed è stato facilitato il ricorso al lavoro agile.

In questo contesto, l'Accordo Quadro tra Governo e Regione Lombardia (DGR 3372/2020) ha riprogrammato parte delle risorse POR FESR e FSE 2014-2020 a fronte dell'emergenza sanitaria, economica e sociale generata dalla pandemia. Come già richiamato, le risorse riprogrammate ammontano a 362 Mio EUR, di cui 193,5 a valere sul POR FESR per finanziare la priorità di intervento Emergenza sanitaria e 168,5 a valere sul POR FSE per finanziare la priorità di intervento Lavoro. Le risorse riprogrammate sono riassegnate a Regione Lombardia a valere sul Fondo Sviluppo e Coesione (FSC). La riprogrammazione del POR FSE ha previsto la concentrazione delle risorse sull'Asse II - Inclusione sociale e in particolare sulla Priorità di Investimento 9.iv- Miglioramento dell'accesso a servizi accessibili, sostenibili e di qualità, compresi servizi sociali e cure sanitarie d'interesse generale, per gli ammortizzatori sociali e il sostegno del reddito delle famiglie. A tal fine sono state spostate su FSC le risorse dell'iniziativa Dote Unica Lavoro (DUL) – III Fase, e quelle non ancora programmate, al momento della sottoscrizione dell'Accordo, sugli Assi I, II e III, mantenendo, anche nel nuovo contesto di attuazione, un'attenzione specifica alle donne disoccupate e inattive, precedentemente garantita nel POR FSE con l'Azione 8.2.2.

Nell'ambito dell'Accordo Quadro, Regione Lombardia ha poi avviato la IV Fase della DUL (d.d.u.o. n. 13254/2020) per assicurare un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi e garantire una maggiore corrispondenza tra i nuovi bisogni di sostegno delle persone ed i servizi erogati, rafforzando le attività di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro.

Hanno continuato ad essere cofinanziate dal FSE, le Azioni di rete per il lavoro, giunte alla Fase II, che consentono di ridurre l'impatto delle crisi aziendali sui territori interessati, grazie alla messa in rete di diversi soggetti del sistema socioeconomico locale e all'attivazione di servizi al lavoro e alla formazione. Tra le misure regionali cofinanziate dal FSE prima della pandemia, modificate per l'emergenza Covid, rientrano il sostegno all'autoimprenditorialità e all'adozione di piani aziendali di smart-working. Il sostegno all'autoimprenditorialità prevede percorsi di formazione/accompagnamento per donne e giovani disoccupati con un'idea d'impresa nel settore culturale/creativo, tra i più colpiti dalla pandemia, consentendo di effettuare lo stage in Italia anziché in un paese UE o un project work in sua sostituzione. Il sostegno allo smart - working prevede servizi di consulenza e formazione ai datori di lavoro con almeno tre dipendenti per la definizione di un piano di smart-working e l'acquisto dei necessari strumenti tecnologici.

¹⁰ D L n. 18 del 2020 , che ha esteso all'intero territorio nazionale le misure inizialmente previste solo per determinate zone (cosiddette zone rosse); DL n. 34 del 2020 (cd. decreto Rilancio); DL n. 104 del 2020 (cd. decreto Agosto); DL n. 137 del 2020 (cd. decreto Ristori); DL n. 183 del 2020; DL n. 41 del 2021 (cd. decreto Sostegni) e DL n. 73 del 2021 (cd. Sostegni-bis).

Infine, per quanto riguarda l'attuazione a livello regionale di programmi e misure nazionali di politica attiva del lavoro:

- Garanzia Giovani, in Fase 2 da gennaio 2019, ha registrato una buona capacità di attivazione dei giovani NEET, ma andrebbe rafforzata la capacità di intercettare le ragazze NEET e i giovani meno istruiti a maggior rischio di esclusione nel lungo periodo;
- Assegno di Ricollocazione (AdR) e Reddito di Cittadinanza (RdC) hanno richiesto agli operatori accreditati di rafforzare la già presente capacità di lavorare in rete, tra Centri Pubblici per l'Impiego (CPI), centrali nella gestione di AdR e RdC, e gli altri operatori pubblici e privati;
- occorrerà, in prospettiva, verificare se e come il potenziamento dei CPI, in atto dal 2019, e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ossia il Piano che il governo italiano ha predisposto per illustrare alla Commissione Europea come l'Italia intende investire i fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next generation Eu, impatteranno sul ruolo dei CPI nell'erogazione delle politiche attive del lavoro di Regione Lombardia e sulla loro efficacia.

1.4.2 Gli effetti sul sistema di istruzione e formazione

Sebbene gli obiettivi italiani di EU2020 relativi all'abbandono scolastico e l'istruzione terziaria siano stati raggiunti dalla Lombardia, nel 2020 la quota di giovani 18-24 anni che abbandonano prematuramente gli studi e la quota di 30-34enni con una istruzione terziaria sono ancora distanti dalla media europea, così come la quota di laureati in discipline tecnico-scientifiche. Se, da un lato, l'impatto dell'emergenza pandemica sulle competenze acquisite durante quest'anno potrà essere valutato solo nel medio-lungo termine, dall'altro, i dati evidenziano già i primi effetti negativi sul fronte dell'apprendimento permanente, come anche su quello della partecipazione all'istruzione terziaria e della dispersione scolastica. Per contrastare quest'ultima, Regione Lombardia ha fatto ricorso, oltre che a misure che già erano previste per le leFP, anche al Programma Garanzia Giovani, nell'ambito del quale è stato recentemente pubblicato un bando antidispersione destinato ai ragazzi tra i 15 e i 18 anni. Questa misura di recupero della dispersione scolastica e formativa si è rivolta a Istituzioni Formative accreditate ai servizi di istruzione e formazione professionale, iscritte alla Sezione A dell'Albo regionale e gli Istituti Professionali di Stato che erogano i percorsi leFP in via sussidiaria e agli Operatori accreditati all'Albo regionale dei servizi al lavoro, che sono i soggetti titolati alla presa in carico dei giovani che aderiscono alla misura. La misura prevede l'attivazione di progetti formativi di durata massima fino a 1.000 ore, finalizzati al recupero dell'abbandono scolastico, anche in chiave preventiva al fine di ridurre il rischio di interruzione della frequenza. Obiettivo del progetto formativo è riallineare le competenze dei ragazzi, con la finalità ultima di accompagnarli al conseguimento di un titolo di Qualifica professionale.

La crisi da pandemia dovuta al Covid-19 ha inevitabilmente avuto effetti rilevanti sul sistema educativo, ma ha anche favorito la sperimentazione di modalità innovative di erogazione e fruizione della formazione a distanza (classi virtuali, uso di piattaforme aperte con contenuti accessibili liberamente, etc.), ponendo potenzialmente le basi per un'innovazione di sistema dei modelli didattici e di valutazione degli allievi. È diventato quindi fondamentale dotare gli attori coinvolti degli strumenti per cogliere le nuove opportunità. I problemi principali hanno riguardato: il digital divide dei giovani e degli adulti inseriti in contesi sociali ed economici svantaggiati, la disponibilità di spazi adeguati in cui fruire di contenuti formativi a distanza – come biblioteche, centri di aggregazione, ecc. -- e la disponibilità di personale di supporto.

In prospettiva, nella prossima programmazione, Regione Lombardia intende prevedere ed aggiornare le regole per la FAD, garantendo assistenza educativa anche a domicilio agli studenti più fragili (quali gli studenti disabili) che potrebbero incontrare più difficoltà con questa tipologia di formazione. Questo tipo di supporto è già stato sperimentato da Regione Lombardia, mostrandosi complicato specie nelle fasi più critiche della pandemia a causa delle regole del distanziamento sociale che limitavano le possibilità di accedere nelle case degli allievi. Sebbene, come detto, si preveda un aggiornamento delle regole della FAD per la leFP, la Regione intende privilegiare la didattica in presenza per via della parte pratica e delle interazioni richieste nell'ambito dei corsi di FP. Finora le regole che sono state applicate, sin dall'inizio della pandemia, sono consistite in una percentuale fissa pari al 30% di didattica tenuta a distanza, ma poi immediatamente derogata. Per questo motivo dovranno comunque e necessariamente essere previste nuove indicazioni in merito, non solo in termini di una percentuale anche solo indicativa di FAD, ma anche di modalità didattiche che incrementino i vantaggi che la FAD può offrire, quali ad esempio le opportunità di accedere a contenuti e docenti ai quali altrimenti non si accederebbe, o la possibilità per gli studenti di recuperare, in maniera asincrona, tutti quei contenuti che per varie ragioni non è stato possibile seguire in maniera sincrona o per problemi di collegamento o per motivi linguistici o di salute.

Parte I - Le politiche del lavoro

2 Servizi e politiche attive del lavoro in Lombardia

2.1 L'attuazione della Dote Unica Lavoro Fase III e l'avvio della Fase IV

La Dote Unica Lavoro (DUL), introdotta in Lombardia nel 2013, si caratterizza per un forte orientamento al risultato occupazionale, la presenza di doti e servizi di diversa intensità a seconda del profilo dei destinatari e del loro grado di occupabilità, e la definizione di costi standard per i diversi servizi erogabili. La DUL viene erogata da operatori accreditati regionali sia pubblici che privati, scelti liberamente dai destinatari. Possono beneficiarne i disoccupati, percettori o meno di indennità di disoccupazione e i lavoratori coinvolti in cassa integrazione che necessitano di reinserimento o riqualificazione, di età compresa tra i 30 e i 65 anni e residenti e/o domiciliati in Lombardia.

Nel tempo è stato rafforzato il sistema dei controlli per la verifica del risultato occupazionale anche nell'ottica di prevenire i rischi di *gaming* e *creaming* da parte degli operatori che erogano i servizi ai destinatari delle doti.

Dal 2016 è stata avviata la **seconda fase** di attuazione¹¹ che ha rafforzato la personalizzazione dei servizi per le diverse fasce di aiuto e ha introdotto una nuova fascia d'intensità di aiuto, la "Fascia 3 Plus", dedicata ai soggetti con particolari forme di svantaggio coinvolti in specifici Progetti di inserimento lavorativo, che hanno diritto ad una indennità di partecipazione di 300 euro al mese per un periodo massimo di 6 mesi, accompagnato (in base al principio di condizionalità) da attività di orientamento, formazione e ricerca attiva del lavoro previste dalla DUL.

Con d.d.u.o.19516/2018, è stato stabilito l'avvio, in data 22.01.2019, **della terza fase** con uno stanziamento iniziale di 102 milioni di euro, in larga parte co-finanziato dal POR FSE 2014-2020¹². Nel novembre 2019, con d.d.u.o. 16993/2019 "Determinazioni relative al bando Dote Unica Lavoro - Terza Fase", la dotazione finanziaria dell'Avviso Dote Unica Lavoro è stata incrementata di € 17.219.206,39¹³. In questa fase sono stati modificati i requisiti di accesso al programma per agevolare soprattutto le persone in condizioni di maggior difficoltà. In continuità con la precedente fase, la DUL ha inoltre rafforzato la complementarità con le misure nazionali, così da garantire una più efficace distribuzione degli interventi e delle risorse pubbliche. In particolare, i giovani NEET tra i 16 e i 29 anni possono accedere al Programma Garanzia Giovani che, come la DUL, offre servizi differenziati a seconda della fascia di intensità di aiuto di appartenenza; mentre gli occupati sospesi nell'ambito di un Accordo di ricollocazione art. 24 bis D.Lgs. n. 148/2015, possono accedere all'Assegno di Ricollocazione e all'Avviso Azioni di rete per il lavoro¹⁴.

È stata anche confermata la consolidata modalità dei panieri personalizzati di servizi a seconda della distanza dal mercato del lavoro, attraverso un rinnovato modello di profilazione (*profiling*) che tiene

¹¹ Con il Decreto n. 152 del 14 gennaio 2016 "Avviso Dote Unica Lavoro POR 2014-2020"

¹² € 100.000.000, a valere sull'Asse I del POR FSE 2014-2020 (Obiettivi specifici 8.1, 8.2, 8.5 e 8.6); € 2.000.000,00 a valere sul Fondo regionale disabili di cui alla l.r. del 4 agosto 2003 n. 13 e ss.mm.ii.

¹³ € 15.000.000 a valere sull'Asse I del POR FSE 2014-2020 (Obiettivi specifici 8.1, 8.2, 8.5 e 8.6); € 2.219.206,39 a valere sulle risorse residue della l. 53/00.

¹⁴ L'Avviso Dote Unica Lavoro approvato con d.d.u.o. 19516/2018, prima di essere modificato prevedeva che anche i disoccupati che percepivano la NASPI (da più di 4 mesi) potessero accedere all'Assegno di Ricollocazione per ricevere assistenza intensiva alla ricerca del lavoro e alla riqualificazione professionale.

conto del genere, dell'età e della carriera lavorativa del singolo disoccupato. Le fasce di aiuto del nuovo sistema di profilazione sono cinque:

- Fascia 1 "Bassa": persone che richiedono un supporto orientativo di base per ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia;
- Fascia 2 "Media": persone che necessitano di un supporto maggiore che li renda più autonomi nella ricerca di un impiego o li supporti nel trovare un rapporto di lavoro più duraturo;
- Fascia 3 "Alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per la ricerca di un impiego;
- Fascia 4 "Molto Alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per entrare/rientrare nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione;
- Fascia 5 "Altro aiuto": persone che necessitano di servizi finalizzati alla riqualificazione professionale e all'occupabilità.

Alle prime quattro fasce per la fruizione di servizi di formazione e lavoro accedono i disoccupati e gli occupati sospesi in CIGS o con Fondi/Accordi/Assegni di solidarietà con causali di crisi o riorganizzazione aziendale in presenza di accordi con previsione di esubero, gli occupati sospesi in CIGS per cessazione. Sono invece destinatari della Fascia 5 per la fruizione di servizi di formazione: gli occupati sospesi in CIGS e gli occupati sospesi con Fondi/Accordi/Assegni di solidarietà con causali di crisi o riorganizzazione aziendale in presenza di accordi senza previsione di esubero, gli occupati sospesi a seguito di Contratti di solidarietà senza previsione di esubero; i soggetti appartenenti alla forza pubblica; i soggetti iscritti ad un Master universitario di I e II livello.

Il valore della dote varia in relazione alla difficoltà di inserimento occupazionale della persona, fino a un massimo di 4.500 euro per la fascia 4, quella di maggiore intensità di aiuto. I servizi di inserimento lavorativo sono riconosciuti all'operatore solo a seguito di un risultato occupazionale, a partire dalla fascia di media intensità di aiuto, con una parte del rimborso per i servizi erogati riconosciuta solo se si ottiene un rapporto di lavoro di almeno sei mesi o l'avvio di un'attività imprenditoriale; oppure, per le persone più in difficoltà, l'avvio di un tirocinio di inserimento lavorativo. Nella fascia più bassa sono riconosciuti soltanto i servizi di orientamento, individuale o di gruppo, finalizzati a rendere la persona più autonoma nel percorso di autoimpiego, a condizione che questa attività sia seguita da contratti di lavoro di durata minima di 12 mesi.

Con la DUL – III Fase vengono anche semplificate le procedure di rendicontazione, controllo e liquidazione dei rimborsi riconosciuti agli operatori. Le dichiarazioni richieste nelle precedenti edizioni sono state sostituite prevalentemente da controlli automatizzati, sgravando gli operatori dal produrre dati già in possesso dell'amministrazione regionale facilitando l'incrocio delle informazioni per rilevare eventuali errori o distorsioni nell'utilizzo della DUL.

Nell'ambito di questo contesto, l'Accordo Quadro tra Governo e Regione Lombardia (DGR n. 3372/2020) ha riprogrammato parte delle risorse POR FESR e FSE 2014-2020 a fronte dell'emergenza sanitaria, economica e sociale generata dalla pandemia. La riprogrammazione del POR FSE ha previsto la concentrazione delle risorse sull'Asse II (Inclusione Sociale) e in particolare sulla Priorità di Investimento 9 iv. Miglioramento dell'accesso a servizi accessibili, sostenibili e di qualità, compresi servizi sociali e cure sanitarie d'interesse generale, per gli ammortizzatori sociali e il sostegno del reddito delle famiglie. Ciò ha comportato, tra l'altro, che sul Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) fossero spostate le risorse dell'iniziativa DUL – III Fase (le risorse riprogrammate su POR FSE e FESR è stato infatti previsto che siano riassegnate a Regione Lombardia a valere sul FSC).

Nell'ambito dell'Accordo Quadro, Regione Lombardia ha poi avviato la **quarta Fase della DUL** (DDUO n. 13254/2020) per assicurare un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi e garantire una maggiore corrispondenza tra i nuovi bisogni di sostegno delle persone e i servizi erogati, rafforzando le attività di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro. Lo stanziamento complessivo per la IV Fase ammonta a € 46.250.000,00, di cui 45 Milioni a valere sulle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione e €1.250.000,00 a valere sul Fondo l.r.13/2003. Questa nuova fase di DUL mantiene l'obiettivo di accompagnare i soggetti beneficiari in un percorso di occupazione o volto al miglioramento delle proprie competenze, offrendo un servizio personalizzato e garantendo un insieme di servizi attraverso la scelta tra diversi operatori (pubblici e privati) e attraverso modalità che tendono ad incentivare il risultato occupazionale. Considerati l'esperienza di gestione della dote e il mutato contesto socio-economico determinato dalla crisi pandemica, nella fase quattro emergono alcuni ambiti di evoluzione. Innanzitutto, è stato rivisto il sistema di profilazione dei destinatari, al fine di garantire una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni reali della persona e i servizi erogabili, tenendo conto del significativo aumento dei disoccupati dovuto all'emergenza Covid-19. È stato ampliato il paniere dei servizi a processo, introducendo nuove attività funzionali a rafforzare le attività di orientamento e formazione e ad accompagnare al lavoro le persone. Infine, sono rivisti i criteri per l'aggiornamento delle soglie per operatore per garantire una maggiore continuità di presa in carico dei destinatari e di efficacia dei servizi, fermo restando l'orientamento al risultato occupazionale come elemento di valutazione della capacità degli operatori di contribuire alla qualità dei servizi erogati.

Attraverso la delibera XI/3870 del 17/11/2020, la Giunta Regionale ha previsto l'introduzione di incentivi occupazionali rivolti alle imprese differenziati per tipologia di contratto da un minimo di € 5.000 fino ad un massimo di € 9.000 per l'assunzione di donne o over 55 destinatari della dote. Inoltre, viene previsto uno strumento d'indennità di partecipazione per i lavoratori parasubordinati non coperti da bonus o altre misure di sostegno, con un contributo una tantum che ammonta a €1.000,00 lordi. Entrambi gli interventi trovano copertura finanziaria nello stanziamento di €40.000.000,00 aggiuntivi rispetto a quanto previsto nell'd.d.u.o. 13254 del 04/11/2020, nell'ambito delle risorse del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione destinate alle politiche attive dell'Accordo Regione Lombardia - Ministro per il Sud.

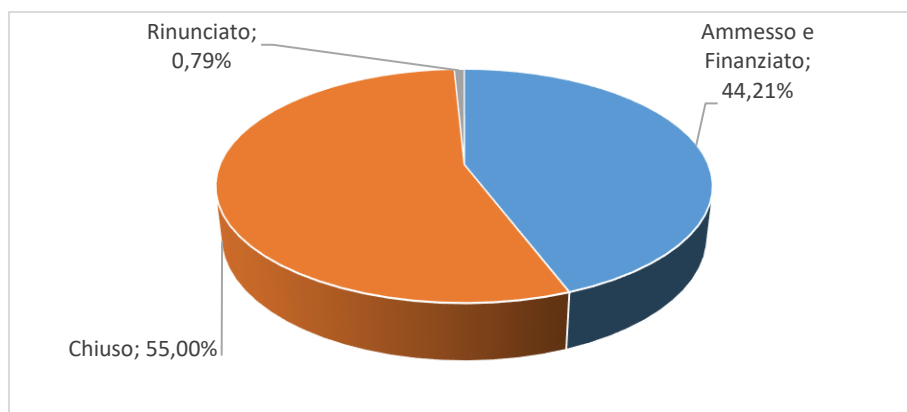
La platea dei beneficiari per l'indennità di partecipazione è stata successivamente estesa, attraverso la DGR n. XI/4157 del 30 dicembre 2020¹⁵, ai lavoratori autonomi privi di partita iva con contratto di collaborazione iscritti alla gestione separata e ai lavoratori occasionali esonerati dalla gestione separata, con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, occasionale e per la cessione dei diritti d'autore attivi dalla data del 23 febbraio 2020, ancora attivi o conclusi, che non siano precettori del Reddito di Cittadinanza o di Naspi, e, attraverso DGR n. XI/4375 del 3 marzo 2021 anche a coloro che sono iscritti ad una cassa di previdenza autonoma. Quest'ultima estensione prevede la copertura finanziaria in un ulteriore stanziamento di €10.000.000,00 a valere sulle risorse messe a disposizione nell'ambito dell'Accordo con il Governo per la riprogrammazione dei Programmi Operativi dei Fondi strutturali 2014-2020.

¹⁵ A seguito dell'estensione inizialmente prevista dalla d.d.u.o. 15012 a partire dal 1° dicembre 2020 anche per i lavoratori autonomi privi di partita iva e con cui sono state approvate le "Misure a sostegno dei lavoratori parasubordinati – Prime indicazioni in merito ai destinatari e alle procedure finalizzate ad ottenere ottenere il contributo".

2.1.1 Doti ammesse e finanziate in Fase III: risorse prenotate, operatori e servizi erogati

Dall'avvio di FASE III al 21 aprile 2021, la quasi totalità delle domande di dote presentate è stata ammessa e finanziata. Come evidenziato in figura 2.1, le domande di dote presentate dagli operatori sono state complessivamente 25.790. Di queste più della metà (il 55%) sono concluse, il 44,2% sono ammesse e finanziate (il 26,9% in rendicontazione e il 17,2% con domanda presentata ed assegnata). Le doti rinunciate sono solo 203, pari allo 0,8% del totale.

Figura 2.1 - DUL Fase III – Lo stato amministrativo delle domande di dote presentate



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come indicato nella tabella 2.1, l'importo complessivamente richiesto a fronte delle 25.587 doti ammesse e finanziate è pari a € 63.633.732,32, con un importo medio per dote pari a € 2.486,96, che ovviamente cresce al crescere dell'intensità di aiuto necessaria passando da un valore medio di soli €177,25 per la Fascia 1-Bassa, ad uno di € 3.614,65 per la Fascia 4- Molto Alta.

Le procedure di profilazione hanno identificato la maggior parte dei destinatari della DUL come persone che necessitano di un supporto intensivo per la ricerca di un impiego e per entrare/rientrare nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione. Il 57% delle doti ammesse e finanziate si concentra infatti sulle fasce di intensità di aiuto 3 – Alta (il 38,8%) e 4 - Molto Alta (il 18,2%), così come la quota maggiore (il 72,9%) degli importi richiesti per i servizi erogati/da erogare (il 46,5% per la fascia 3 e il 26,4% per la 4).

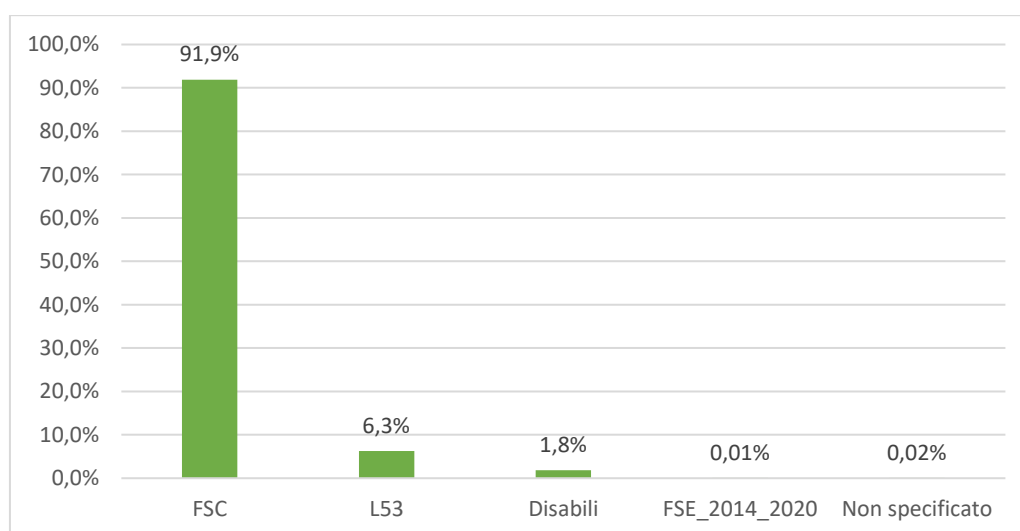
Tabella 2.1 -DUL- Fase III: Avanzamento fisico e finanziario per fasce di intensità di aiuto al 21 aprile 2021

Fasce	Doti ammesse e finanziate		Importo totale		Importo medio della dote
	v.a.	%	v.a.	%	
1- Bassa	921	3,6%	163.251,00 €	0,3%	177,25 €
2 - Media	5.943	23,2%	13.417.189,68 €	21,1%	2.257,65 €
3 - Alta	9.926	38,8%	29.571.087,92 €	46,5%	2.979,15 €
4 - Molto Alta	4.654	18,2%	16.822.574,82 €	26,4%	3.614,65 €
5 - Altro aiuto	4.142	16,2%	3.659.628,90 €	5,8%	883,54 €
Non specificata	1	0,0%	--	--	--
Totale	25.587	100,0%	63.633.732,32 €	100,0%	2.486,96 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come mostra la figura 2.2, la quasi totalità delle doti di Fase III (il 92% circa) è cofinanziata dal Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC). Nel corso del 2020, il POR FSE 2014-2020, che cofinanziava la DUL, è stato infatti riprogrammato¹⁶ per far fronte alla necessità di mettere in atto misure contro la crisi da Covid-19, ovvero di contribuire alle spese sostenute dallo Stato per garantire il contenimento della pandemia, mediante l'adozione di politiche di lockdown, e ricorrendo agli ammortizzatori sociali per ridurre la pressione sulle imprese e sostenere il reddito delle famiglie. Questa riprogrammazione ha previsto, tra l'altro, lo spostamento della DUL – Fase III dall'Asse I del POR FSE 2014-2020 della Regione Lombardia al Fondo di Sviluppo e Coesione. Il 6,3% delle doti ammesse è stato invece finanziato sulla L. 53/2000 che riconosce il diritto del lavoratore alla formazione "permanente" durante tutto l'arco della vita e la possibilità di fruire di congedi per la formazione, mentre l'1,8% riguarda doti per le persone con disabilità.

Figura 2.2 - DUL Fase III – L'articolazione per fondo di finanziamento delle doti ammesse e finanziate



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Gli operatori accreditati delle doti ammesse e finanziate sono complessivamente 191. In media ogni operatore ha richiesto circa 134 doti per un importo medio di poco più di 330 mila euro (€ 333.160,90). La distribuzione è però molto differenziata, come illustrato nella tabella 2.2, con 51 operatori che hanno richiesto oltre 100 doti ciascuno, 31 operatori che hanno richiesto tra 50 e 100 doti, e 109 operatori che hanno richiesto da 1 a 49 doti. L'operatore accreditato che ha richiesto il maggior numero di doti (1.745), per l'importo complessivo più alto (€ 4.057.508,34), è un operatore del terzo settore, mentre 7 operatori (2 pubblici, 3 privati e 2 del terzo settore) hanno richiesto solo 1 dote per un importo complessivo richiesto di € 15.136.

¹⁶ Riprogrammazione 6.0 del Programma, modificato con decisione C (2020)7664 del 9 novembre 2020 previa consultazione per iscritto tra i membri del Comitato di Sorveglianza avviata il 30 settembre 2020 e chiusa in data 19 ottobre 2020, in base al disposto dell'art. 110 c. 1 lett. e) del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Tabella 2.2 -DUL- Fase III: Distribuzione delle doti ammesse e finanziate e dei relativi importi per operatori accreditati, al 21 aprile 2021

	Numero operatori	Doti	Importo richiesto	Numero medio di doti per operatore	Importo richiesto medio per operatore
100 doti ed oltre	51	21.317	53.460.527,16 €	418	2.507,88 €
50 - 99 doti	31	2.215	5.141.315,62 €	71	165.848,89 €
fino a 49 doti	109	2055	5.031.889,54 €	19	46.164,12 €
Totale	191	25.587	63.633.732,32 €	134	333.160,90 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come mostra la tabella 2.3, 10 operatori hanno assorbito il 42,3% delle doti e il 45,4% della dotazione finanziaria. Di questi 6 sono operatori privati (che concentrano il 23% del totale delle doti ammesse e finanziate), 3 sono operatori del terzo settore (il 14,3%), e 1 è un operatore pubblico (il 5%).

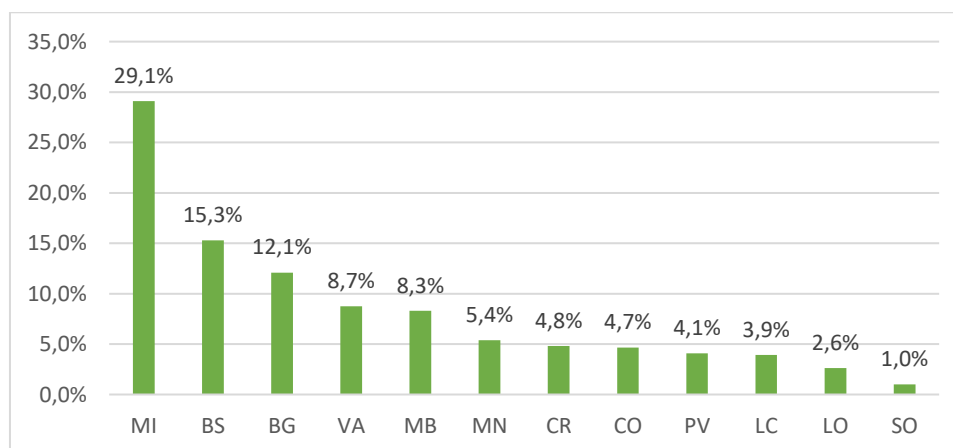
Tabella 2.3 DUL- Fase III: Primi 10 operatori accreditati per numero di doti ammesse e finanziate e relativi importi, al 21 aprile 2021

Primi 10 operatori	Doti	Importo richiesto
Terzo settore	1.745	4.047.508,34 €
Privato	1.709	4.689.134,34 €
Pubblico	1.268	4.254.650,06 €
Privato	1.240	3.314.918,18 €
Terzo settore	1.045	1.932.732,46 €
Privato	872	2.459.287,60 €
Terzo settore	870	2.634.418,42 €
Privato	775	2.216.337,58 €
Privato	695	1.884.588,66 €
Privato	601	1.457.248,68 €
Totale	10.820	28.890.824,31 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

I 191 operatori coinvolti contano complessivamente 687 sedi, distribuite come illustrato nella figura 2.3: il 29,1% in provincia di Milano (il 26,5%) e oltre ¼ nelle province di Brescia (15,3%) e di Bergamo (12,1%).

Figura 2.3 - DUL Fase III – Distribuzione territoriale delle sedi degli operatori delle doti ammesse e finanziate



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Per tutte le doti ammesse e finanziate, gli operatori hanno erogato o previsto l'erogazione di *servizi a processo* (accoglienza e presa in carico, definizione del percorso, orientamento individuale e/o di gruppo e formazione) per un totale di 71.317 ore ed un importo prenotato di € 21.158.778,32 equivalente al 33,3% dell'importo prenotato per i servizi di tutte le doti ammesse e finanziate. Naturalmente, il maggior numero di ore di servizi a processo erogate e di importi prenotati si concentrano sulle fasce ad intensità di aiuto alta (fascia 3) e molto alta (fascia 4).

I *servizi a risultato* (Inserimento lavorativo, Tirocinio, Autoimprenditorialità), previsti solo per i destinatari delle fasce 2, 3 e 4, ossia con intensità di aiuto media, alta e molto alta, sono stati erogati nella maggior parte delle doti ammesse e finanziate (il 76,8% pari a 19.661 doti) per un importo prenotato per questi servizi pari 42.474.954 €, il 66,7% dell'importo prenotato per i servizi di tutte le doti ammesse e finanziate. Anche in questo caso, la quota più elevata di importi prenotati per i servizi a risultato si concentra per la fascia di aiuto alta (il 32,9%) seguita dalla fascia di aiuto molto alta (il 19,3%). Nella maggior parte dei casi (il 90% delle doti che hanno previsto servizi a risultato) si tratta di servizi di inserimento ed avvio al lavoro, nel 2,1% dei casi sono i servizi di inserimento ed avvio al tirocinio, e nel 7,9% dei casi si tratta di servizi per entrambi i tipi di inserimento.

Tabella 2.4 - DUL- Fase III: Doti ammesse e finanziate, importi e ore di fruizione dei servizi e relativi importi e ore di fruizione dei servizi per tipologia di servizio e per fascia di intensità di aiuto, al 21 aprile 2021

<i>Fasce</i>	<i>Tipologia servizio</i>	<i>Numero doti</i>	<i>Importo richiesto</i>	<i>Ore fruizione servizi</i>
1 - Bassa	<i>A processo</i>	921	163.251,00 €	2.128
	<i>A risultato</i>	--	--	--
	Totale	921	163.251,00 €	2.128
2 - Media	<i>A processo</i>	5.943	4.204.219,68 €	15.584
	<i>A risultato</i>	5.633	9.212.970,00 €	1
	Totale	11.576	13.417.189,68 €	15.585
3 - Alta	<i>A processo</i>	9.926	8.610.367,92 €	30.772
	<i>A risultato</i>	9.516	20.960.720,00 €	5
	Totale	19.442	29.571.087,92 €	30.777
4 - Molto Alta	<i>A processo</i>	4.654	4.521.310,82 €	16.735
	<i>A risultato</i>	4.512	12.301.264,00 €	2
	Totale	9.166	16.822.574,82 €	16.737
5- Altro aiuto	<i>A processo</i>	4.142	3.659.628,90 €	6.098
	<i>A risultato</i>	--	--	--
	Totale	4.142	3.659.628,90 €	6.098
Totale	A processo	25.586	21.158.778,32 €	71.317
	A risultato	19.661	42.474.954,00 €	8
	Totale	25.586	63.633.732,32 €	71.325

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.1.2 I destinatari delle doti ammesse e finanziate in Fase III

Come evidenziato in tabella 2.5, i destinatari presi in carico con DUL - Fase III, dal gennaio 2019 al 21 aprile 2021, sono in *prevalenza donne* (il 61,1%) e *adulti tra i 35 e i 54 anni* (il 67,9%). Solo il 3,1% dei destinatari è costituito da giovani fino a 29 anni (in particolare da 19 a 29 anni), che sono invece presi in carico, in misura complementare alla DUL, dal Programma Garanzia Giovani a loro specificamente dedicato e giunto alla sua seconda fase.

Oltre i 4/5 delle doti ammesse e finanziate (l'83,3%) hanno portato alla presa in carico di 21.305 *disoccupati*, in prevalenza donne (il 64,1%). Tenuto conto che, secondo i dati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat, i disoccupati in Lombardia nel 2020 sono circa 233mila, di cui 120mila

donne, la *Dote Unica Lavoro Fase III* ha dunque raggiunto il 9,1% dei disoccupati (tasso di copertura). È importante sottolineare che, a differenza del passato, in Fase III, il tasso di copertura della DUL è più elevato per le donne (11,4%) che per gli uomini (6,8%). I destinatari che hanno richiesto una indennità sono 7.026, il 33% circa del totale dei disoccupati presi in carico che nella quasi totalità dei casi (il 9,17%) hanno richiesto la Naspì. Tra i restanti 14.279 disoccupati presi in carico, il 7% percepiva un'indennità. I destinatari *occupati* sono invece 4.281, pari al 63,7% dei destinatari di DUL Fase III presi in carico al 21 aprile 2021, di cui oltre la metà (53,4%) uomini. Gli occupati sospesi sono il 66,4% degli occupati presi in carico.

Infine, considerando la fascia di intensità di aiuto attribuita a ciascun destinatario emerge che ben oltre la metà dei destinatari (il 57%) rientra nella fascia di aiuto "Alta" (38,8%) e "Medio-Alta" (18,2%). Sui 4.142 destinatari presi in carico nella fascia 5 "Altro aiuto" (pari al 16,2%), in cui rientrano le persone che necessitano di servizi finalizzati alla riqualificazione professionale e all'occupabilità, poco meno dei 2/3 (il 61,2%) sono occupati sospesi, poco più di 1/4 (il 26,4%) sono occupati appartenenti alla forza pubblica, e il restante 12,4% è costituito da Iscritti ad un Master universitario di I e II livello.

Tabella 2.5 -DUL Fase III: Caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari (al 21 aprile 2021)

	v.a.	%
Sesso		
Donne	15.646	61,1%
Uomini	9.941	38,9%
Classi di età		
19-24	271	1,1%
25-29	522	2,0%
30-34	4.060	15,9%
35-44	8.519	33,3%
45-54	8.865	34,6%
55+	3.350	13,1%
Condizione occupazionale		
Disoccupati	21.305	83,3%
<i>di cui hanno richiesto indennità</i>	7.026	33,0%
Occupati	4.281	16,7%
<i>di cui sospesi</i>	2.843	66,4%
n.d.	1	0,004%
Fasce di aiuto		
1 - Bassa	921	3,6%
2 - Media	5.943	23,2%
3 - Alta	9.926	38,8%
4 - Molto Alta	4.654	18,2%
5- Altro aiuto	4.142	16,2%
n.d.	1	0,004%
Totale	25.587	100,00%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.1.3 Gli esiti occupazionali delle doti di Fase III

I destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al lavoro” per i quali è stato raggiunto il risultato sono in totale 1.903. Si tratta per la maggior parte di donne (il 59,2%), di individui che hanno tra i 35 e i 54 anni (il 71,5%) e che rientrano nella fascia di intensità di aiuto 3-Alta (il 50,9%), seguita dalla 4 – Molto Alta (il 26,7%). I destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al tirocinio” per i quali è stato raggiunto il risultato sono invece 84, tutti appartenenti alla fascia di intensità di aiuto 4 – Molto alta. Anche in questo caso si tratta in prevalenza di donne (48, pari al 57,1%) e di individui che hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni (56, pari al 66,7%).

Tabella 2.6 -DUL FASE III: Caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari inseriti al lavoro o in tirocinio, al 21 aprile 2021

	Destinatari inseriti con servizio di inserimento e avvio al lavoro		Destinatari inseriti con servizio di inserimento e avvio al tirocinio	
	v.a.	%	v.a.	%
Sesso				
Donne	1128	59,2%	48	57,1%
Uomini	775	40,8%	36	42,9%
Classi di età				
30-34 anni	303	15,9%	17	20,2%
35-44 anni	663	34,8%	24	28,6%
45-54 anni	697	36,6%	32	38,1%
55 anni ed oltre	240	12,6%	11	13,1%
Fasce di aiuto				
1	--	--	--	--
2	426	22,4%	--	--
3	971	50,9%	--	--
4	506	26,7%	84	100,00%
5	--	--	--	--
Totale	1903	100%	84	100,00%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

È possibile analizzare il tipo di inserimento lavorativo considerando i movimenti registrati nelle Comunicazioni Obbligatorie (COB). Per quanto concerne le doti con “Servizio di inserimento e avvio al lavoro”, si registrano movimenti nelle COB per 2.561 destinatari. Tuttavia, in 658 casi (pari al 25,7%) si tratta di movimenti avvenuti non come risultato del percorso dotale: nello specifico, in 102 casi (4%) perché il “Servizio di inserimento e avvio al lavoro” era ancora in erogazione e in altri 556 (21,7%) perché il servizio non si era concluso. D'altra parte, invece il movimento nelle COB è riconosciuto come risultato raggiunto dal “Servizio di di inserimento ed avvio al lavoro” previsto come servizio a risultato della dote in 1.903 casi (74,3%). In particolare, nel 68,3% dei casi si tratta di attivazioni di nuovi contratti di lavoro, soprattutto a tempo determinato (il 35,9%, di cui l'1,8% per sostituzione) e a tempo indeterminato (il 25%). Un altro 14,5% è rappresentato da proroghe di contratti a tempo determinato e un ulteriore 15,6% da proroghe di missioni nel caso di lavoro interinale a tempo determinato.

Nella quasi totalità dei casi i contratti, o si tratta di contratti permanenti di nuova attivazione (a tempo indeterminato, contratti di appredistato o lavoro interinale a tempo indeterminato) (il 26,7%) o, se non sono contratti permanenti, si tratta di contratti di nuova attivazione o di proroghe di contratti precedenti, con durata pari o superiore a 180 giorni (il 73,3%). Solo 2 contratti, di nuova attivazione, sono di durata inferiore ai 180 giorni (0,2%).

Tabella 2.7 - DUL Fase III: Attivazioni e proroghe di contratti e rapporti di lavoro dei destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al lavoro” e risultato raggiunto per tipologie e durata del contratto, al 21 aprile 2021

	v.a.	%
Contratti permanenti		
Attivazione		
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	18	0,9%
Lavoro a tempo indeterminato	475	25,0%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato	16	0,8%
Totale contratti permanenti	509	26,7%
180 gg ed oltre		
Attivazione		
Lavoro a domicilio	3	0,2%
Lavoro a tempo determinato	650	34,2%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	34	1,8%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	103	5,4%
Attivazione Totale	790	41,5%
Proroga		
Lavoro a tempo determinato	275	14,5%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	25	1,3%
Proroga Totale	301	15,8%
Proroga del rapporto di lavoro e della missione		
Lavoro a tempo determinato	5	0,3%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	297	15,6%
Proroga del rapporto di lavoro e della missione Totale	302	15,9%
180 gg ed oltre Totale	1394	73,3%
Inferiore a 180 gg		
Attivazione		
Lavoro a tempo determinato	1	0,1%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	1	0,1%
Attivazione Totale	2	0,1%
Inferiore a 180 gg Totale	2	0,1%
Totale	1903	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

In merito ai destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al tirocinio”, nelle Comunicazioni obbligatorie si registrano in totale 256 movimenti nelle COB. In 172 casi (pari al 67,2%) si tratta di movimenti registrati non come risultato del percorso dotale: in particolare, in 11 casi (4,3%) il servizio era ancora in erogazione e in 161 (62,9%) non era ancora concluso. Negli altri 84 casi (32,8%) è stato raggiunto il risultato previsto dal “servizio di inserimento ed avvio al tirocinio”, previsto come servizio a risultato del percorso dotale, con appunto l’attivazione di tirocini, di durata pari o superiore ai 6 mesi in 60 casi (39 nuove attivazioni e 21 proroghe) e di durata inferiore a 180 giorni negli altri 24 casi (22 nuove attivazioni e 2 proroga).

Tabella 2.8 - DUL – Fase III: Attivazioni e proroghe dei destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al tirocinio” e risultato raggiunto per tipologie e durata del contratto, al 21 aprile 2021

	v.a.	%
180 giorni ed oltre		
Attivazione		
Tirocinio	39	46,4%
Attivazione Totale	39	46,4%
Proroga		
Tirocinio	21	25,0%
Proroga Totale	21	25,0%
180 giorni ed oltre totale	60	71,4%
Inferiore a 180gg		
Attivazione		
Tirocinio	22	26,2%
Attivazione Totale	22	26,2%
Proroga		
Tirocinio	2	2,4%
Proroga Totale	2	2,4%
Inferiore a 180gg Totale	24	28,6%
Totale	84	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Il tasso di inserimento nel caso dei destinatari di doti con “servizio di inserimento ed avvio al lavoro” è pari al 9,9%. È mediamente più alto tra gli uomini (11,4% contro il 9,1% delle donne), tra i 35 e i 54 anni (il 10% circa) e tra quanti rientrano nelle fasce di intensità di aiuto 4 – Molto alta e 3 – Alta (rispettivamente il 12,3% e il 10,2%). Nel caso dei destinatari di doti con “Servizio di inserimento ed avvio al tirocinio”, il tasso di conseguimento del risultato è invece pari al 4,3%, risultando anche in questo caso mediamente più elevato tra gli uomini (il 5,7% contro il 3,6% delle donne), oltre che tra i 30 e i 34 anni (il 5,7%). Il dato relativo al tasso di inserimento delle donne, più basso di quello degli uomini, nonostante in Fase III le donne sia la maggior parte dei presi in carico e delle persone inserite al lavoro (intorno al 60%) è un segnale del fatto che la crisi da COVID-19 ha colpito maggiormente i settori (servizi, cultura, ecc.) che offrivano più opportunità occupazionali alle donne. Data la gravità della crisi prodotta dalla pandemia in Lombardia sarà difficile che questa Fase della DUL raggiunga i buoni risultati occupazionali delle fasi precedenti, quando il tasso di avviamento delle doti con percorsi di inserimento lavorativo raggiungeva l’80% a fine Fase I e il 90% a fine Fase II.

Tabella 2.9 - DUL Fase III: Tassi di inserimento al lavoro e in tirocinio per tipologie di servizio di inserimento e per sesso, età e fascia di intensità di aiuto (21 aprile 2021)

	Servizio di inserimento e avvio al lavoro			Servizio di inserimento e avvio al tirocinio		
	Inseriti	Totale destinatari	Tasso di conseguimento del risultato	Inseriti	Totale destinatari	Tasso di conseguimento del risultato
Sesso						
Donne	1.128	12.429	9,1%	48	1.339	3,6%
Uomini	775	6.822	11,4%	36	634	5,7%
Classi di età						
Fino a 29 anni	--	17	--			--
30-34 anni	303	3.083	9,8%	17	296	5,7%
35-44 anni	663	6.633	10,0%	24	664	3,6%
45-54 anni	697	6.898	10,1%	32	690	4,6%
55 anni ed oltre	240	2.620	9,2%	11	323	3,4%
Fasce						
1	--	--	--	--	--	--
2	426	5.633	7,6%	--	--	--
3	971	9.516	10,2%	--	--	--
4	506	4.102	12,3%	84	1.973	4,3%
5	--	--	--	--	--	--
Totale	1.903	19.251	9,9%	84	1.973	4,3%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.2 Le azioni di rete per il lavoro

2.2.1 Caratteristiche dell'intervento ed evoluzione recente

Le azioni di rete per il lavoro prevedono l'attivazione di servizi al lavoro e alla formazione a favore di lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendale, attraverso la messa in rete di diversi soggetti del sistema socioeconomico, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle crisi sui territori interessati e sostenere il mantenimento dei livelli occupazionali.

La prima esperienza di reti per il lavoro è stata sviluppata nel periodo 2012-2014, con l'Avviso "Azioni di reimpiego in partenariato" (d.d.u.o. 4878 del 4 giugno 2012¹⁷), e ha visto l'avvio di 45 progetti su 59 presentati, e il coinvolgimento di 1.700 lavoratori. Di questi, la maggioranza era in mobilità e di età medio-alta, con una bassa e media scolarizzazione. Grazie a questo strumento è stato attivato un contratto di lavoro per il 54% dei lavoratori coinvolti (912 persone).

¹⁷ http://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2012/normative-regionali/decreto-4-giugno-2012-n.4878/Lombardia_DecretoN.4878del040612_conallegati.pdf

L'esperienza delle reti è stata poi ripresa ed ampliata da Regione Lombardia con l'Avviso "Azioni di rete per il lavoro" per il periodo 2014-2015 (Decreto 6415 del 03/07/2014¹⁸), con 80 progetti approvati e il coinvolgimento complessivo di 4.545 persone, di cui 3.655 ancora attive alla conclusione del percorso. In particolare, i progetti di Contrasto alla crisi¹⁹ avevano consentito la presa in carico soprattutto persone over 45 con bassi livelli di istruzione, dei quali almeno la metà percepiva un ammortizzatore sociale. Al contrario i destinatari dei progetti di Attrattività e sviluppo²⁰, compresa la Linea Expo, erano prevalentemente giovani sotto i 34 anni (65%), inoccupati o disoccupati privi di ammortizzatori sociali e con livelli di istruzione più alti (circa il 65% dei destinatari aveva almeno un titolo di istruzione secondario superiore). Su 3.655 lavoratori presi in carico e attivi alla conclusione del progetto, le Azioni di rete avevano permesso a 1.745 persone (il 48% dei presi in carico) di svolgere una attività/esperienza lavorativa. In merito alle reti di operatori create, si rilevava una prevalenza di operatori privati (circa l'80%) rispetto ad operatori capofila pubblici, con una media di 7,2 partner per progetto. Le aziende risultavano essere state coinvolte nel 77% dei progetti.

Per il biennio 2017-2018, è stato approvato un nuovo Avviso "Azioni di rete per il lavoro"²¹ il 13 giugno 2017 con DGR 6935 (Bando 2022)²², poi modificato dal d.d.s. 1400 del 5 febbraio 2018²³. In seguito, il D.d.u.o. n. 15462 del 25 ottobre 2018 (Bando 5944) ha esteso la possibilità di presentare progetti fino ad esaurimento delle risorse e comunque non oltre il 30.06.2019, ampliando la platea dei destinatari, con l'inclusione dei lavoratori sospesi ex art 72 della legge fallimentare (R.D. 267/42) e dei lavoratori in CIGS in presenza di accordi di ricollocazione ex art.24-bis d.lgs.148/2015 senza assegno di ricollocazione. Il D.d.u.o inoltre ha rifinanziato lo sportello dell'Avviso con un ammontare di risorse pari a €1.100.000. Il 24 giugno 2019 il D.d.u.o. n.9142 ha prorogato al 30 giugno 2020 la data di chiusura dello sportello per la presentazione dei progetti del Bando 5944 approvato con D.d.u.o. 15462 e incrementato ulteriormente le risorse disponibili (+1.900.000 euro). A seguito dei rifinanziamenti, le risorse disponibili in questo periodo ammontavano complessivamente a € 8.900.000,00. La domanda per accedere al contributo previsto dall'Avviso doveva essere presentata da un partenariato con un operatore accreditato da Regione Lombardia ai servizi al lavoro come capofila e comprendere almeno tre soggetti (incluso il capofila). Successivamente, con il D.d.u.o n. 15813 del 23 ottobre 2019, le risorse stanziare sull'Avviso Azioni di Rete per il Lavoro del Bando 5944 sono state incrementate di ulteriori €2.000.000,00.

A seguito del peggioramento della crisi pandemica, il 17 marzo 2020, Regione Lombardia ha comunicato la sospensione di tutti i servizi erogati in presenza nell'ambito delle politiche attive finanziate, tra cui le Azioni di Rete per il Lavoro, per tutto il periodo di vigenza delle misure restrittive a seguito della

¹⁸ <http://www.ue2007-2013.regione.lombardia.it/shared/ccurl/865/641/decreto%206415%20del%20luglio%202014.pdf>

¹⁹ Azioni di accompagnamento alla ricollocazione di lavoratori in uscita da specifiche crisi aziendali, crisi settoriali o di filiera produttiva, legate a processi di transizione economica a livello locale.

²⁰ Accompagnamento all'inserimento occupazionale di lavoratori in una o più aziende in crescita o di nuovo insediamento, in particolare in connessione con l'evento Expo 2015 e l'indotto da questo generato.

²¹ http://www.fse.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f7ff0114-65cd-41ce-8fb7-f607f79a27a0/Allegato+A_Avviso_Azioni_Rete_modificato_5_2_2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=f7ff0114-65cd-41ce-8fb7-f607f79a27a0

²² http://www.fse.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/434f39b1-8769-473f-9678-e5bc0fd6efae/d.d.s.+6935_2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=434f39b1-8769-473f-9678-e5bc0fd6efae

²³ http://www.fse.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/b8e04ddd-23c6-4352-b01d-372b44f9a969/DDS+1400+del+5.2.2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=b8e04ddd-23c6-4352-b01d-372b44f9a969

pandemia di Covid-19. Nello stesso comunicato, Regione ha precisato che, laddove le specificità dell'attività da svolgere, sia dal punto di vista della disponibilità di tecnologie telematiche, sia dal punto di vista dei contenuti dei servizi, avessero consentito una modalità di svolgimento degli stessi mediante forme alternative alla presenza presso l'operatore, sarebbe stato possibile ammettere e valorizzare la sperimentazione di tali modalità. Con Provvedimento n. 3965 del 31 marzo 2020, Regione ha poi formalizzato le nuove proroghe delle scadenze operative dagli avvisi in corso di attuazione, al fine di consentire il completamento delle attività e, ove possibile, la continuità dei servizi. Con lo scopo di contenere la diffusione del virus Covid-19 nella fase di ripresa dall'emergenza, in seguito all' Ordinanza del Presidente della Regione n. 555 del 29 maggio 2020, nel caso delle Azioni di Rete per il Lavoro, viene stabilito che, a partire dal 3 giugno 2020, ci sia la possibilità di avviare le attività formative e i servizi al lavoro di gruppo in presenza. I comunicati del 2 e del 9 novembre 2020, invece, hanno rispettivamente confermato le disposizioni per l'attivazione a distanza dei PIP e dei servizi dei progetti di Azioni di Rete per il Lavoro, oltre a dettagliare le modalità di erogazione dei servizi FAD e dei servizi al lavoro di gruppo, ed introdotto la possibilità di erogare in modalità telematica a distanza i servizi di formazione, di orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro e coaching di gruppo. Si sono poi susseguiti, tra febbraio ed agosto 2021, una serie di decreti per prorogare data di conclusione progetti e indicazioni operative, i termini di rendicontazione e di liquidazione finale.

Il 21 dicembre 2020 con il D.g.r. n. 4074 sono state approvate le **linee guida per l'attuazione della fase II della misura Azioni di Rete per il Lavoro**, a valere sul Fondo di Sviluppo e Coesione. Il bando finanzia Azioni di Rete rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione coinvolti in processi di crisi occupazionale, con la finalità di ridurre l'impatto della crisi dovuta all'emergenza sanitaria sui territori interessati e favorire la transizione dei lavoratori verso nuove opportunità lavorative.²⁴ Le risorse complessivamente disponibili ammontano a €5.000.000,00. Si prevedono due fasi: i) una fase preliminare di erogazione di servizi di orientamento e formazioni necessari per fornire ai lavoratori le competenze per ricollocarsi sul mercato del lavoro; ii) una fase di servizi a risultato, come l'inserimento e l'avvio al lavoro o all'impresa, oppure l'accompagnamento al tirocinio. Il contributo massimo erogabile per ciascun progetto è determinato in funzione del numero dei destinatari²⁵. Analogamente a quanto previsto per la misura Dote Unica Lavoro Fase IV, in affiancamento alla misura Azioni di Rete per il Lavoro, è stata introdotta la nuova componente degli incentivi occupazionali rivolti alle imprese che assumeranno i destinatari dei progetti di Azioni di Rete, rimandando a successivi atti le disposizioni attuative, secondo i seguenti criteri²⁶: i) gli importi degli incentivi sono differenziati per tipologia di contratto da un minimo di € 5.000 fino ad un massimo di € 9.000 per l'assunzione di donne o over 55; ii) l'incentivo assunzionale potrà essere riconosciuto a partire dai contratti di lavoro subordinato sottoscritti successivamente alla data del provvedimento attuativo dirigenziale e accessibile a tutti i destinatari dei progetti di Azioni di Rete che avranno conseguito un risultato in esito al progetto; iii) l'incentivo sarà riconosciuto per i contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato o di apprendistato, ad esclusione dei contratti di somministrazione. Con D.d.s n.1036 del 2 febbraio 2021, è

²⁴ <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/azioni-di-rete-lavoro-fase-2>

²⁵ Da 10 a 20 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 70.000 euro. Da 21 a 30 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 110.000 euro. Da 31 a 50 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 180.000 euro. Da 50 a 100 destinatari per progetto il contributo massimo erogabile è di 250.000 euro.

²⁶ D.g.r. n. 4074 del 21 dicembre 2020.

stata decretata l'approvazione dell'Avviso Azione i Rete per il Lavoro – Fase II e, dal 19 febbraio 2021, è possibile presentare le domande di contributo fino al 31 dicembre 2021.

2.2.2 I progetti presentati e ammessi e le reti di operatori

Il totale delle risorse messe a bando per l'attuazione delle azioni di rete nel periodo giugno 2017- giugno 2020 è, come anticipato, pari a € 8.900.000. I dati di monitoraggio presentati in tabella 2.10²⁷ mostrano che, complessivamente sui due Bandi, quello del 2017 (Bando 2022) e quello del 2018 (Bando 5944), sono stati presentati 53 progetti: 25 sul bando 2022 e 28 sul bando 5944.

Tabella 2.10 - Numero di progetti presentati e ammessi, destinatari attesi e totale contributo richiesto

	<i>Tipologia intervento</i>	<i>N. progetti presentati</i>	<i>N. progetti ammessi</i>	<i>Totale contributo richiesto</i>
Bando 2022 del giugno 2017 (concluso)	Contrasto alla crisi	25	24	3.755.660,88 €
Bando 5944 dell'ottobre 2018 (in corso)	Contrasto alla crisi	28	23	5.013.728,44 €
Totale	Contrasto alla crisi	53	47	8.769.389,32 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

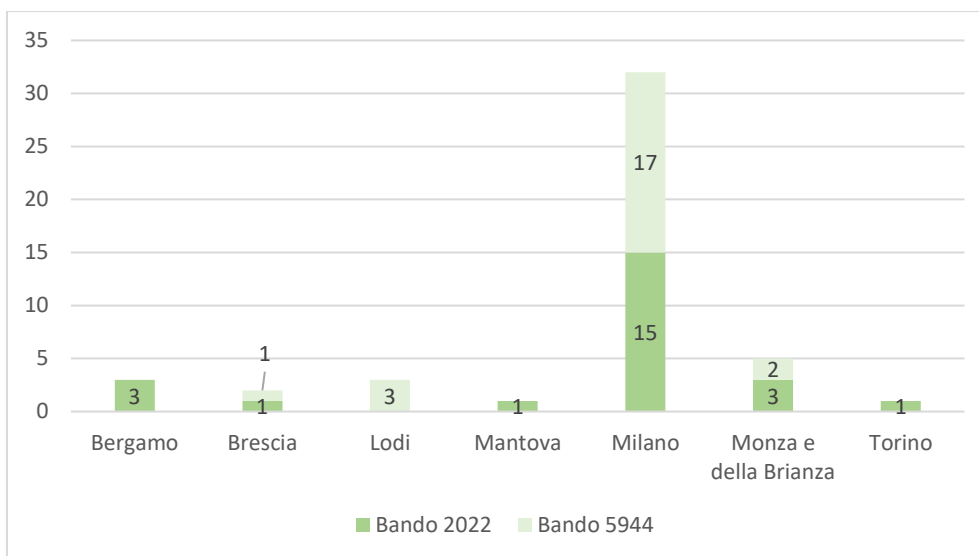
Dei 25 progetti presentati a valere sul primo bando, 24 sono stati ammessi e 1 revocato. Tutti i progetti ammessi sono stati conclusi nel 2019. Per quanto riguarda il bando 5944, invece, dei 28 progetti presentati, ne sono stati ammessi 23, 1 non è stato ammesso e 4 sono stati revocati. I primi progetti ammessi sono stati avviati a marzo 2019, ma poi sospesi e prorogati a causa dell'emergenza Covid.

Il totale del contributo richiesto in riferimento ai progetti ammessi nei due bandi è pari a € 8.769.389,82€, di cui €3.755.660,88 a valere sul bando 2022 e €5.013.728,44 a valere sul bando 5944. Per i progetti nell'ambito del bando 5944, il contributo massimo richiesto per un progetto è stato di € 505.994,60, mentre nell'ambito del bando 2022 il contributo massimo richiesto è stato inferiore, pari a € 327.207.

Gli operatori accreditati per i servizi al lavoro, che in qualità di soggetti capofila, in partenariato con altri soggetti del sistema socio-economico coinvolti nella gestione di crisi aziendali, hanno presentato i progetti ammessi sui due bandi analizzati, sono in 23 casi (12 sul bando 2022 e 11 sul bando 5944) società di capitali. In altri 18 casi (11 sul bando 2022 e 7 sul bando 5944), si tratta di soggetti pubblici. Per quanto riguarda la localizzazione delle unità operative degli operatori accreditati, i progetti ammessi hanno coperto sei province lombarde. In particolare, in 32 casi si tratta di operatori della provincia di Milano e in 5 di operatori della provincia di Monza e Brianza. Gli altri operatori sono localizzati nelle province di Bergamo (3), Lodi (3), Brescia (2) e Mantova (1). Un operatore, infine è localizzato nella provincia di Torino.

²⁷ Estratti in data 05.07.2021.

Figura 2.4 - I progetti ammessi per provincia sede degli operatori accreditati capofila (valori assoluti)



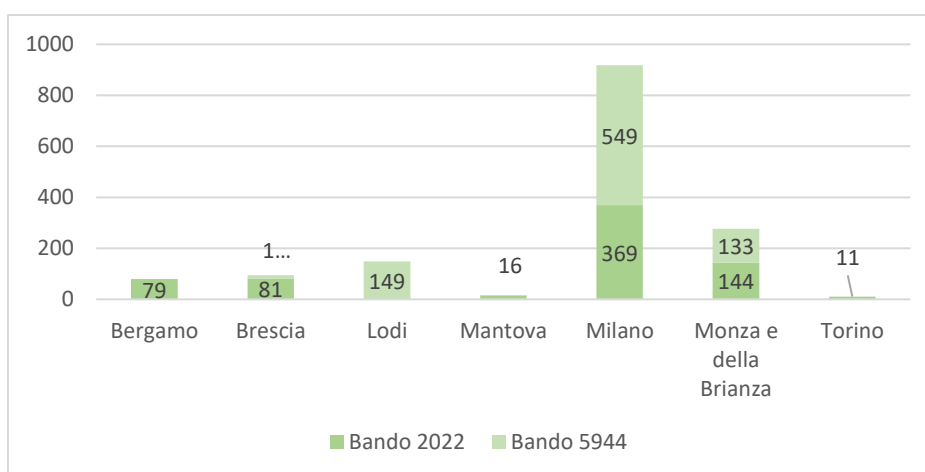
Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.2.3 I destinatari dei progetti

I 24 progetti ammessi col bando 2022 hanno coinvolto 700 destinatari, mentre i 23 progetti ammessi a valere sul bando 5944 sono 845²⁸; in media ogni progetto ammesso ha previsto la partecipazione di circa 34 destinatari, nello specifico circa 29 destinatari per progetto nel caso del bando 2022 e circa 38 in quello del bando 5944.

Coerentemente con la numerosità progettuale, sono le provincie di Monza e Brianza e Milano quelle in cui si concentra il maggior numero di destinatari (rispettivamente 918 e 277), seguite da Lodi con 149 partecipanti e da Brescia e Bergamo con rispettivamente 95 e 79 destinatari.

Figura 2.5 - Numero di destinatari coinvolti (valori assoluti)

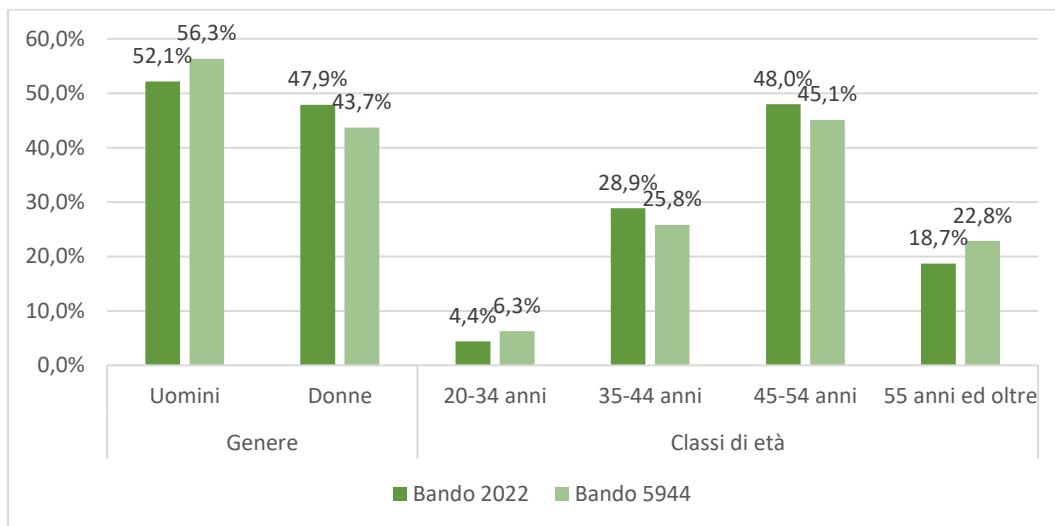


Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

²⁸ In realtà, il database sui destinatari, nel caso del bando 5944, riporta i destinatari di 22 dei 23 progetti ammessi.

Analizzando le caratteristiche dei destinatari dei progetti sia del bando 2022 che del bando 5944, è possibile tracciare un “profilo tipo”. Come mostra la figura 2.6, il 52,1% dei partecipanti ai progetti ammessi a valere sul bando 2022 sono donne, e si tratta in prevalenza di adulti over 45 (il 66,7%): il 48% dei destinatari ha tra i 45 e i 54 anni e quasi il 19% ha oltre 55 anni. Solo il 5,6% ha meno di 35 anni. Nel caso dei progetti ammessi a valere sul bando 5944, la quota di donne è mediamente più alta (il 56,3%) e quella di adulti over45 è sostanzialmente simile (il 66,9%).

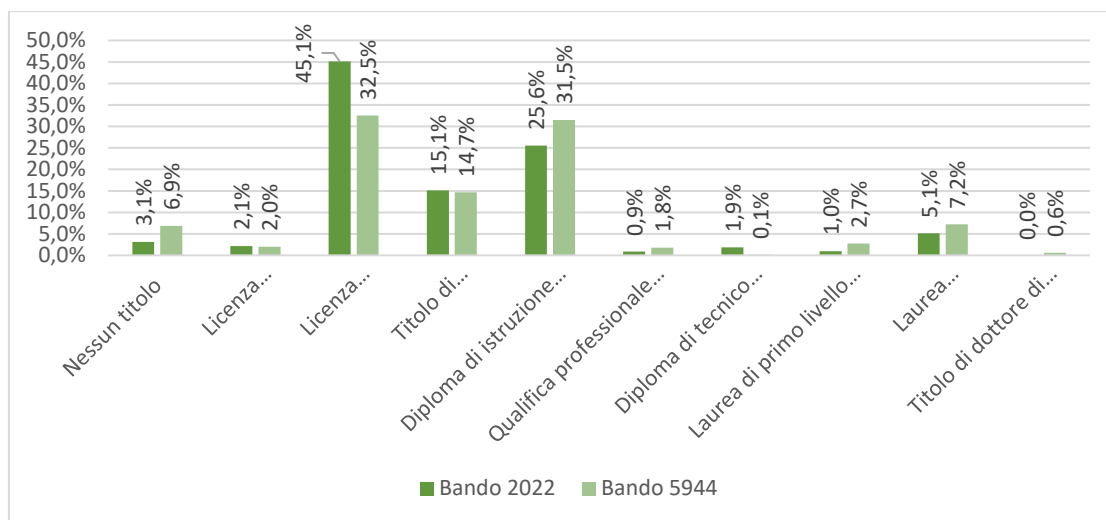
Figura 2.6 - Numero destinatari coinvolti per genere e per età (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

In entrambi i bandi, prevalgono le quote di destinatari in possesso del diploma di licenza media o di avviamento professionale e del diploma di istruzione secondaria che permette l’accesso all’università. Nel caso dei destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 2022, la quota di individui con il diploma di licenza media o di avviamento professionale si attesta al 45,1% (contro il 32,5% dei destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 5944). Nel caso invece dei destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 5944, coloro in possesso del diploma di istruzione secondaria che permette l’accesso all’università raggiungono il 31,5% (contro il 25,6% dei destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 2022) (figura 2.7).

Figura 2.7 - Numero destinatari coinvolti per titolo di studio (%)



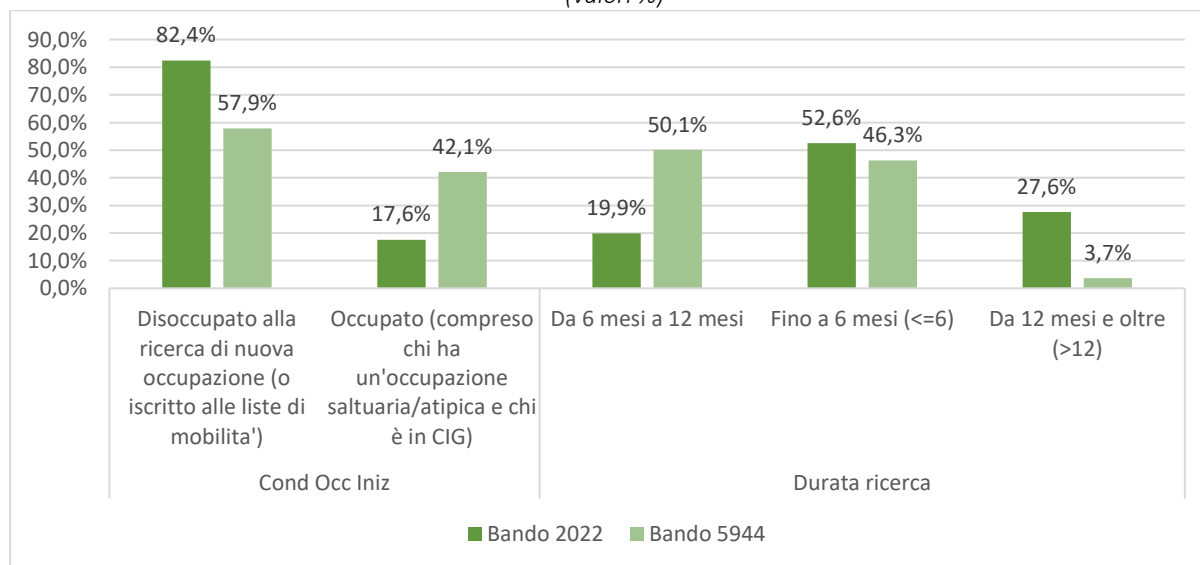
Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Il 94% circa dei destinatari dei progetti ammessi a valere sui due bandi ha la cittadinanza italiana. Gli stranieri sono in tutto 93 (42 sul bando 2022, 51 sul bando 5944).

Se gran parte dei lavoratori coinvolti nel bando 2022 all'avvio dei progetti erano disoccupati in cerca di nuova occupazione (82,4%), tra i destinatari del bando 5944 è mediamente più elevata la quota di quanti invece erano occupati (compreso quanti avevano un'occupazione saltuaria/atipica o erano in CIG) (il 42,1%) (figura 2.8).

Il 72,4% dei destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 2022 erano alla ricerca di una (nuova) occupazione da meno di 12 mesi, mentre il 27,6% era alla ricerca da 12 mesi ed oltre. Tra i destinatari dei progetti ammessi a valere sul bando 5944 invece la quota di quanti erano alla ricerca da 12 mesi e più si riduce al 3,7% e aumenta al 96,3% quella di quanto cercavano un lavoro da meno di 12 mesi.

Figura 2.8 - Numero destinatari coinvolti per condizione occupazionale iniziale e durata della ricerca (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.3 L'attuazione di Garanzia Giovani, Reddito di cittadinanza, Assegno di ricollocazione

2.3.1 Garanzia Giovani – Fase II

Il quadro di riferimento

Con d.d.g. n. 19738/2018 Regione Lombardia ha approvato l'Avviso per l'attuazione dell'iniziativa Garanzia Giovani - II Fase in Lombardia per un totale di 60.158.685€ a valere sul PON YEI, stabilendo che i giovani destinatari dell'Avviso potessero aderire a partire dall'8 gennaio 2019 e che potessero essere presi in carico dagli operatori accreditati al lavoro a partire dal 22 gennaio 2019²⁹. La data di apertura del sistema informativo è stata poi rimodulata al 31.01.2019 con DDUO 1038 del 29.01.2019. Recentemente, con DDUO 2383 del 23.02.2021, lo stanziamento iniziale è stato incrementato a 64.658.685,00€ e sono stati prorogati i termini entro cui presentare domanda di dote (31.12.2021), entro cui realizzare e concludere tutti i servizi previsti nella dote (31.03.2022), entro cui presentare domanda di rimborso dell'indennità di tirocinio extracurricolare (31.05.2022), entro cui presentare richiesta di liquidazione (31.07.2022). Infatti, a causa del periodo di vigenza delle disposizioni dettate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, il DDUO 3773 del 25.03.2020, aveva già previsto delle proroghe ai termini per il completamento dei servizi di tutte le doti già attive con data di conclusione dei servizi successiva al 23.02.2020 di 6 mesi e per tutte le doti già attivate, ma con i servizi non ancora avviati o non ancora attive, di 12 mesi dalla data della loro attivazione.

In continuità con la Fase I, Garanzia Giovani viene implementata nell'ambito del sistema dotale anche in Fase II. I destinatari delle misure e dei percorsi di Garanzia Giovani sono i giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) di età compresa tra i 16 e i 29 anni (fino al compimento dei 30 anni), residenti nelle Regioni italiane e nella Provincia Autonoma di Trento, disoccupati e non frequentanti né un regolare corso di studi né un corso di formazione. Non devono inoltre essere inseriti in percorsi di tirocinio extracurricolare né avere in corso di svolgimento il servizio civile o interventi di altre politiche attive. Per garantire la complementarità degli interventi di politica attiva del lavoro attuati sul territorio di Regione Lombardia, inizialmente non potevano accedere a Garanzia Giovani i giovani percettori di Naspi da più di quattro mesi, in quanto soggetti disoccupati titolati a richiedere l'Assegno di ricollocazione o che stanno fruendo dell'Assegno di ricollocazione. Tuttavia, sulla base del rinnovato quadro delle politiche nazionali, l'accesso a GG è stata estesa anche ai giovani NEET percettori di Naspi (DDUO 6035 del 30.04.2019).

Per accedere al Programma Garanzia Giovani, i giovani sono tenuti a registrarsi e ad effettuare l'adesione sul portale nazionale MYANPAL (<https://myanpal.anpal.gov.it>) e, una volta completata la registrazione, devono selezionare la Regione o Provincia autonoma dove preferiscono usufruire delle opportunità previste dal Programma. I giovani che scelgono la Lombardia, come regione di attuazione del Programma, ricevono una comunicazione da parte del Sistema Informativo Unitario del Lavoro di Regione Lombardia (SIUL) contenente l'invito a recarsi presso un operatore accreditato ai servizi al lavoro, per effettuare la presa in carico, attraverso la sottoscrizione di un Patto di servizio, la definizione di un Piano di Intervento personalizzato e la richiesta di dote.

²⁹ L'Avviso dà attuazione alla D.G.R n. XI/197 del 11/06/2018, con la quale era stato approvato lo schema di convenzione tra l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e Regione Lombardia, sottoscritta il 05/07/2018, e alla D.G.R n. XI/550 del 24/09/2018, con la quale era stato approvato il Piano esecutivo regionale di attuazione della nuova Garanzia Giovani.

I giovani di età inferiore a 30 anni presi in carico nell'ambito del Programma Garanzia Giovani devono ricevere un'offerta qualitativamente valida di lavoro o tirocinio entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. A tal fine l'Avviso pubblicato da Regione Lombardia si propone di: i) Offrire in modo tempestivo un'opportunità di attivazione per il miglioramento delle proprie competenze e per l'accesso al mondo del lavoro; ii) Offrire un percorso personalizzato che tenga conto delle diverse esigenze e caratteristiche dei giovani; iii) Offrire un insieme di servizi attraverso la scelta tra diversi operatori (pubblici e privati) e attraverso modalità che tendono ad incentivare il risultato occupazionale.

Le risorse messe a disposizione dall'Avviso di Regione Lombardia corrispondono all'importo totale delle risorse programmate sulle misure YEI 1-C "Orientamento specialistico o di II livello", 2-A "Formazione mirata all'inserimento lavorativo", 3 "Accompagnamento al lavoro" e 5 "Tirocinio extra-curriculare", con le misure 1-A e 1-B di accoglienza e presa in carico previste a titolo gratuito³⁰.

Il budget e il mix di servizi variano in relazione alla fascia di intensità di aiuto cui il giovane viene assegnato, in accordo con un sistema di profiling nazionale, sulla base di caratteristiche quali: età, genere, durata della presenza in Italia, titolo di studio, condizione occupazionale un anno prima dell'intervento, livello di svantaggio territoriale. Le possibili fasce di intensità di aiuto sono le seguenti:

- Fascia 1 - "Bassa": persone che richiedono un supporto orientativo di base per ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia;
- Fascia 2 - "Medio-bassa": persone che necessitano di un supporto maggiore che li renda più autonomi nella ricerca di un impiego o li supporti nel trovare un rapporto di lavoro più duraturo;
- Fascia 3 - "Medio-alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per la ricerca di un impiego;
- Fascia 4 - "Alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per entrare/rientrare nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione.

Le spese e i servizi ammissibili sono definiti all'interno del paniere dei servizi e sono diversificati in funzione degli specifici bisogni dei giovani destinatari.

Le adesioni alla Fase II di Garanzia Giovani in Lombardia³¹

Secondo i dati di monitoraggio di Regione Lombardia, aggiornati al 15 aprile 2021, i giovani che hanno aderito, tramite il portale dell'ANPAL, alla Fase II di Garanzia Giovani in Lombardia sono complessivamente 65.981³². Come mostra la tabella 2.13 si tratta prevalentemente di giovani uomini (il 55,6% contro il 44,4% delle giovani donne). Poco meno della metà, al momento dell'adesione al

³⁰ In merito alle altre misure previste dal Programma, le misure 1D "Intercettazione e attivazione di giovani NEET svantaggiati", 2-C "Assunzione e formazione", 4-A "Apprendistato per la qualifica e il diploma", 4-C "Apprendistato di alta formazione e ricerca", 6 "Servizio civile", 7.1 "Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità", 8 "Mobilità professionale transnazionale e territoriale" potranno essere attivate a seguito di specifici provvedimenti. La misura 2-B "Reinserimento di giovani 15-18enni in percorsi formativi" non è stata programmata nel Piano regionale di attuazione della Garanzia Giovani in quanto i giovani drop-out accedono agli interventi per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e per il diritto dovere di istruzione e formazione, attraverso gli strumenti ordinari regionali del sistema di Istruzione e Istruzione e formazione professionale (percorsi di IeFP nel sistema duale, apprendistato di I livello).

³¹ Per questa analisi vengono utilizzati i dati di monitoraggio su file Excel "6. GG_II_esportazione_15.04.2021".

³² Si effettua il conteggio considerando una sola volta il codice fiscale dei giovani per i quali è esplicitata la data di adesione al Programma.

Programma, ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni (il 48,1%), seguiti da giovani tra i 25 e 30 anni (36,3%) e in misura minore i giovani tra i 16 e i 19 anni (il 15,5%)³³.

Tabella 2.11 - Genere ed età dei giovani che hanno selezionato la Lombardia come Regione a Garanzia Giovani

	v.a.	%
Genere		
Donne	29.284	44,4%
Uomini	36.697	55,6%
Età		
16-19	10.206	15,5%
20-24	31.765	48,1%
25-30	23.979	36,3%
Non coerente	31	0,05%
Totale adesioni	65.981	100,0%

Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Delle adesioni complessivamente registrate sul portale MYANPAL, 49.424 (pari all'74,9%) risultano effettivamente prese in carico, o attive o in trattamento al 15 di aprile 2021 (tabella 2.14). Le rimanenti sono state cancellate d'ufficio, a causa di mancata presentazione o di esito negativo del colloquio, o sono state annullate dal giovane che si era registrato, o rifiutate (anche nella fase di presa in carico), o per interruzione della politica.

Tabella 2.12 - Stato amministrativo delle adesioni a Garanzia Giovani in Lombardia

	v.a.	%
Attiva	4.763	7,2%
Presa in carico	8.529	12,9%
Trattamento	36.132	54,8%
Totale in corso	49.424	74,9%
Annullata dal giovane	668	1,0%
Cancellata d'ufficio esito negativo colloquio	294	0,4%
Cancellata d'ufficio mancata presentazione	8.811	13,4%
Fine partecipazione	5.751	8,7%
Politica interrotta	3	0,0%
Rifiutata	873	1,3%
Rifiuto presa in carico	157	0,2%
Totale cancellate	16.557	25,1%
Totale adesioni	65.981	100,0%

Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

I giovani presi in carico

I giovani presi in carico in Lombardia, secondo i dati di monitoraggio regionale sulla Fase II, al 15 aprile 2021, sono complessivamente 47.062³⁴, il 71,4% delle adesioni registrate sul portale MYANPAL (65.981) e il 95,2% delle adesioni il cui stato è attivo, in trattamento o con presa in carico (49.424).

³³ I dati di monitoraggio riportano anche una quota residuale di giovani (lo 0,05%) con un'età non coerente con quella compresa nella fascia 16-30 anni (perché inferiore ai 16 anni o superiore ai 30 anni)

³⁴ Il dato emerge dall'analisi dei dati di monitoraggio regionali su e finanziate, presentate e chiuse, escludendo però quelle doti (12) che, pur essendo state ammesse e finanziate, hanno registrato successivamente una rinuncia. Da questi file, il numero

Come mostra la tabella 2.15, la composizione per genere dei giovani presi in carico riflette quella delle adesioni, con una prevalenza di giovani uomini (il 55,8% contro il 44,2% di giovani donne).

Poiché 162 destinatari sono stati presi in carico due volte dall'avvio della II Fase di GG, il numero complessivo delle pratiche ammonta a 47.724. Considerando per ciascuno di questi giovani, l'età alla data più aggiornata, ossia quella della seconda ed ultima presa in carico, si osserva che la composizione per classi di età è più equilibrata rispetto alle adesioni, anche se rimangono prevalenti i giovani tra i 20 e i 24 anni (il 46,5%).

Tabella 2.13 -Destinatari presi in carico a Garanzia Giovani in Lombardia per genere, età, cittadinanza, titolo di studio e condizione occupazionale (15 aprile 2021)

	v.a.	%
Genere		
Donne	20.816	44,2%
Uomini	26.246	55,8%
Età		
16-19	11.497	24,4%
20-24	21.905	46,5%
25-30	13.660	29,0%
Cittadinanza		
Italiana	42.122	89,5%
UE	765	1,6%
Extra-UE	4.175	8,9%
Titolo di studio		
Licenza elementare	635	1,3%
Licenza media	6475	13,8%
Titolo di istruzione secondaria superiore che non permette l'accesso all'università	8611	18,3%
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	21426	45,5%
Diploma terziario extra-universitario	120	0,3%
Diploma universitario	561	1,2%
Laurea di primo livello - nuovo ordinamento (corsi di 3 anni)	4680	9,9%
Laurea specialistica - nuovo ordinamento (corsi di secondo livello di 2 anni)	3721	7,9%
Laurea specialistica a ciclo unico - nuovo ordinamento (corsi di 5/6 anni)	212	0,5%
Diploma di laurea - vecchio ordinamento (corsi di 4/6 anni)	450	1,0%
Non ricodificato	170	0,4%
Non specificato	1	0,002%
Stato occupazionale		
Non specificato	7	0,0%
Disoccupato	46.466	98,7%
Inoccupato	561	1,2%
Occupato	31	0,1%
Totale destinatari presi in carico	47.062	100,0%

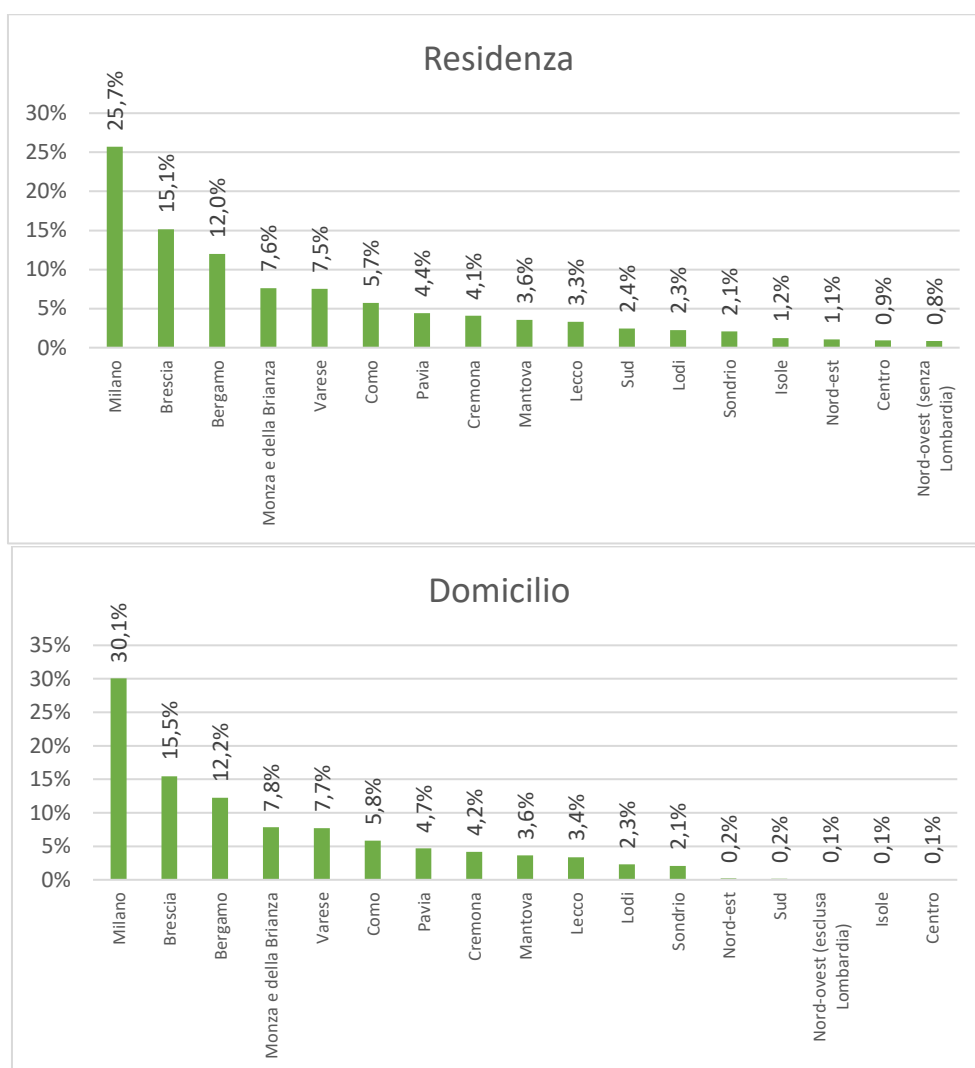
Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

I livelli di istruzione dei giovani presi in carico sono medio alti: il 66,2% ha almeno un livello di istruzione secondaria superiore, mentre solo il 15,1% ha al massimo un'istruzione secondaria inferiore. La maggior parte sono di cittadinanza italiana (89,5%), mentre i giovani con una cittadinanza extra-UE sono l'8,9% e quelli con cittadinanza UE l'1,6%. La quasi totalità (il 98,7%) sono disoccupati o inoccupati (1,2%).

totale di doti/giovani presi in carico è di oltre 2mila unità inferiore rispetto a quello rilevato dal file "6. GG_II_esportazione_010620".

I giovani che risiedono in Lombardia sono 44.007 (il 93,5% del totale dei presi in carico), ma si registrano anche giovani con residenza nel Sud Italia (2,45%), nelle Isole (1,2%), nel Nord-Est (1,6%) e nel Centro Italia (1%), tuttavia quasi tutti (il 99,4%) sono domiciliati in Lombardia. Milano (col 25,7% dei residenti e il 30% dei domiciliati in Lombardia), Brescia (15,1% e 15,5%) e Bergamo (12% e 12,2%) sono le province lombarde di residenza e domicilio maggiormente rappresentate tra i giovani presi in carico (figura 2.9).

Figura 2.9 - Destinatari presi in carico a Garanzia Giovani in Lombardia per residenza e domicilio (15 aprile 2021)



Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Un indicatore della capacità di presa in carico del sistema di intervento regionale è il **tasso di copertura dei destinatari** presi in carico, rispetto al numero dei giovani NEET in Lombardia. L'indicatore mostra una capacità di presa in carico significativa: i destinatari di Garanzia Giovani - Fase II presi in carico in Regione Lombardia rappresentano circa il 18,5% dei 255mila NEET tra i 15 e i 29 anni presenti in Lombardia nel 2020 (dato della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)³⁵.

³⁵ Durante la Fase I, la disponibilità di dati di monitoraggio a livello nazionale sul sito ANPAL permetteva di verificare che questo tasso di copertura era superiore alla media nazionale, ma inferiore a quello di altre regioni, quali Emilia-Romagna, Toscana, Veneto e Piemonte, con la considerazione però che in Lombardia solitamente si concentra il numero più alto di giovani NEET

Il profiling dei giovani presi in carico e i servizi erogati³⁶

Nonostante il livello di istruzione risulti mediamente elevato, più della metà dei giovani presi in carico in Lombardia ha un *coefficiente di svantaggio occupazionale* alto (in tutto 24.605, pari al 52,3%) o molto alto (6.024, il 12,8%), ricadendo quindi nelle fasce 3 e 4 che richiedono una maggiore intensità di aiuto. I giovani appartenenti alla fascia medio bassa (fascia 2), che necessitano di un supporto che li renda più autonomi nella ricerca di un impiego o li supporti nel trovare un rapporto di lavoro più duraturo, sono 8.431 (il 17,9%)³⁷. Mentre i giovani appartenenti alla fascia bassa, che richiedono un supporto orientativo di base per ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia, sono 8.002 (il 17%).

Tabella 2.14 - Ammessi e finanziati a Garanzia Giovani in Lombardia per fascia di aiuto nella II Fase (al 15 aprile 2021)

	v.a.	%
1	8.002	17,0%
2	8.431	17,9%
3	24.605	52,3%
4	6.024	12,8%
Totale presi in carico	47.062	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Tutti i giovani presi in carico hanno usufruito di almeno un servizio al lavoro e di almeno un servizio a risultato, mentre solo il 5,4% (2.562 giovani) ha usufruito anche di servizi di formazione (servizio 2-A "Formazione mirata all'inserimento lavorativo").

Analizzando in dettaglio i servizi erogati, emerge che per tutti i giovani presi in carico è stata prevista l'erogazione dei servizi di:

- 1-A "Accoglienza e informazioni sul programma", finalizzato a informare il giovane sulle opportunità e i servizi del Programma IOG attivi in Lombardia.
- 1-B "Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa)", finalizzato alla profilazione del giovane e all'elaborazione del Patto di servizio.
- 1-C "Orientamento specialistico o di II livello", finalizzato all'individuazione delle competenze possedute dal destinatario e alla costruzione di un progetto di sviluppo personale e professionale. Nello specifico l'attività di "Colloquio individuale", della durata minima di 1 ora e massima di 2 ore, è contestuale alla definizione del Piano di Intervento Personalizzato e alla richiesta di dote. Pertanto, nello stesso giorno in cui viene effettuata la richiesta di dote, l'operatore è tenuto a realizzare di tale attività, allo scopo di perfezionare la declinazione degli obiettivi da raggiungere attraverso i servizi inclusi nel PIP.

tra i 15 e i 29 anni. Per la Fase II questo confronto non è possibile poiché sul sito ANPAL di Garanzia Giovani non sono disponibili dati di monitoraggio su tutte le regioni italiane aggiornati alla Fase attualmente in corso.

³⁶ Per questa analisi sono stati elaborati i dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani aggiornati al 15 aprile 2021 resi disponibili sui file Excel "4_GG_II_dettaglio_doti_15.04.2021" per individuare le fasce di aiuto e i servizi e le azioni previsti per ciascuna dote. Anche in questo caso le prese in carico sono state calcolate considerando le doti ammesse e finanziate, escludendo quelle cui è seguita una rinuncia (per un totale di 12 doti), e le doti concluse.

³⁷ Nel caso dei 162 giovani per i quali si contano due pratiche di dote, si è considerata la fascia di attribuzione più alta tra le due.

Il 94,7% dei giovani ha usufruito anche del servizio 3 “Accompagnamento al lavoro”, finalizzato all'attivazione del giovane, potenziandone la proattività e la capacità di autopromozione sul mercato del lavoro.

Infine, il 68,9% dei giovani presi in carico ha usufruito anche del servizio 5 “Tirocinio extra-curricolare”, finalizzato all'attivazione di un rapporto di tirocinio extracurricolare, quale opportunità formativa *on the job*.

Tabella 2.15 - Destinatari presi in carico dalla Garanzia Giovani in Lombardia per tipologia di servizio erogato e azione dote nella II Fase (al 15 aprile 2021)

	v.a.	%
Tipologia servizio e azione		
Formazione		
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	2.562	5,4%
<i>Totale servizi di formazione</i>	2.562	5,4%
Lavoro		
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	47.062	100,0%
1-B Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa)	47.062	100,0%
1-C Orientamento specialistico o di II livello	47.062	100,0%
<i>Totale servizi al lavoro</i>	47.062	100,0%
Risultato		
3 Accompagnamento al lavoro	44.566	94,7%
5 Tirocinio extra-curricolare	32.443	68,9%
<i>Totale servizi al risultato</i>	47.062	100,0%
Totale presi in carico	47.062	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia.

Le doti rendicontate e gli esiti occupazionali

I percorsi conclusi possono essere analizzati sulla base delle doti e dei servizi rendicontati nell'ambito di Garanzia Giovani. Le doti rendicontate al 15 aprile 2021 sono in totale 42.573³⁸ per un importo totale dei servizi rendicontati pari a 31.814.387€ (tabella 2.18).

I giovani destinatari delle doti rendicontate rappresentano il 90,5% dei giovani presi in carico. Il 65,5% circa delle doti rendicontate e il 72,4% del relativo importo ammissibile per i servizi rendicontati si concentrano sulle fasce di intensità di aiuto Alta (Fascia 3 rispettivamente il 52,4% e il 54,5%) e Molto alta (Fascia 4 rispettivamente il 13,1% e 17,9%). Il valore medio degli importi erogati per dote, considerando il totale delle doti rendicontate, è pari a 747,29€. Tale valore cresce al crescere dell'intensità dell'aiuto, da 505,07€ nella fascia 1 a 1.024,94€ nella fascia 4.

³⁸ Il numero di doti rendicontate è stato calcolato a partire dai dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani aggiornati al 15 aprile 2021 resi disponibili sul file Excel “02_GG_II_rend_15.04.2021” considerando esclusivamente le pratiche delle doti già concluse e le pratiche che sono state ammesse e finanziate alla dote, escludendo però quelle per le quali in seguito all'ammissione al finanziamento si è registrata una rinuncia (per un totale di 11 doti).

Tabella 2.16 - Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia per fascia di aiuto nella II Fase
(al 15 aprile 2021)

Fascia di aiuto	Doti		Importo rendicontato		Valore medio per dote
	v.a.	%	v.a.	%	
1	7.059	16,6%	3.565.284,50 €	11,2%	505,07 €
2	7.703	18,1%	5.200.200,50 €	16,3%	675,09 €
3	22.327	52,4%	17.351.282,50 €	54,5%	777,14 €
4	5.559	13,1%	5.697.619,50 €	17,9%	1.024,94 €
Totale rendicontate	42.573	100,0%	31.814.387,00 €	100,0%	747,29 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Coerentemente con i servizi previsti in base al profiling dei giovani presi in carico, le doti rendicontate hanno riguardato l'erogazione di almeno un servizio al lavoro per tutti i destinatari per un importo pari a 31.057.987€ (equivalente il 97,6% dell'importo di tutti i servizi rendicontati al 15 aprile 2021), mentre i servizi di formazione hanno riguardato solo il 5,2% dei casi (pari a 2.212 doti), per un importo pari a 756.400€ (il 12,4% dell'importo complessivamente rendicontato).

Più in dettaglio, tutti i destinatari hanno usufruito dei servizi 1-A "Accoglienza e informazioni sul programma" e 1-B "Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa)", realizzati a titolo gratuito, e del servizio 1-C "Orientamento specialistico o di II livello", per un importo complessivo pari a 3.599.487€ (l'11,3% dell'importo complessivo per tutti i servizi erogati). Per il 94,5% delle doti rendicontate i giovani destinatari hanno anche usufruito del servizio 3 "Accompagnamento al lavoro", sul quale si concentra la quota più elevata dell'importo complessivo richiesto per i servizi erogati (l'76,5%, pari a 24.346.700€), mentre il 68,3% dei giovani destinatari delle doti rendicontate ha usufruito del servizio 5 "Tirocinio extra-curriculare" per un importo totale di 3.111.800€ (l'9,8% dell'importo registrato per tutti i servizi erogati).

Tabella 2.17 - Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia tipologia di servizi nella II Fase
(al 15 aprile 2021)

Tipologia servizio	Doti		Importo rendicontato		
	v.a.	%	v.a.	%	
Formazione	2.212	5,2%	756.400,00 €	2,4%	
Lavoro	1-A	42.573	100,0%	0,00 €	0,0%
	1-B	42.573	100,0%	0,00 €	0,0%
	1-C	42.573	100,0%	3.599.487,00 €	11,3%
	3	40.234	94,5%	24.346.700,00 €	76,5%
	5	29.085	68,3%	3.111.800,00 €	9,8%
Totale rendicontate	42.573	100,0%	31.814.387,00 €	100,0%	

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Dieci operatori (su 212 che hanno rendicontato almeno una dote) concentrano il 40,6% (17.267) delle doti rendicontate e il 37,7% dell'importo per i servizi rendicontati (pari a 11.996.039€). Si tratta in sei casi di agenzie private per il lavoro ed in quattro di soggetti del terzo settore.

Tabella 2.18 – Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia per i primi dieci operatori nella II Fase (al 15 aprile 2021)

Operatori	Doti		Importo per i servizi rendicontati	
	v.a.	%	v.a.	%
APL	3.367	19,5%	2.289.031,50 €	19,1%
APL	2.954	17,1%	1.514.986,50 €	12,6%
APL	2.041	11,8%	1.819.826,00 €	15,2%
APL	2.020	11,7%	1.239.520,50 €	10,3%
Terzo settore	1.816	10,5%	1.564.687,50 €	13,0%
APL	1.424	8,2%	822.752,50 €	6,9%
APL	1.066	6,2%	418.515,50 €	3,5%
Terzo settore	934	5,4%	1.013.836,50 €	8,5%
Terzo settore	898	5,2%	796.112,50 €	6,6%
Terzo settore	747	4,3%	516.770,00 €	4,3%
Doti rendicontate	17.267	100,0%	11.996.039,00 €	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia.

L'analisi degli esiti occupazionali dei giovani destinatari delle doti rendicontate mostra che 20.888³⁹ hanno registrato l'avviamento di almeno un rapporto di lavoro, pari al 54% dei giovani destinatari delle doti rendicontate nell'ambito di Garanzia Giovani (42.573). Nello specifico, 18.772⁴⁰ giovani hanno registrato un unico avviamento del rapporto di lavoro, mentre 2.116⁴¹ hanno registrato 2 avviamenti per un totale di 23.004 avviamenti al lavoro. Gli avviamenti sono avvenuti prevalentemente in apprendistato professionalizzante (39,8%) o in tirocinio (36,1%), ma nel 12,1% dei casi si è trattato dell'avvio di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Tabella 2.19 - Avviamenti al lavoro di giovani destinatari delle doti rendicontate di Garanzia Giovani in Lombardia nella Fase II, per rapporti di lavoro (al 15 aprile 2021)

	v.a.	%
Apprendistato di alta formazione e ricerca	22	0,1%
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	351	1,5%
Collaborazione coordinata e continuativa	5	0,0%
Lavoro a tempo determinato	1.529	6,6%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	109	0,5%
Lavoro a tempo indeterminato	2.783	12,1%
Lavoro domestico	2	0,02%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	537	2,3%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato	221	1,0%
Lavoro intermittente	17	0,1%
Tirocinio	8.284	36,0%
Totale avviamenti al lavoro	23.004	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia.

³⁹ L'analisi degli esiti occupazionali emerge dai dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani aggiornati al 15 aprile 2021 disponibili al file Excel "5_GG_II_COB rendicontate_15.04.2021" considerando gli avviamenti contrattuali presso un'azienda per le pratiche che risultano essere ammesse e finanziate (escludendo una dote che risulta rinunciata) o chiuse.

⁴⁰ Dato ottenuto conteggiando il numero di pratiche per cui si è rilevato un unico avviamento al lavoro.

⁴¹ Dato ottenuto conteggiando le pratiche che hanno ottenuto due avviamenti al lavoro.

2.3.2 L'Assegno di Ricollocazione

Il quadro di riferimento

Introdotta dall'articolo 23 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n.150, l'Assegno di Ricollocazione (AdR) è uno strumento di politica attiva, valido su tutto il territorio nazionale, che consente ai disoccupati in possesso dei requisiti previsti di ricevere assistenza qualificata gratuita nella ricerca di un nuovo lavoro.

Riservato inizialmente ai disoccupati percettori di NASpl da almeno 4 mesi, con il decreto-legge n. 4/2019 l'Assegno di ricollocazione è diventato una delle misure di attivazione al lavoro previste dal Reddito di cittadinanza. L'assegno consiste in un buono (*voucher*), e non in una somma di denaro, da utilizzare presso Centri per l'Impiego o agenzie per il lavoro accreditate per usufruire di servizi alla ricollocazione personalizzati. Le regole per il suo utilizzo ricalcano quelle della Dote Unica Lavoro, con l'obiettivo di implementare un sistema simile a livello nazionale.⁴²

Decorso 30 giorni dalla liquidazione del Reddito di cittadinanza, il beneficiario riceve dall'Anpal l'assegno di ricollocazione, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità. Come nella DUL, il destinatario può scegliere liberamente l'ente da cui farsi assistere. Infatti, entro ulteriori 30 giorni, a pena di decadenza del Reddito di cittadinanza, il beneficiario deve scegliere l'ente da cui farsi assistere e gli viene assegnato un tutor che lo affianca attraverso un programma di ricerca intensiva per trovare nuove opportunità di impiego adatte al suo profilo. Il percorso di assistenza ha una durata di 6 mesi prorogabile di ulteriori 6 mesi qualora non sia esaurito l'intero importo dell'assegno. In caso di assunzione con contratto inferiore ai 6 mesi il servizio è sospeso fino al termine della durata prevista. Le modalità operative e l'ammontare dell'importo dell'assegno sono disciplinate dall'avviso Anpal del 10 gennaio 2020, dalla delibera Anpal n. 23/2019 e dall'Allegato contenente le procedure per la gestione delle sedi operative nell'ambito dell'AdRdC.

L'importo dell'assegno varia da un minimo di 250 euro ad un massimo di 5.000 euro in base alla tipologia di contratto di lavoro e al grado di difficoltà per ricollocare il soggetto, che viene "profilato"⁴³ in base a fattori oggettivi e alla valutazione effettuata dall'operatore, a seconda del tipo di contratto nel rapporto di lavoro precedente e del grado di difficoltà nella ricollocazione. Il grado di difficoltà di ricollocamento viene valutato sulla base di fattori individuali come genere, età, cittadinanza, titolo di studio e stato di disoccupazione, e fattori riferiti al territorio in cui si trova la persona e alla dinamicità del mercato del lavoro locale, come il tasso di occupazione, incidenza delle famiglie a bassa intensità di lavoro, densità imprenditoriale. Qualora il soggetto erogatore del servizio abbia avuto successo nel ricollocare il soggetto⁴⁴, può essere riconosciuta un'integrazione dell'Assegno di Ricollocazione nel caso in cui, a seguito dell'intervento, il contratto di lavoro venga prorogato o trasformato in contratto a tempo

⁴² http://www.treccani.it/enciclopedia/assegno-di-ricollocazione-un-primo-bilancio_%28altro%29/

⁴³ Sul profilo di occupabilità si veda <https://www.anpal.gov.it/adr>. In particolare, https://www.anpal.gov.it/adr?_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_formDate=1606998972032&p_p_id=_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.anpal.gov.it%2Fadr%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords=profilazione&_com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_scope=this-site&p_auth=

⁴⁴ Le tipologie di contratto per le quali si riconosce l'esito occupazionale sono il tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, il tempo determinato, maggiore o uguale a 6 mesi, i contratti da 3 a 6 mesi (3 mesi per Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia).

indeterminato, oppure nel caso in cui il soggetto abbia un contratto a tempo parziale con orario almeno pari a venti ore settimanali. La quota fissa viene riconosciuta solo se si avvera un data percentuale ("soglia minima") di successi occupazionali nei 6 mesi precedenti. Qualora invece l'esito occupazionale non venga raggiunto, al soggetto erogatore è riconosciuto un compenso nettamente inferiore (valore massimo 106,5 euro).

In sintesi, fino a gennaio 2019, l'Assegno di Ricollocazione è stato principalmente diretto ai disoccupati percettori di NASpl da più di quattro mesi (AdR NASpl). La platea dei beneficiari includeva inoltre i beneficiari di Rel (Reddito di Inclusione) per i quali il progetto personalizzato prevedesse la stipula del Patto di Servizio e, dal 2018, i lavoratori coinvolti in accordi di ricollocazione e i lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria (AdR CIGS) (art.1, co.136, l.27.12.2017, n. 205).

Da gennaio 2019 (Decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4) la platea dei beneficiari dell'AdR NASpl viene modificata: l'Assegno di Ricollocazione è diretto ai soli percettori di Reddito di Cittadinanza (RdC), e non più ai beneficiari di NASpl. Per accedervi diventano dunque necessari i requisiti di accesso al RdC (cittadinanza, reddito, patrimonio mobiliare e immobiliare). L'AdR CIGS, rilasciato ai lavoratori in Cassa integrazione straordinaria⁴⁵, purché i loro profili e ambiti siano previsti dall'Accordo di ricollocazione sottoscritto dalla loro azienda e dalle organizzazioni sindacali, non ha subito modificazioni⁴⁶.

I beneficiari dell'Assegno di Ricollocazione

Dai dati di monitoraggio di Regione Lombardia emerge che tra marzo del 2020 e giugno del 2021 si contano 12 destinatari che hanno presentato domanda per l'Assegno di Ricollocazione. L'età di questi destinatari al momento della definizione della proposta varia da 20 a 57 anni per un'età media pari a 38,5 anni. In 6 casi si tratta di stranieri.

I percettori del Reddito di Cittadinanza, chiamati a sottoscrivere un patto per il lavoro, che ricevono l'AdR RdC erano 5. In altri 3 casi, si trattava di destinatari in attesa di ricevere l'AdR RdC. I destinatari dell'AdR CIGS, rilasciato ai lavoratori in Cassa integrazione straordinaria (Cigs), purché i loro profili e ambiti siano previsti dall'Accordo di ricollocazione sottoscritto dalla loro azienda e dalle organizzazioni sindacali, erano 3. Mentre 1 destinatario era in attesa del rilascio dell'AdR per i percettori di CIGS.

Per quanto riguarda i servizi ricevuti, a 7 di questi destinatari, al momento dell'estrazione dei dati, risultava essere stato erogato il colloquio di orientamento e ad uno la consulenza per la ricerca dell'impiego. Il patto di attivazione risultava essere stato stipulato nel caso di 7 destinatari (6 ai quali era stato erogato il colloquio di orientamento e quello che ha ricevuto consulenza per la ricerca dell'impiego). Dei 5 che non avevano ancora stipulato il patto di attivazione, uno aveva appunto ricevuto il colloquio di orientamento, gli altri 4 in tre casi erano in attesa di ricevere l'AdR RdC (per una destinataria si registrano in realtà 2 richieste, una a marzo e l'altra a luglio del 2020) e uno era in attesa del rilascio dell'AdR per i percettori di CIGS.

⁴⁵ Il lavoratore in Cigs ha tempo 30 giorni dalla firma dell'accordo di ricollocazione per prenotare.

⁴⁶ <https://www.anpal.gov.it/adr>

2.3.3 Il Reddito di Cittadinanza

Il quadro di riferimento

Il Reddito di Cittadinanza (RdC), introdotto nel 2019 dal decreto-legge n. 4/28-01-2019 convertito dalla legge n. 26 del 28 marzo 2019, è in vigore a partire dal 6 marzo 2019. Si tratta di uno strumento dalla duplice natura: da un lato, attraverso il sostegno economico ad integrazione del reddito familiare, si propone come misura di contrasto alla povertà; dall'altro, promuovendo percorsi di formazione e di reinserimento nel mondo del lavoro, si propone di incentivare l'offerta di lavoro.

Il RdC è rivolto ai nuclei familiari che, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, risultano in possesso di specifici requisiti economici e di cittadinanza e residenza⁴⁷. Il RdC è compatibile con il godimento della NASpl e dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL) o altri strumenti di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria. Qualora i membri del nucleo familiare siano pensionati con un'età superiore a 67 anni, o qualora il nucleo familiare sia costituito da persone di oltre 67 anni che convivono con persone più giovani in condizioni di disabilità o di non autosufficienza, prende il nome di Pensione di Cittadinanza.

Per ricevere il Reddito di cittadinanza è necessario rispettare alcune "condizionalità" che riguardano l'immediata disponibilità al lavoro, l'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che può prevedere attività di servizio alla comunità, per la riqualificazione professionale o il completamento degli studi nonché altri impegni finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale. L'erogazione è infatti condizionata alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID) e dalla sottoscrizione del Patto per il Lavoro presso un Centro per l'Impiego⁴⁸ o, come in Lombardia, presso un operatore accreditato⁴⁹. I Centri per l'Impiego (Cpl) a loro volta sono tenuti a fornire delle offerte di lavoro *congrue* in base alle esperienze e competenze maturate, la distanza dal domicilio⁵⁰, la durata della disoccupazione.

Lo strumento prevede anche che nel caso di nuclei beneficiari del RdC non immediatamente attivabili per un percorso lavorativo, questi vengano contattati dai servizi dei Comuni competenti in materia di contrasto alla povertà per una valutazione multidimensionale del nucleo familiare al fine di avviare un percorso di inclusione sociale e lavorativa coinvolgendo, oltre ai servizi per l'impiego, altri enti territoriali

⁴⁷ I **requisiti economici** richiedono di avere: un **ISEE in corso di validità** inferiore a 9.360 euro; un **patrimonio immobiliare** diverso dalla prima casa di abitazione inferiore a 30.000 euro; un **reddito familiare** inferiore a 6.000 euro moltiplicato per la scala di equivalenza (calcolata sulla base del numero di componenti del nucleo familiare e della presenza di componenti con gravi disabilità o non autosufficienti), estendibile a 9.360 euro nel caso in cui la famiglia risieda in un'abitazione in affitto; oltre che di rispettare **massimali su patrimonio mobiliare**. I requisiti di cittadinanza e residenza richiedono di **avere cittadinanza italiana o europea** e risiedere in Italia da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo; oltre che **di non essere sottoposto a misura cautelare personale e non essere stato condannato in via definitiva**, nei dieci anni precedenti la richiesta.

⁴⁸ <https://www.redditicittadinanza.gov.it/schede/patti>

⁴⁹ In Lombardia il Patto può essere stipulato anche con un operatore accreditato che ha stipulato accordi di partenariato con la Provincia per la stipula dei Patti. Prima di stipulare il patto con l'operatore privato, il beneficiario di RdC deve ad ogni modo essere contattato dal CPI competente per le verifiche amministrative.

⁵⁰ La prima offerta di lavoro può riguardare un impiego nel raggio di 100 km dalla residenza del soggetto; in caso di rifiuto dell'offerta, la seconda può riguardare un impiego nel raggio di 250 km; in caso di ulteriore rifiuto, la terza può arrivare da tutto il territorio nazionale. Trascorsi 18 mesi dall'attivazione, ogni richiesta può arrivare da tutto il territorio nazionale. Tuttavia, se nel nucleo familiare sono presenti persone con disabilità, la distanza non può eccedere i 100 chilometri dalla residenza del beneficiario sia per la terza offerta di lavoro che nel caso di rinnovo del beneficio. Se nel nucleo familiare sono presenti figli minori - anche qualora i genitori siano legalmente separati - non operano le disposizioni previste in caso di rinnovo del beneficio.

competenti. La valutazione multidimensionale prevede la sottoscrizione di un Patto per l'inclusione sociale che descrive gli interventi e gli impegni previsti per il percorso di fuoriuscita dalla povertà.

La durata massima del RdC è di diciotto mesi, trascorsi i quali può essere rinnovato. La Pensione di Cittadinanza invece si rinnova in automatico, senza necessità di presentare una nuova domanda. L'importo previsto, erogato tramite carta di pagamento elettronica (la *Carta Reddito di Cittadinanza*), è calcolato sulla somma di una componente a integrazione del reddito familiare (quota A) e di un contributo per l'affitto o per il mutuo (quota B), sulla base di informazioni dichiarate nell'ISEE e nel modello di domanda.

Con il DL 4/2019 è stato introdotto l'obbligo per chi riceve il RdC a rendersi disponibile a prendere parte a progetti di pubblica utilità (PUC) per la durata del beneficio. Il 22.10.2019 è stato approvato il DM sulle modalità attuative del PUC, pubblicato in GU dell'8 gennaio 2020. I PUC non prevedono retribuzione, vengono decisi dal Comune di appartenenza e possono essere svolti anche presso terzi, da un minimo di otto a un massimo di sedici ore a settimana.⁵¹

Il RdC è stato confermato dalla Legge di Bilancio 2020, con un emendamento che modifica l'articolo 39 bis e introduce la sospensione temporanea del beneficio economico qualora il beneficiario venga assunto con contratto a tempo determinato⁵².

Con il Decreto Cura Italia (d.l. n.18 del 17 marzo 2020), la disciplina del Reddito di Cittadinanza è stata temporaneamente modificata per fronteggiare le difficoltà economiche delle famiglie derivate dalla pandemia Covid 19. In particolare, il Decreto aveva sospeso per quattro mesi i beneficiari dagli obblighi derivanti dal sussidio, tra cui i colloqui di lavoro, le offerte di impiego da accettare obbligatoriamente, le prestazioni di lavoro presso le amministrazioni pubbliche e PUC⁵³. Il d.l. n. 34/2020 (il cosiddetto Decreto Rilancio) ha previsto inoltre la possibilità per i beneficiari RdC di richiedere le indennità per Covid-19, qualora fossero rientrati tra le categorie di lavoratori individuate dalla legge e avessero ricevuto un importo di Reddito di cittadinanza inferiore a quello previsto per le indennità Covid-19. In tale caso, in luogo della indennità, è stata prevista l'erogazione di un'integrazione al RdC. Il d.l. n. 34/2020 ha temporaneamente ampliato le misure a favore delle famiglie in condizioni di disagio economico, già rafforzate con il RdC e la PdC, con l'introduzione del Reddito di emergenza (REM), erogato fino a un massimo di otto mensilità nel periodo tra maggio del 2020 e maggio del 2021⁵⁴.

Nell'implementazione del RdC, Regione Lombardia ha stipulato accordi con le altre istituzioni coinvolte (es. INPS, ANCI) per assicurare una gestione efficiente ed efficace della politica; Regione ha inoltre promosso dei partenariati pubblico privato per la gestione amministrativa dello stato di disoccupazione e per la stipula dei PSP (anche coi beneficiari di RdC).

Con la Manovra economica 2022, si punta ad una stretta della misura, con l'obiettivo di arginare gli abusi e le irregolarità, e di legare il RdC in maniera più efficace all'occupazione e all'inclusione sociale, ad un rafforzamento dei centri per l'impiego per uno screening sugli attuali beneficiari e identificare gli occupabili, e alla sostituzione dei navigator con agenzie del lavoro private. Le modifiche saranno

⁵¹ <https://www.lavoro.gov.it/redditodicittadinanza/PUC/Pagine/default.aspx>

⁵² <https://quifinanza.it/lavoro/reddito-di-cittadinanza-stop-assegno-le-nuove-regole-per-sospensione-e-decadenza/335045/>

⁵³ <https://www.lavoro.gov.it/redditodicittadinanza/Documenti-norme/Pagine/default.aspx>

⁵⁴ Il REM è stato istituito dal DL 34/2020 e rinnovato dai DD.LL. 104/2020, 137/2020 e 41/2021. L'accesso a questa misura è subordinato al possesso di determinati requisiti reddituali e patrimoniali. L'importo mensile varia da 400 a 840 euro, in base alla numerosità del nucleo, alla sua composizione e alla presenza di individui in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

introdotte con la legge di Bilancio, che ha rifinanziato il RdC con un miliardo l'anno. Tra le prime novità del Reddito di cittadinanza per il 2022 c'è il *decalage* dell'assegno al primo rifiuto di un lavoro congruo, e non più automaticamente dal sesto mese. Il taglio dell'assegno sarà quindi legato al sì o no rispetto all'offerta di lavoro e non sarà automatico. Ma prima di procedere, entrerà in gioco anche un meccanismo di verifica per accertare che il beneficiario abbia effettivamente ricevuto e, nel caso, rifiutato l'offerta di lavoro, oltre ai meccanismi per facilitare l'incontro tra domanda e offerta.

Sono altresì allo studio le proposte arrivate dal Comitato Scientifico per la Valutazione del RdC che prevedono, tra l'altro, meno paletti per i cittadini stranieri, l'aumento del sussidio per le famiglie numerose, l'abolizione dell'obbligo di spendere l'intero aiuto entro il mese successivo all'erogazione, il cumulo parziale tra reddito da lavoro e sussidio, in modo da non penalizzare chi accetta un'offerta. Tra i punti da revisionare, secondo il Comitato, i criteri di accesso per gli immigrati, portando da 10 a 5 anni la residenza necessaria per beneficiare del Rdc; ridurre la soglia di partenza per i nuclei di 1 persona da 6.000 a 5.400 euro e differenziare il contributo per l'affitto in base alla dimensione del nucleo familiare; considerare il patrimonio mobiliare in modo più flessibile prevedendo che una parte di esso (circa 4mila euro per un single) non sia liquidabile in "quanto costituisce un cuscinetto di riserva per le famiglie". Occorrerebbe altresì promuovere le assunzioni dei percettori di Rdc, con contratto a tempo indeterminato con orario parziale, o con contratto a tempo determinato purché con orario pieno e di durata almeno annuale, prevedendo incentivi per i datori di lavoro e il rafforzamento "dei patti per inclusione e l'attuazione di progetti di utilità collettiva". Il Comitato prevede infine di richiedere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro solo dopo l'indirizzamento ai Cpi e ai servizi sociali e solo a coloro che sono indirizzati (o reindirizzati successivamente) ai primi.

I beneficiari del RdC in Lombardia

Secondo i dati dell'Osservatorio INPS sul Reddito di cittadinanza⁵⁵, in Lombardia nel 2020 i nuclei familiari che hanno beneficiato del Reddito di Cittadinanza sono stati 127.065, in crescita rispetto ai 79.640 del 2019 (+59,5%). Gli individui percettori del Reddito di Cittadinanza sono 287.594 (+45,8% rispetto al 2019 quando erano 197.230).

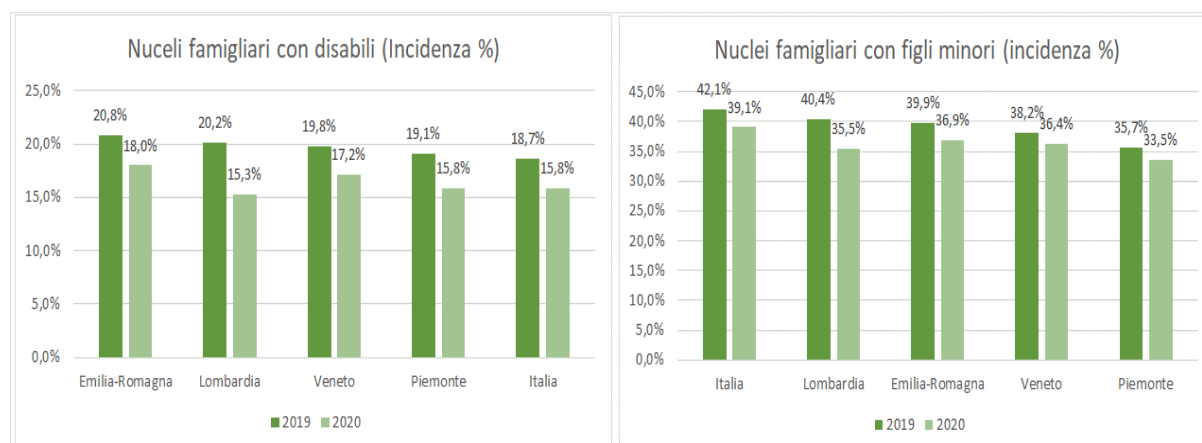
L'incidenza delle famiglie beneficiarie del RdC sul totale delle famiglie raggiunge in Lombardia il 4,6% nel 2020 (vs 2,9% del 2019), un'incidenza superiore a quella registrata in Emilia-Romagna e Veneto (rispettivamente del 3,8% e 2,7%), ma inferiore a quella piemontese (6,2%)⁵⁶. In Lombardia, la media dell'importo mensile erogato al 2020 è di circa 495 euro, in crescita rispetto ai 465 euro del 2019, ma comunque inferiore rispetto alla media nazionale (567 euro).

Come mostra la figura 2.10, nel 2020 il 35,5% delle famiglie lombarde beneficiarie di RdC comprende almeno un minore; tale dato è superiore solo al dato Piemontese (33,5%), ma inferiore alla quota media nazionale (39,1%). Il 15,3% delle famiglie lombarde beneficiarie include una persona disabile, in contrazione rispetto al 20,2% del 2019 e sostanzialmente in linea con la quota nazionale del 15,8%. In Lombardia, così come in Italia e nelle altre 3 regioni considerate, tra il 2019 e 2020 si registra una riduzione dell'incidenza sia delle famiglie beneficiarie con figli minori sia di quelle con persone con disabilità.

⁵⁵ <https://www.inps.it/osservatoristatistici/73>

⁵⁶ Incidenze calcolate considerando il totale dei nuclei familiari per regione nel censimento ISTAT 2011.

Figura 2.10 - Caratteristiche dei nuclei familiari beneficiari del RdC – 2019 e 2020
(incidenza % sul totale dei nuclei beneficiari)



Fonte: INPS, Osservatorio Statistico su Reddito e Pensione di Cittadinanza

Ulteriori informazioni sono quelle presenti nei dati di monitoraggio di Regione Lombardia sul RdC, con le domande di RdC aggiornate a marzo 2021. Tra gennaio 2019 e marzo 2021 si contano complessivamente 224.230 domande: 100.237 nel 2019, 100.221 nel 2020 e 23.772 nei primi 3 mesi del 2021. Tra il 2019 e il 2020, quindi, il numero di domande presentate è rimasto sostanzialmente stabile, riducendosi solo in misura marginale.

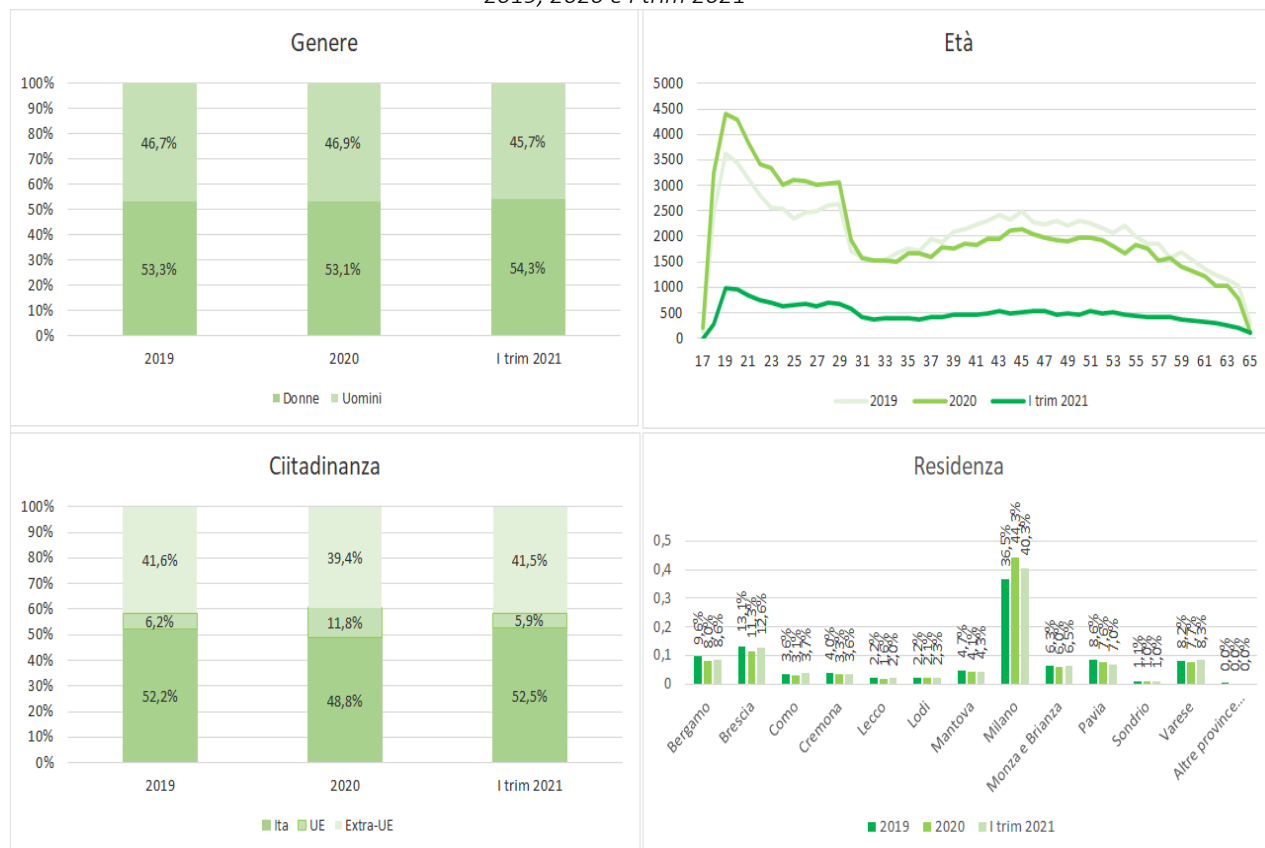
In tutte le annualità considerate, oltre la metà di quanti hanno presentato domanda, è costituita da donne: poco più del 53% sia nel 2019 che nel 2020, il 54,3% nei primi tre mesi del 2021. Per quanto riguarda l'età invece sia nel 2019 che nel 2020 varia dai 17 ai 65 anni, mentre nei primi tre mesi del 2021 tra i 18 e i 65 anni. L'età media di quanti hanno presentato domanda di RdC si attesta a 38,8 anni nel 2019, riducendosi a 36,7 anni nel 2020. Nei primi tre mesi del 2021, l'età media risale a 38,2 anni.

Per quanto riguarda la cittadinanza⁵⁷, nel 2019, in Lombardia, oltre la metà di coloro che hanno presentato domanda per il RdC erano cittadini italiani (il 52,2%), mentre più di quattro su dieci (il 41,6%) erano di cittadinanza extra-comunitaria. Nel 2020, la quota di cittadini italiani e quella di extracomunitari si riduce ed aumenta quella di cittadini dell'Unione Europea (Italiani esclusi) che passa dal 6,2% del 2019 all'11,8% del 2020: nel complesso gli stranieri (comunitari più extracomunitari), nel 2020, arrivano così a rappresentare oltre la metà di quanti hanno richiesto il RdC nel 2020 (il 51,2%). Nei primi tre mesi del 2021, la distribuzione di quanti hanno presentato domanda di RdC torna ad essere molto simile a quella del 2019, con oltre la metà con cittadinanza italiana (il 52,5%).

Infine, sia nel 2019 che nel 2020, oltre che nei primi tre mesi del 2021, oltre la metà di coloro che hanno presentato domanda di RdC era residente nelle province di Milano, Brescia e Bergamo (il 59,1% nel 2019, il 63,5% nel 2020 e il 61,5% nei primi tre mesi del 2021).

⁵⁷ Determinata sulla base del codice fiscale.

Figura 2.11 – Genere, età, cittadinanza e residenza di quanti hanno presentato domanda di RdC, 2019, 2020 e I trim 2021



3 Gestione delle crisi aziendali e ammortizzatori sociali

In questo capitolo si presenta un quadro conoscitivo approfondito sulle principali procedure e azioni di contrasto alle crisi aziendali e sugli strumenti di integrazione salariale presenti in Regione Lombardia. L'analisi si basa sui dati amministrativi di fonte regionale e di fonte INPS.

3.1 Le procedure di licenziamento collettivo⁵⁸

I dati amministrativi sulle procedure di gestione dei licenziamenti collettivi in Lombardia riportano informazioni sul numero di unità produttive e il numero di lavoratori coinvolti nelle richieste da parte delle imprese, consentendo una analisi sia delle causali indicate nelle richieste di attivazione delle procedure, che della distribuzione settoriale e territoriale di tali richieste.

In Lombardia, nelle vertenze per licenziamenti collettivi del 2019 sono state coinvolte 174 unità operative di imprese, in crescita rispetto ai due anni precedenti. Tuttavia, i lavoratori coinvolti si sono più che dimezzati, passando dai 6.717 del 2018 ai 3.241 del 2019. Nel 2020, in presenza del blocco dei licenziamenti dal 17 marzo 2020⁵⁹ le unità operative ed i lavoratori coinvolti sono marcatamente diminuiti rispetto a quelli registrati negli anni precedenti (rispettivamente 46 e 1.240), mentre, come indicato nella sezione 3.2, sono aumentate esponenzialmente le richieste di Cassa Integrazione. Infine, nei primi cinque mesi del 2021, con la proroga del blocco dei licenziamenti, si contano solamente 9 unità operative e 174 lavoratori per i quali sono state attivate le procedure di licenziamento collettivo. Come mostra la tabella 3.1, nel periodo compreso tra il 2014 e il 2020, la procedura che ha coinvolto la maggior parte dei lavoratori è stata quella per riduzione del personale (52% nel 2020, 75% nel 2019 e addirittura 98% nel 2014). Le altre due principali motivazioni sono quelle relative alla cessazione di attività (23% nel 2020, e 20% sia nel 2019 che nel 2018) e all'impossibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori al termine della Cassa Integrazione Straordinaria (24% nel 2020, 5% nel 2019 e 56% nel 2018). Il 2018 si discosta in maniera netta dagli altri anni a causa della procedura di Telecom Italia, che ha coinvolto 3.774 lavoratori in licenziamenti collettivi (il 56% di tutti i lavoratori coinvolti in procedure di licenziamenti collettivi nel 2018) per l'impossibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori al termine della Cassa Integrazione Straordinaria. Per tutti i 174 lavoratori per i quali è stata richiesta la procedura di licenziamento collettivo nei primi cinque mesi del 2021, il motivo è la cessazione delle attività.

Dall'analisi territoriale emerge come la maggior parte dei lavoratori coinvolti appartiene ad unità produttive con sede nella provincia di Milano (46% del totale nel 2020, 60% nel 2019 e 72% nel 2018). Le altre provincie maggiormente coinvolte nel 2020 risultano essere Monza Brianza (29% del totale), Pavia (8%) e Lodi (7%); mentre nel 2019 furono Varese e Lecco (8% entrambe). Tutti i 174 lavoratori coinvolti in procedure di licenziamento collettivo nel periodo gennaio-maggio 2021 si concentrano esclusivamente in unità produttive localizzate nelle provincie di Milano, Monza e Brianza e Lodi.

⁵⁸ La disciplina del licenziamento collettivo è normata dalla legge n.223 del 1991, che subordina al rispetto di specifiche procedure la legittimità del potere di recesso datoriale. L'ultima riforma è stata il D.Lgs n.23 del 2015, il cosiddetto Jobs Act, che ha modificato il sistema sanzionatorio in caso di licenziamento collettivo illegittimo o inefficace.

⁵⁹ L'articolo 46 del decreto-legge n. 18 del 2020, il cosiddetto "Decreto Cura Italia", ha predisposto la sospensione di tutte le procedure di licenziamento individuale e collettivo per giustificato motivo oggettivo a partire dal 17 marzo 2020 ed ha sospeso anche tutte le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio.

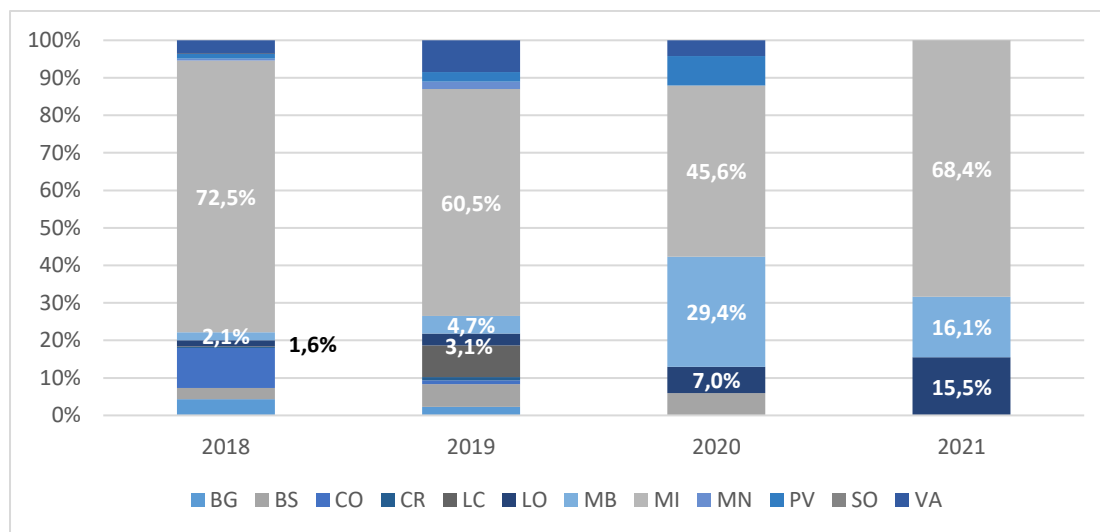
Tabella 3.1 - Procedure di licenziamento collettivo in Lombardia: Unità operative coinvolte e lavoratori per cui è stato richiesto il licenziamento collettivo. Anni 2014- 2021*.

Causale	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021*	
	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti
Art. 4 comma 1 L. 236/93	1	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività (art. 24, comma 2, L. 223/1991)	2	14	30	376	27	422	32	1002	58	1338	38	638	15	287	9	174
Concordato preventivo, art.3 c.1 L.223/91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0
Impossibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori al termine della CIGS (art. 4, comma 1, L. 223/1991)	0	0	13	256	23	654	8	142	12	3756	2	160	6	296	0	0
Imprese in procedura concorsuale (art. 3, comma 3, L. 223/1991)	6	132	7	299	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoratori licenziati da imprese in procedura concorsuale (art. 3, comma 3, L. 223/1991)	0	0	5	469	1	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Riduzione di personale (art. 24, comma 1, L. 223/1991)	550	7660	246	4067	169	3997	104	2625	94	1623	134	2443	24	650	0	0
Totale complessivo	559	7822	301	5467	220	5092	144	3769	164	6717	174	3241	46	1240	9	174

*Gennaio-Maggio 2021

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

Figura 3.1 - Distribuzione dei lavoratori per i quali è stata richiesto il licenziamento collettivo per provincia della unità operativa coinvolta. Anni 2018- 2021*. (%)

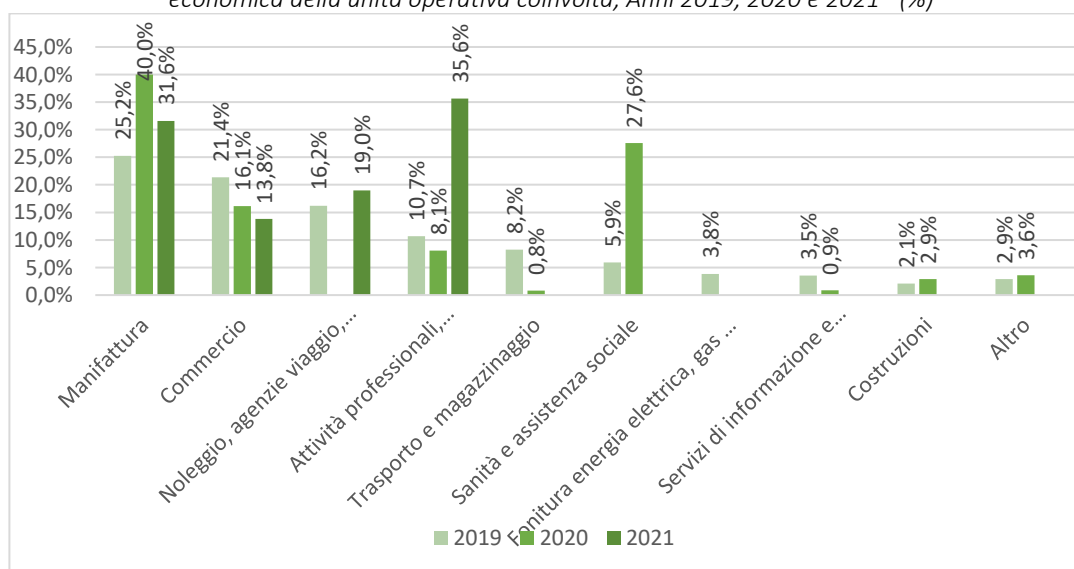


*Gennaio-maggio 2021

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

È inoltre possibile delineare un profilo settoriale delle procedure di licenziamento collettivo (figura 3.2). Nel 2020, il settore maggiormente rappresentato tra i lavoratori coinvolti è quello manifatturiero (40%), seguito dal settore dell'assistenza sociale della sanità (28%) e dal commercio al dettaglio e all'ingrosso (16%). Anche nel 2019 la maggior parte dei lavoratori coinvolti lavorava nel settore manifatturiero (25%), mentre la quota di quanti lavoravano nel settore del commercio si attestava al 21%, seguita da quella dei lavoratori del settore del "noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (16%). I 174 lavoratori coinvolti nelle procedure di licenziamento collettivo dei primi cinque mesi del 2021 sono infine tutti concentrati in 4 settori: manifatturiero, immobiliare, noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese e attività professionali, scientifiche e tecniche.

Figura 3.2 - Distribuzione dei lavoratori per i quali è stato richiesto il licenziamento collettivo per settore di attività economica della unità operativa coinvolta, Anni 2019, 2020 e 2021* (%)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

3.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni

3.2.1 Il quadro di riferimento e la valutazione degli effetti occupazionali della CIG

La disciplina della CIG è stata riordinata dal decreto legislativo 148/2015, che ha introdotto un unico testo normativo per la CIG e i fondi di solidarietà, limitando per le aziende l'utilizzo della CIG a zero ore e incentivando l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Come noto, possono accedere alla CIG aziende di particolari settori industriali⁶⁰ per i dipendenti che abbiano maturato almeno 90 giorni di lavoro presso l'unità produttiva al momento della domanda di CIG. La Cassa Integrazione Guadagni può essere di tre tipi:

- **Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO):** può essere richiesta in situazioni di crisi aziendale transitoria e non imputabili all'impresa o ai dipendenti (per esempio a causa di congiunture di mercato sfavorevoli o di intemperie stagionali). Prevede che al lavoratore venga versata un'indennità pari all'80% della retribuzione regolarmente percepita e dura al massimo 3 mesi (estendibili a 12 mesi in due anni in situazioni di particolare gravità).
- **Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS):** può essere richiesta in situazioni di crisi aziendale temporanea che non compromette l'attività aziendale. Come per la CIGO, al lavoratore spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione percepita regolarmente. Nell'arco di cinque anni può durare: (i) fino a 12 mesi in caso di crisi aziendale e piano di risanamento, (ii) fino a 24 mesi in caso di riorganizzazione, piano di interventi e investimenti, (iii) fino a 24-36 mesi in caso di contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro mediamente inferiore al 60% dell'orario complessivo dei lavoratori e al 70% dell'orario di lavoro del singolo lavoratore.
- **Cassa Integrazione in Deroga (CIGD):** spetta a quei lavoratori che non potrebbero accedere a CIGO e CIGS, ma vi accedono in deroga alle leggi vigenti. Al lavoratore viene versato un importo pari all'80% della sua retribuzione regolare, per una durata massima di 12 mesi.

Al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sono stati realizzati diversi interventi normativi e introdotte molteplici misure, indirizzate, tra l'altro, alla tutela dei lavoratori, con l'obiettivo, in particolare, di favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e di predisporre strumenti di sostegno al reddito in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro conseguente all'emergenza. Per quanto concerne gli ammortizzatori sociali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, sono state introdotte disposizioni speciali - quali semplificazioni procedurali, deroghe ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive - per i trattamenti di integrazione salariale, ordinari e in deroga, e di assegno ordinario richiesti per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tali disposizioni speciali sono contenute negli interventi normativi che si sono susseguiti dall'inizio della pandemia in poi: D.L. nn. 18/2020, 23/2020, 34/2020, 104/2020 e 137/2020, nonché dalla L. 178/2020 (legge di bilancio 2021), dal D.L. 41/2021 e dal D.L. 73/2021⁶¹.

⁶⁰ Per una descrizione dettagliata dei settori industriali che possono accedere all'indennità, si veda <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50599>

⁶¹ Una sintesi dei principali interventi in materia di ammortizzatori sociali e di misure di sostegno al reddito previsti per l'anno 2021 è contenuta nella circ. INPS 28/2021.

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=5982&flagOriginale=1>

3.2.2 Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni

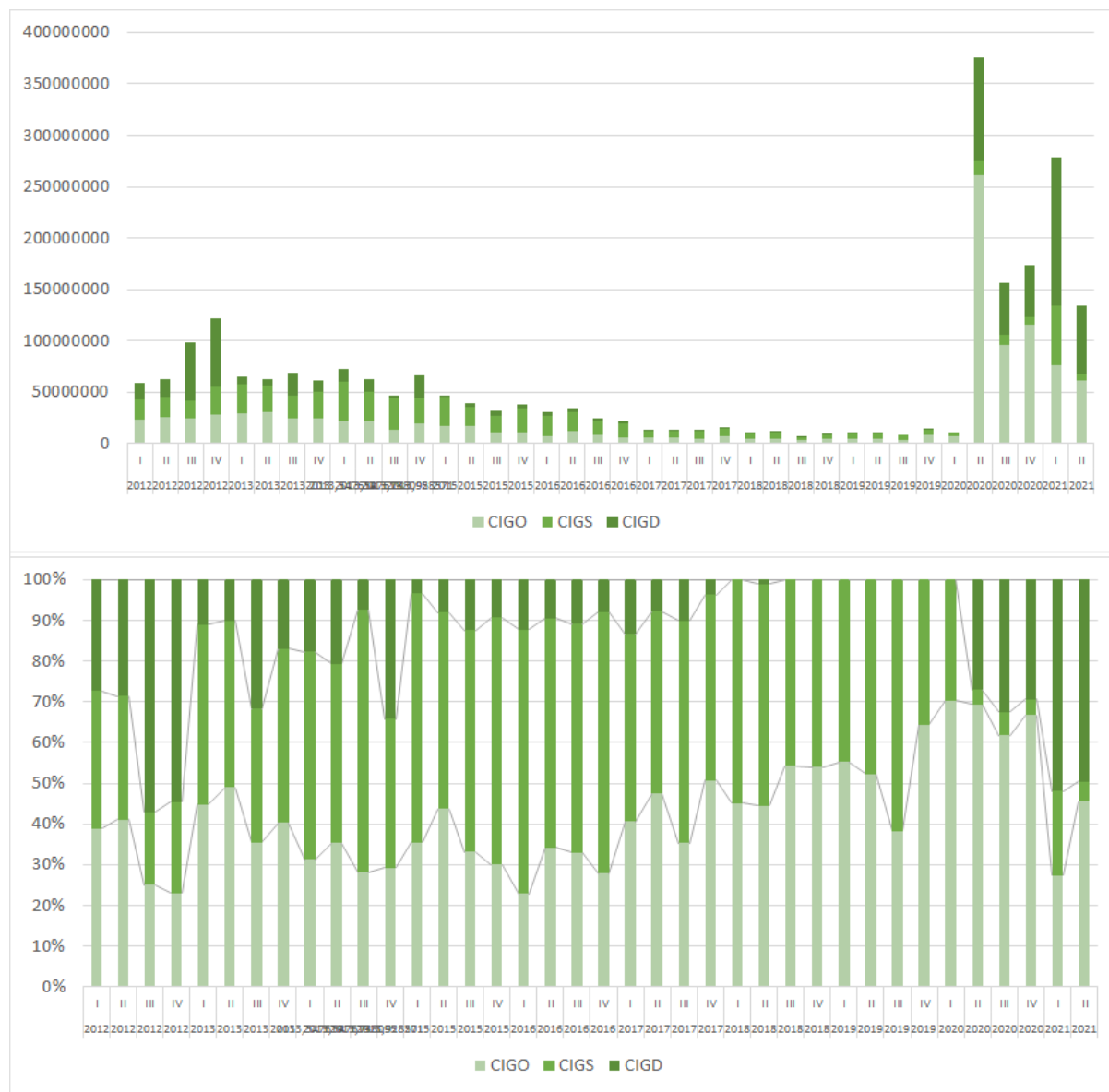
Dopo l'andamento progressivamente decrescente registrato tra il 2013 e il 2018, nel 2019 le ore di Cassa Integrazione autorizzate in Lombardia sono cresciute del 17,2% rispetto all'anno precedente, pur rimanendo ad un livello ancora inferiore a quello pre-crisi 2008-2009 (41,3 milioni di ore nel 2019 rispetto ai 47,4 milioni del 2008). L'aumento delle ore autorizzate nel 2019 riguarda sia la CIGO (+ 31,2%) che la CIGS (+4,8%), mentre ha continuato a diminuire il numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione in Deroga, passate da 4,8 milioni nel 2017 a 119 mila nel 2018 a solo 3.794 nel 2019.

Nel 2020 l'emergenza sanitaria ha cambiato radicalmente la situazione: i dati, infatti, mostrano una impennata senza precedenti del ricorso alla cassa integrazione in tutte le sue componenti (figura 3.3 a e b). In totale sono state autorizzate oltre 716 milioni di ore, più di 17 volte l'ammontare dell'anno precedente, di cui ben 376 milioni concentrate nel secondo trimestre. In particolare, i provvedimenti ordinari hanno riguardato 481 milioni di ore (vs 22 milioni nel 2019), quelli straordinari 32 milioni di ore (vs 19 milioni) e la Cassa in Deroga, estesa dalle disposizioni speciali adottate a seguito dell'emergenza epidemiologica, ben 203 milioni di ore.

Il peso della CIGO sul totale è aumentato di 12,8 punti percentuali rispetto al 2019, rappresentando il 67,1% dei provvedimenti autorizzati nel 2020. Anche l'utilizzo della Cassa in Deroga, ovvero la cassa che copre i settori non coperti dagli ammortizzatori tradizionali, inizialmente gestita dalle Regioni e poi direttamente sull'INPS per velocizzare i tempi di erogazione, è aumentato significativamente: si passa dallo 0,01% al 28,4% sul totale delle ore utilizzate. A fronte di tali aumenti, nel 2020 si verifica una drastica riduzione del peso dei provvedimenti straordinari che rappresentavano il 45,7% nel 2019, mentre nel 2020 rappresentano il 4,5% del totale (segnando una riduzione di 41,2 punti percentuali rispetto al 2019).

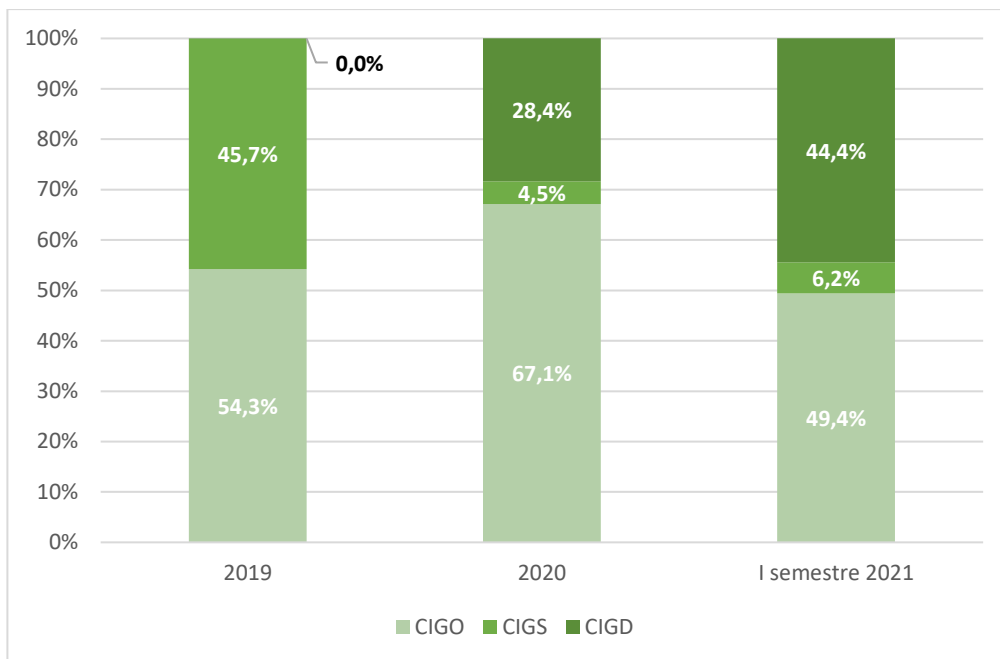
Considerando il primo semestre del 2021, si osserva un ammontare totale delle ore di Cassa Integrazione Guadagni pari a 279 milioni, inferiore al primo semestre del 2020 (386 milioni) durante il quale, tra aprile e giugno, si sono manifestati gli effetti negativi della crisi pandemica. Nella prima metà del 2021, si registra un peso della CIGD sul totale delle ore autorizzate superiore rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, pari al 44,4% (vs il 26,3%), mentre il peso delle ore di CIGO si riduce al 49,4% (vs il 69,4% del primo semestre 2020).

Figura 3.3 (a)- Ore di CIG autorizzate, Lombardia (valori assoluti)



Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

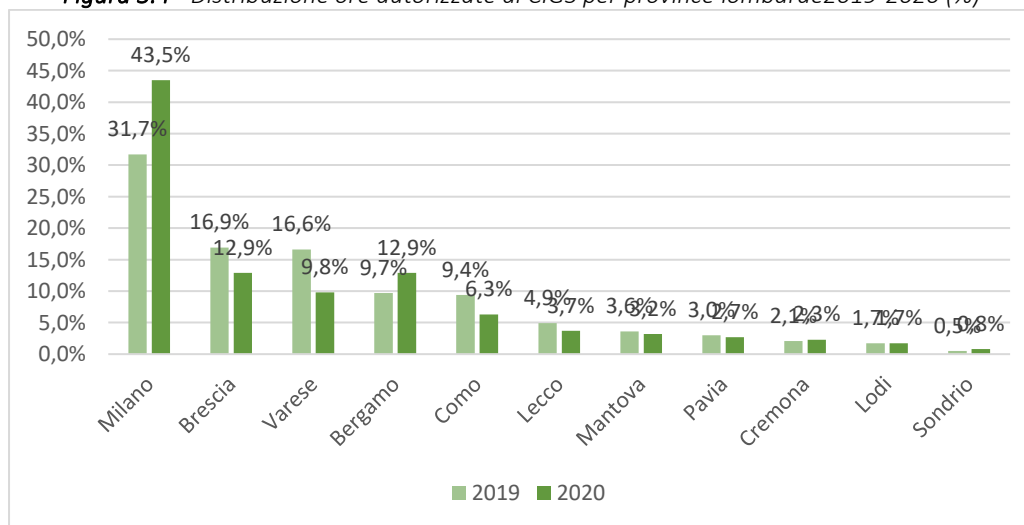
Figura 3.3 (b)- Ore di CIG autorizzate, Lombardia (composizione %)



Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

Nel 2020, la provincia lombarda che ha registrato più ore autorizzate di CIG è quella di **Milano** (che arriva ad incidere per il 43,5% sulle ore totali autorizzate in Lombardia, rispetto al 31,7% del 2019), seguita da Bergamo e Brescia, con la stessa quota pari al 12,9%, e Varese (9,8%) (figura 3.4). A Milano, infatti, si rileva uno tra i maggiori aumenti tendenziali delle ore autorizzate rispetto al 2019 (oltre 23 volte vs le oltre 17 volte a livello regionale), così come a Bergamo (oltre 23 volte il dato dell'anno precedente) e Brescia (oltre 13 volte il dato di un anno prima). Il maggior aumento si registra però nella provincia di Sondrio (quasi 32 volte il dato del 2019), con le ore autorizzate che passano da circa 188 mila a quasi 6 milioni. La provincia di Varese invece, è la provincia che ha registrato l'aumento tendenziale più contenuto se pur sempre molto elevato (poco più di 10 volte il dato dell'anno precedente).

Figura 3.4 - Distribuzione ore autorizzate di CIGS per province lombarde 2019-2020 (%)



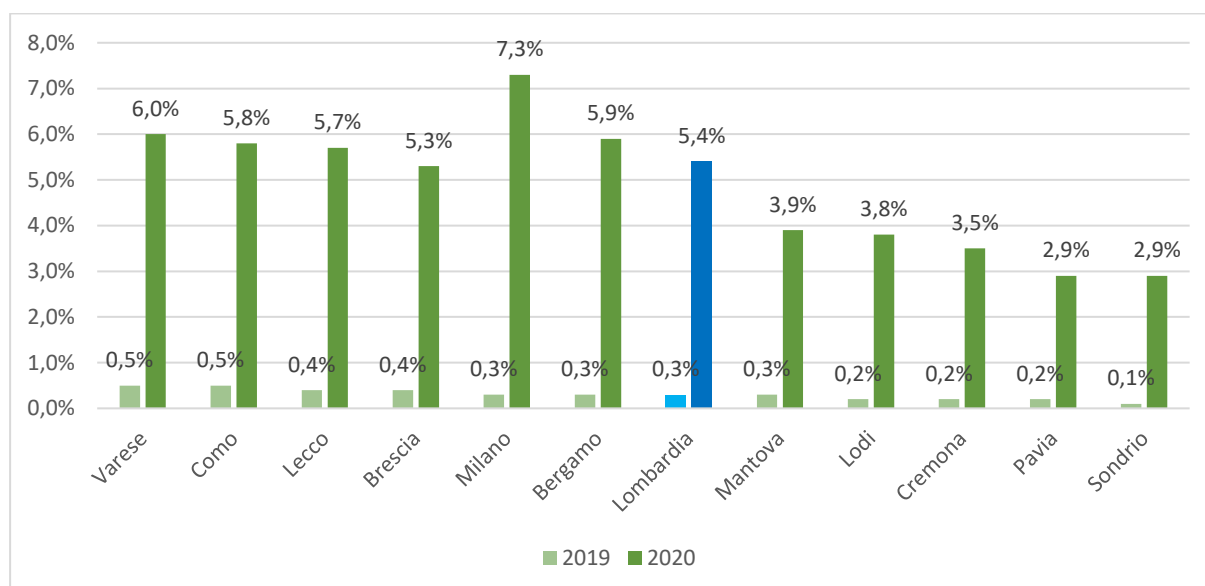
Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

Nel 2020 la stima dei lavoratori equivalenti a zero ore, calcolata sulla base delle ore CIG autorizzate (nell'ambito delle gestioni ordinaria, straordinaria e in deroga) corrette per il tiraggio medio nazionale (dato INPS – Report mensile agosto 2021), è pari a oltre 189 mila lavoratori rispetto ai poco più di 10mila del 2019.

L'incidenza dei lavoratori equivalenti a zero ore sull'occupazione dipendente lombarda nel 2020 raggiunge il 5,4%, 5,1 punti percentuali di quella registrata nel 2019 (0,3%), con un aumento che riguarda sia la componente ordinaria (che arriva al 3,1% rispetto al solo 0,2% del 2019), che quella in deroga (2,1% rispetto ad una percentuale prossima allo zero dell'anno precedente), estesa dalle disposizioni speciali adottate a seguito dell'emergenza epidemiologica.

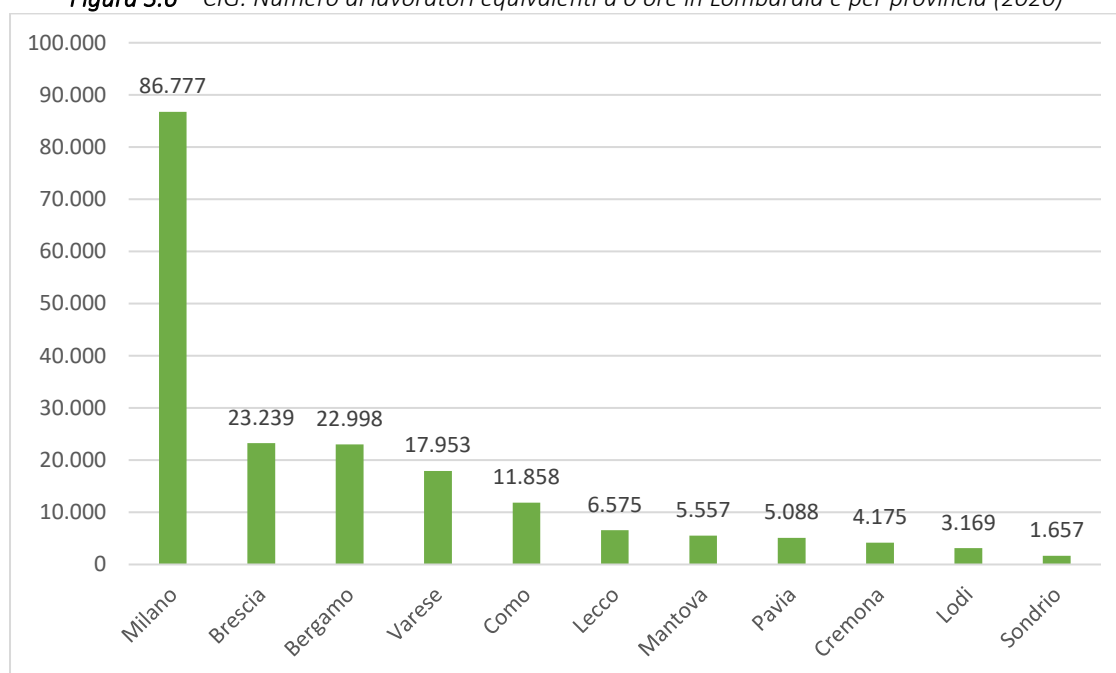
Guardando alle province, la figura 3.6 mostra che in termini assoluti la provincia con il maggior numero di lavoratori equivalenti a 0 ore è quella di Milano (che include anche Monza e Brianza, per cui non sono disponibili i dati CIG), con quasi 87 mila lavoratori; seguono Bergamo e Brescia, con circa 23 mila lavoratori ciascuno, e Varese, con quasi 18 mila.

Figura 3.5 - CIG - Incidenza % dei lavoratori equivalenti a zero ore sull'occupazione in Lombardia e per provincia, 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati INPS (CIG) e Istat (n. occupati).

Figura 3.6 – CIG: Numero di lavoratori equivalenti a 0 ore in Lombardia e per provincia (2020)



Fonte: elaborazioni su dati INPS (CIG) e Istat (n. occupati).

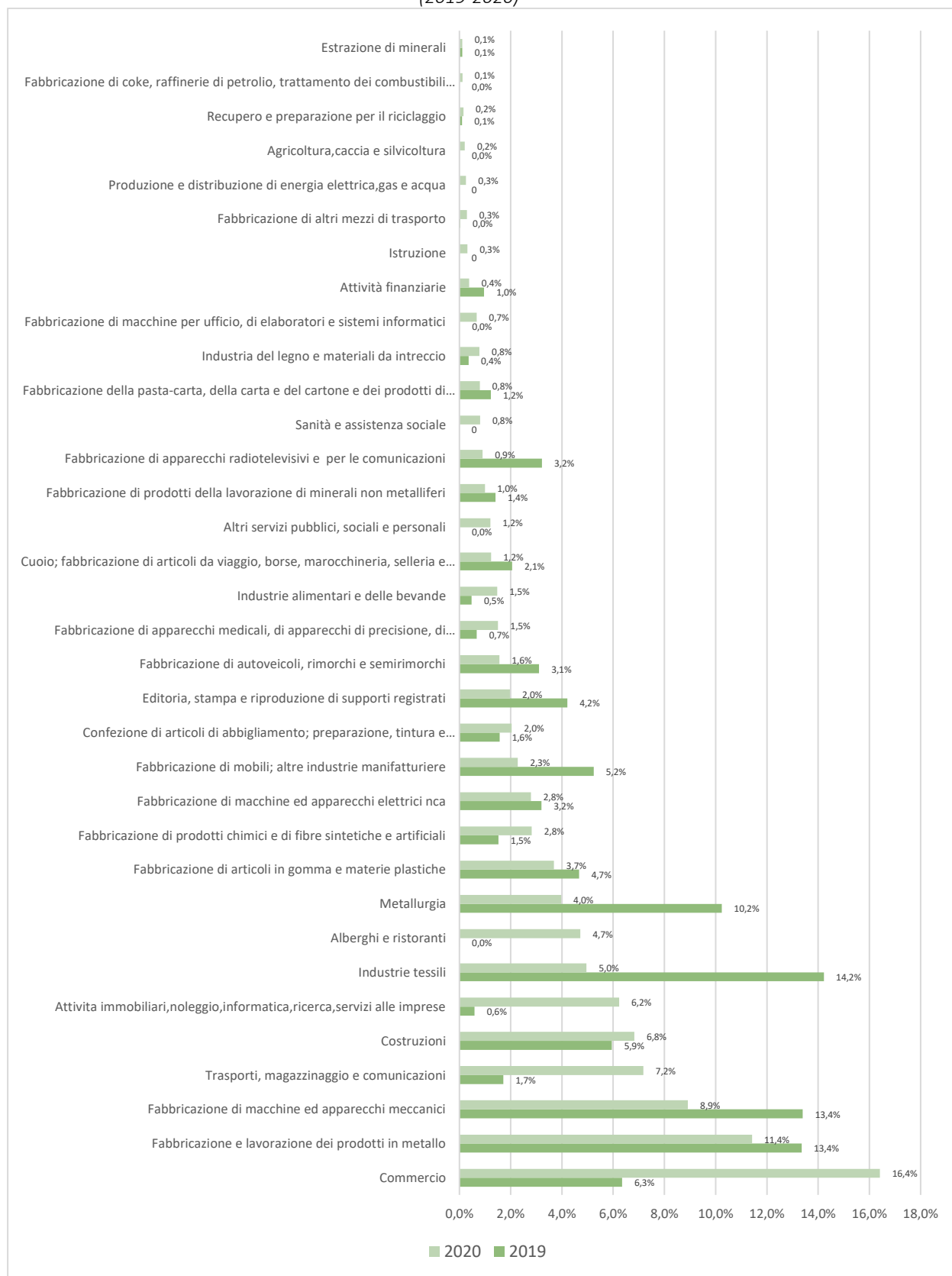
Le province, invece, dove è maggiore il peso degli equivalenti a 0 sull'occupazione dipendente sono Varese (6%), Bergamo (5,9%), Como e Milano (inclusa Monza e Brianza) (5,8% entrambe), Lecco (5,7%) e Brescia (5,3%).

Come mostrato dalla figura 3.7, in Lombardia il settore che nel 2020 concentra il maggior numero di ore autorizzate è quello del commercio in cui si registra il 16,4% dei provvedimenti complessivi, a seguito di una variazione percentuale positiva pari a 10,1 punti percentuali (la più alta registrata tra tutti i settori economici considerati); segue la fabbricazione dei prodotti in metallo (11,4%) e la fabbricazione delle macchine e degli apparecchi meccanici (8,9%), che insieme, con una quota pari al 20,3% sul totale delle ore CIG autorizzate, superano le ore autorizzate per il commercio, ma che mostrano un decremento nel loro utilizzo rispettivamente di 1,9 e 4,5 punti percentuali rispetto al 2019. Nel settore dei trasporti e delle comunicazioni invece, il peso è salito al 7,2% rispetto al 1,7% del 2019 (con un incremento, quindi, pari a 5,5 punti percentuali).

Anche il settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese ha registrato un notevole incremento nelle ore di cassa integrazione utilizzate (+5,6 punti percentuali) rappresentando il 6,2% delle ore totali utilizzate nel 2020. I settori dell'istruzione, sanità e assistenza sociale e produzione di energia elettrica e gas, sono passati invece dal non registrare alcuna richiesta di ore di cassa integrazione a richiederne rispettivamente 2.208.441, 5.762.296, e 1.841.266.

Al contrario, tutto il comparto dell'industria manifatturiera, che nel 2019 ricopriva l'84% del totale delle ore utilizzate, ha subito un decremento delle ore di cassa integrazione guadagni usufruite pari a 29 punti percentuali.

Figura 3.7 - Totale ore CIG autorizzate per settori industriali in Lombardia (2019-2020)



Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

3.2.3 Le richieste di Cassa Integrazione Straordinaria: un approfondimento

L'analisi dei dati amministrativi sulle richieste della Cassa Integrazione e Guadagni Straordinaria (CIGS), consente una valutazione delle causali e delle dinamiche settoriali e territoriali del ricorso a tale strumento nella regione Lombardia.

Dalla tabella 3.2 è possibile notare come il numero di unità operative richiedenti la CIGS diminuisca dal 2014 al 2018, per aumentare progressivamente nel biennio 2019-2020. Nel 2020 infatti, per effetto delle misure di contenimento e della crisi economica causata dal Covid-19, i lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS aumentano del 74% rispetto all'anno precedente e del 130% rispetto al 2018. I dati relativi al periodo gennaio-maggio 2021 mostrano che 88 unità operative hanno richiesto la CIGS, per un ammontare complessivo di 1.933 lavoratori.

Nel 2020, la percentuale di lavoratori per cui viene richiesta la CIGS a causa di crisi aziendali aumenta al 71,9% del totale (rispetto al 44,8% del 2019), con ben il 45,2% composto da richieste per "Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto". Anche nei primi mesi del 2021 la richiesta della CIGS a causa delle crisi aziendali rimane attorno al 72%, ma la richiesta di CIGS determinata da un evento improvviso ed imprevisto non riguarda nessun lavoratore. Negli ultimi tre anni prima della crisi pandemica, emerge che la percentuale di lavoratori per cui è richiesta la CIGS a causa di crisi aziendale è rimasta pressoché costante, seppur con una leggera tendenza negativa (51,3% nel 2017, 4,48% nel 2018, 44,8% nel 2019). In parte, questo andamento può riflettere le nuove regole di accesso alla Cassa Integrazione definite dal D.lgs. n. 148 del 14 settembre 2015 di riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con cui si è proceduto al riordino della Cassa integrazione ordinaria e straordinaria nell'intento di razionalizzarne e responsabilizzarne l'uso⁶².

Nel 2020 la CIGS è stata richiesta per il 4,3% dei lavoratori coinvolti in situazioni di "Amministrazione straordinaria", "Cessazione dell'attività", "Concordato preventivo", "Fallimento", "Subentro della procedura concorsuale", e "Riduzione di attività del committente", una quota nettamente inferiore a quella del 2019 (18,2%) e ben distante dal picco raggiunto negli anni 2013-2015, periodo caratterizzato dalla chiusura totale o parziale di molte imprese dopo aver esaurito i periodi di cassa senza un significativo riequilibrio della loro situazione economico-patrimoniale⁶³. La quota delle richieste di CIGS per lavoratori coinvolti in situazioni di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale si attesta al 12,8% nel 2020, una percentuale in crescita rispetto al 6,6% del 2019, sostanzialmente in linea con quello del 2018 (13,2%) ma nettamente inferiore a quello del 2017 (31,4%). Nei primi cinque mesi del 2021, la quota delle richieste di CIGS per lavoratori coinvolti in situazioni di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale raggiunge invece il 5,3%.

⁶² Nello specifico, sono stati rivisti i criteri di concessione ed utilizzo della Cassa integrazione e semplificate le procedure burocratiche di richiesta e concessione. La nuova Cassa integrazione è legata indissolubilmente alla necessità che sussistano reali prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività lavorativa e di salvaguardia dei livelli di occupazione. Inoltre, dal 24 settembre 2017 ha trovato piena applicazione l'articolo 22, comma 4, del sopracitato decreto, che pone un tetto alle ore di sospensione dal lavoro per CIGS per le causali di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma autorizzato (Circolare applicativa n.16 del 28 agosto 2017).

⁶³ PoliS Lombardia, "Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione", 2014

Tabella 3.2 - Richieste di CIGS per causale in Lombardia. Anni 2014-18 maggio 2021*, la data considerata è quella relativa all'esame congiunto.

Causale	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021*	
	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti	Unità Operative	Lavoratori Richiesti
Amministrazione straordinaria	0	0	3	328	1	121	2	285	7	357	19	686	17	477	12	163
Cessazione di attività	0	0	5	261	3	54	5	44	2	6	0	0	0	0	0	0
Concordato preventivo	175	5896	74	3343	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto di Solidarietà	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	1	612	0	0	0	0
Crisi aziendale	1378	10682	445	9002	131	5285	70	2263	38	1839	39	1594	38	1687	2	47
Crisi aziendale per/con cessazione attività	202	2439	106	2210	3	248	0	0	14	837	50	2016	81	2396	64	1340
Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto	129	2747	31	993	9	291	4	98	7	539	7	336	65	6921	0	0
Fallimento	68	2599	36	1292	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del Programma di Cigs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	369	6	570	4	212
Procedura Revocata in Mobycigs	32	331	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proroga CIGS	0	0	0	0	0	0	0	0	16	2029	17	1691	14	1134	0	0
Riduzione di attività del committente	0	0	24	275	24	248	6	100	5	104	24	132	4	42	0	0
Riorganizzazione aziendale	11	836	23	707	48	1925	35	1469	15	883	9	0	20	1955	5	161
Ristrutturazione aziendale	16	655	14	513	3	73	0	0	0	0	0	581	0	0	0	0
Ristrutturazione debito	0	0	3	144	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedura concorsuale	0	0	0	0	1	4	3	425	2	53	6	785	2	134	1	10
Totale complessivo	2011	26185	764	19068	223	8249	125	4684	108	6651	174	8802	247	15316	88	1933

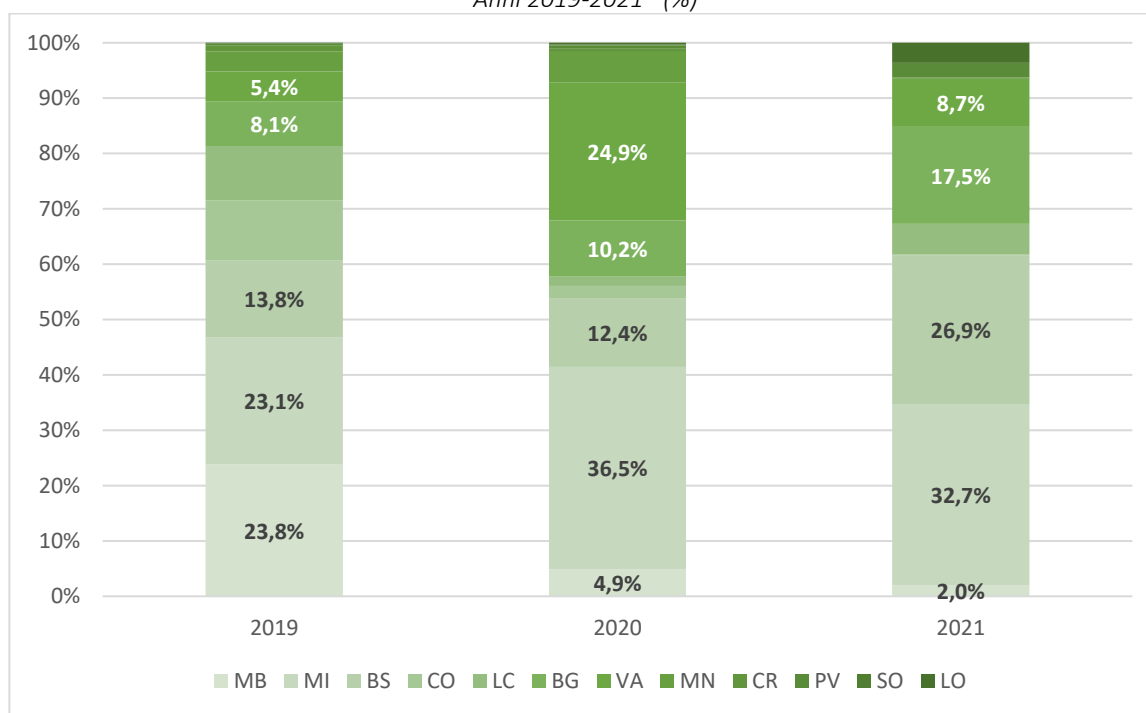
*Gennaio – Maggio 2021

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

I dati amministrativi consentono anche di delineare un profilo territoriale delle unità locali coinvolte in vertenze per CIGS. Dalla figura 3.8, possiamo notare che, nel periodo precedente alla crisi pandemica, la maggior parte dei lavoratori per cui è stata richiesta la CIGS si concentrava nelle province di Milano e Monza Brianza (il 46,8% nel 2019 ed il 58% nel 2018, diviso in parti pressoché uguali tra le due province). Il minor peso registrato da queste due province nel 2019 rispetto al 2018 è stato quasi completamente assorbito dalla crescita del numero di lavoratori per cui è stata richiesta la CIGS nelle province di Bergamo (si è passati da 166 nel 2018 a 711, con un aumento di 5,5 p.p. della quota provinciale), Lecco (+4,3 pp, in crescita continua dal 2016) e Brescia (+2,7 pp).

Nel 2020, emerge il crollo della quota di lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS nella provincia di Monza Brianza (da 23,8% dell'anno precedente al 4,9%) e la crescita della quota di lavoratori coinvolti della provincia di Varese (dal 5,4% al 24,9%) e di Milano (dal 23,1% al 36,5%). Infine, i dati relativi al periodo gennaio-maggio 2021 mostrano che il 77% circa dei lavoratori coinvolti nelle vertenze CIGS si concentra nelle province di Milano (32,7%), di Brescia (26,9%) e di Bergamo (17,5%). Queste province sono tra quelle che sono state maggiormente interessate dall'emergenza Covid-19.

Figura 3.8 - Distribuzione del numero di lavoratori per cui è stata richiesta la CIGS in Lombardia per provincia. Anni 2019-2021* (%)



*Gennaio – Maggio 2021

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

Nel 2020 in provincia di Varese hanno inciso soprattutto la chiusura e, successivamente, il calo dell'attività dell'aeroporto di Milano Malpensa. Dai micro-dati emerge infatti che gran parte delle unità produttive che han fatto richiesta in provincia di Varese sono compagnie aeree o svolgono attività di servizi connessi al trasporto aereo. I lavoratori coinvolti in queste imprese rappresentano l'84,2% del totale dei lavoratori in CIGS della provincia. Anche nelle province degli altri due aeroporti lombardi (Bergamo per Orio al Serio e Milano per Linate), seppur in misura minore (73,5% del totale per BG e

31,8% per MI), le aziende operanti nel settore del trasporto aereo e le attività ad esso connesso hanno fatto largo uso della CIGS per effetto della crisi del settore dovuta alla pandemia.

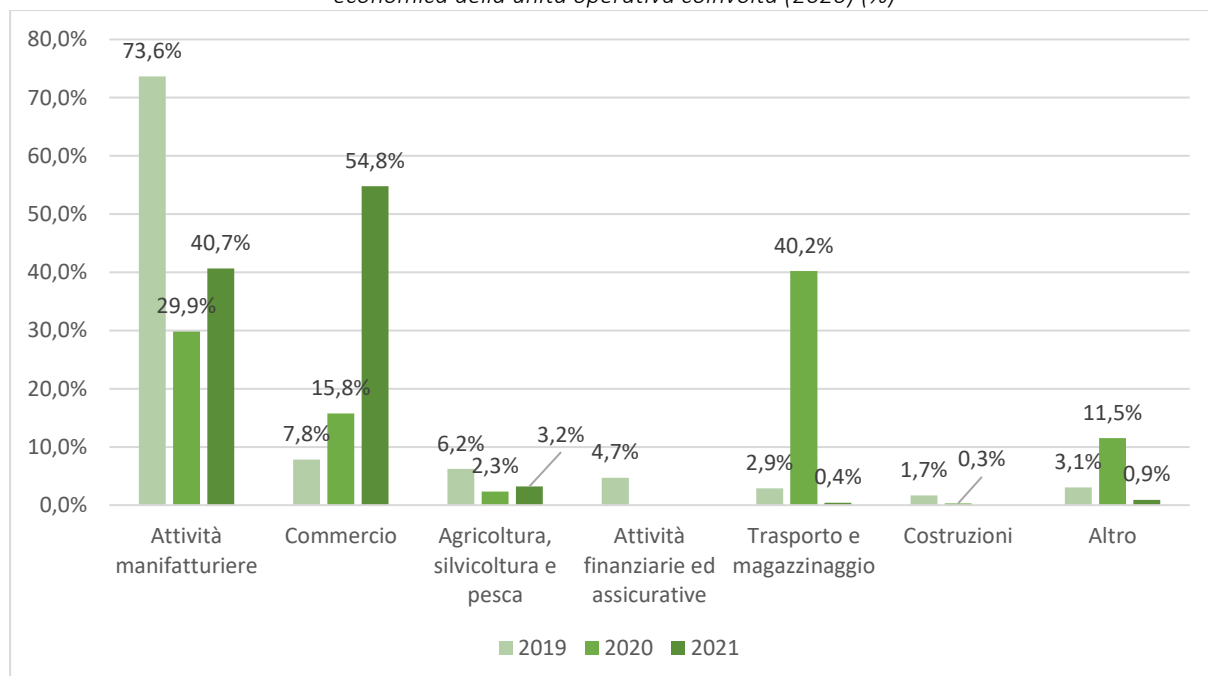
Tabella 3.3 - Richieste di CIGS per provincia nel settore del trasporto aereo ed attività ad esso connesso. Numero di lavoratori per cui è stata richiesta in Lombardia. Anni 2014-18 maggio 2021*, la data considerata è quella relativa all'esame congiunto.

Provincia	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti	Lavoratori Richiesti
BG	395	61	0	0	0	0	1146	0
MI	0	0	0	0	0	99	1780	0
VA	0	34	34	28	0	45	3209	8
Totale complessivo	395	95	34	28	0	144	6135	8

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

Dall'analisi settoriale delle aziende coinvolte (figura 3.9), emerge che la maggior parte dei lavoratori coinvolti in CIGS nel 2020 in Lombardia appartiene ad unità produttive del settore dei trasporti e di magazzino (40,2%). il 29,9%, invece, sono lavoratori appartenenti al settore manifatturiero e il 16% a quello del commercio. In generale, lo scenario è completamente cambiato rispetto al 2019, anno in cui la maggior parte dei lavoratori coinvolti in CIGS apparteneva al settore manifatturiero (73,6%) e solamente il 2,9% era impiegato nei trasporti o nelle attività di magazzino.

Figura 3.9 - Distribuzione dei lavoratori per i quali è stata richiesta la procedura di CGIS per settore di attività economica della unità operativa coinvolta (2020) (%)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali (PoliS Lombardia)

3.3 I contratti di solidarietà

3.3.1 Il quadro di riferimento

I contratti di solidarietà (CDS) rappresentano uno degli strumenti di tutela dell'occupazione in presenza di temporanee difficoltà aziendali. Si tratta di accordi stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali per una diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale evitando licenziamenti collettivi o individuali (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84). Sono coinvolte le imprese soggette alla CIGS con oltre 15 dipendenti nel semestre precedente⁶⁴. Nel contratto deve essere stabilita la rotazione dei lavoratori a cui verrà ridotto l'orario in forma giornaliera, settimanale o mensile, con una durata, in genere, non inferiore ai 12 mesi e non superiore ai 24 mesi. Esiste la possibilità di una proroga di altri 24 mesi (36 per le imprese operanti nel Sud Italia). Una volta scaduto il contratto è possibile stipularne un altro con lo stesso lavoratore solo dopo un anno. La riduzione media non può superare il 60% dell'orario contrattuale dei lavoratori.
- favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione dei dipendenti in forza (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84). Questa tipologia ha avuto, però, scarsissima applicazione.

Il D.Lgs. 148/2015 ha rivisto l'ambito di applicazione e le regole di funzionamento di questi contratti⁶⁵. Per le **imprese che sono nel campo di applicazione della CIGS**, il contratto di solidarietà è diventato una delle possibili causali d'intervento in alternativa alla causale di crisi aziendale o riorganizzazione aziendale. Per poter richiedere l'integrazione salariale deve essere stipulato un accordo collettivo aziendale che, in alternativa ai licenziamenti per riduzione di personale, preveda una riduzione media d'orario non superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. L'ammontare dell'integrazione salariale è la stessa delle altre causali: l'80% della retribuzione con il tetto stabilito dalla norma art. 1 legge 863/84. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Le **imprese non rientranti nel campo di applicazione della CIGS con almeno 5 addetti** possono stipulare, accordi collettivi aziendali per una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale. In tal caso può essere richiesta un'integrazione salariale a carico del Fondo d'Integrazione Salariale (FIS) o degli altri Fondi di Solidarietà di cui al Titolo II del D.lgs.: 148/2015, applicando le altre condizioni previste per la Cassa Integrazione o comunque regolate dai Fondi.

Anche il contratto di solidarietà (CDS) è stato oggetto di intervento da parte del Decreto Sostegni-bis (D.L. n. 73 del 25 Maggio 2021). L'art. 40 ha infatti previsto che, i datori di lavoro (i) per i quali a partire

⁶⁴ Sono escluse le case editrici, le imprese che stampano periodici e le agenzie di stampa nazionale.

⁶⁵ Fino all'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015, i contratti di solidarietà si dividevano in contratti di solidarietà di tipo A (per le imprese rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria- CIGS) e di tipo B (per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per le aziende artigiane). Il D. Lgs. 148/2015 ha rivisto l'ambito di applicazione e le regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, abrogando a partire dal 1.7.2016 la normativa sui contratti di solidarietà di tipo B.

dal 30 Giugno 2021 cesserà di blocco dei licenziamenti e (ii) che nel primo semestre del 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, possano sottoscrivere particolari contratti di solidarietà «finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica». Le principali novità approntate al contratto di sono qui sintetizzate:

- lavoratori coinvolti: la riduzione dell'attività lavorativa può essere prevista solo per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni-bis (i.e. 26 Maggio 2021);
- durata massima: il trattamento di integrazione salariale potrà essere richiesto per un massimo di 26 settimane nel periodo compreso tra il 26 Maggio 2021 e il 31 Dicembre 2021;
- riduzione dell'orario di lavoro: in deroga ai limiti previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, viene aumentata la percentuale massima di riduzione dell'orario di lavoro. Il CDS disciplinato dal nuovo Decreto può infatti prevedere, per ciascun lavoratore coinvolto nell'accordo:
 - una riduzione media oraria non superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile (contro il 60% normalmente previsto);
 - una riduzione complessiva dell'orario di lavoro non superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo (contro il 70% normalmente previsto);
- retribuzione: ai lavoratori interessati dal CDS è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale «in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate». La norma precisa altresì che i predetti importi saranno riconosciuti senza l'applicazione dei massimali annualmente stabiliti dall'INPS;
- contributo addizionale: il contratto di solidarietà previsto dal Decreto Sostegni-bis non prevede alcun contributo addizionale a carico del datore di lavoro e ha dunque carattere gratuito.

Anche Regione Lombardia ha sostenuto nel tempo i contratti di solidarietà con specifiche leggi regionali, a partire dalla **Legge Regionale n. 21 del 24.12.2013**, le cui modifiche sono state recepite dalla **Delibera della Giunta Regionale (DGR) n. 1953 del 22 luglio 2019** che definisce i "*Criteri generali per il sostegno ai contratti e agli accordi di solidarietà*" in base alle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 148/2015. Il sostegno coinvolge le imprese che hanno sottoscritto un contratto o accordo di solidarietà e che presentano un progetto con uno o più interventi di:

- innovazione dell'organizzazione aziendale o dei processi produttivi;
- responsabilità sociale dell'impresa finalizzate al mantenimento dell'occupazione, compresi benefit connessi ad iniziative di welfare aziendale;
- trasformazione del contratto di solidarietà già stipulato in contratto di solidarietà espansivo.

Si prevede inoltre:

- la possibilità di sostenere le imprese impegnate nei contratti di solidarietà non solo con interventi per l'innovazione organizzativa, ma anche mediante interventi per la gestione del contratto stesso;
- l'eliminazione del limite di riduzione dell'orario di lavoro (precedentemente al 40%) per accedere alle iniziative di sostegno regionali; l'aumento da 100.000 euro a 200.000 euro del tetto massimo del contributo per le imprese.

Negli anni si sono succeduti tre bandi di sostegno regionale ai contratti di solidarietà: il bando 2014, il bando 2017, e il bando 2020. I principali dati disponibili sulle imprese e i lavoratori coinvolti nelle richieste di contributo riferite ai bandi del 2014 e del 2017 sono stati analizzati in precedenti edizioni del presente Rapporto. Qui di seguito si approfondisce in maniera sintetica il Bando 2020.

3.3.2 Le misure per il sostegno ai contratti e agli accordi di solidarietà realizzate nel 2020

Con **decreto n.1726 del 13 febbraio 2020** sono state definite le modalità e i termini per la presentazione delle domande di accesso ai contributi regionali ed è stato approvato l'Avviso pubblico per il sostegno ai contratti e agli accordi di solidarietà ai sensi della l.r. 21/2013 e in attuazione della DGR n.1953/2019 e ss.mm.ii (come modificata dalla DGR XI/2814/2020).

Il contributo regionale è concesso per progetti che prevedono percorsi di riqualificazione dei lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro. L'azienda deve quindi indicare nel progetto l'operatore accreditato alla formazione per la progettazione e la realizzazione dei percorsi di riqualificazione.

Il "Bando 2020", aperto il 18/02/2020 (sospeso a seguito della pandemia), è finalizzato al sostegno di progetti presentati dalle imprese per la gestione di contratti e accordi di solidarietà con particolare riferimento alla riqualificazione dei lavoratori coinvolti. Il finanziamento è a fondo perduto e copre principalmente i costi della formazione e le indennità di partecipazione dei lavoratori se frequentano i percorsi formativi nell'ambito della riduzione di orario prevista dal contratto o dall'accordo di solidarietà.

I progetti, che devono sempre includere percorsi di riqualificazione professionale, devono prevedere, come nel bando 2017, anche almeno uno dei seguenti interventi aziendali:

- a. innovazione dell'organizzazione aziendale o dei processi produttivi anche legati al rilancio aziendale, nonché altre misure di responsabilità sociale dell'impresa finalizzate al mantenimento dell'occupazione, ivi compreso l'erogazione di benefit connessi ad iniziative di welfare aziendale;
- b. trasformazione del contratto di solidarietà già stipulato in contratto di solidarietà espansivo;
- c. interventi per la gestione operativa e organizzativa dei contratti e degli accordi di solidarietà.

Le risorse disponibili per l'erogazione dei contributi ammontano a €2.854.858,24. Per ottenere il contributo l'azienda deve presentare un progetto del valore massimo di €200.000,00 di cui:

- il 90% stanziato per percorsi di riqualificazione nell'ambito dei quali il contributo è riconoscibile per:
 - i) Percorsi formativi;
 - ii) Indennità di partecipazione ai lavoratori. Ai fini della presentazione del progetto, l'azienda deve scegliere un operatore accreditato alla formazione per la progettazione e la realizzazione dei percorsi di riqualificazione;
- il 10% (facoltativo) come incentivo all'azienda per un progetto aziendale che preveda almeno uno dei sopracitati interventi. L'impresa può decidere di assegnare tutto l'importo del progetto per i percorsi di riqualificazione, rinunciando alla parte di incentivo.

Dai pochi dati disponibili sul sito di Regione Lombardia⁶⁶ emerge che a settembre 2020 erano stati approvati solo due progetti. Il primo progetto presentato da Sirti S.p.A. (Telecomunicazioni) è approvato il 24/02/2020 per un ammontare complessivo di €199.497,92 suddiviso in:

- € 99.561,92 riservati alle indennità di partecipazione ai lavoratori, da liquidare all'azienda Sirti
- €99.936,00 a favore di Quanta Umana Risorse S.p.A. in qualità di operatore accreditato alla formazione

⁶⁶

<https://bandi.regione.lombardia.it/procedimenti/new/api/bandi/comunicazioni/allegato/download/8a5b242073090e6501730ac735195d7d>

Il secondo progetto presentato da Electrolux Italia S.p.A. (Metalmeccanico) e approvato in data 01/07/20 per un ammontare complessivo di €47,192.00 suddiviso in:

- €23.596,00 riservati alle indennità di partecipazione ai lavoratori, da liquidare all'azienda ElectroLux Italia S.p.A.
- €23.596,00 a favore di Quanta Umana Risorse S.p.A. in qualità di operatore accreditato alla formazione.

I 2 progetti presentati e approvati sono attualmente sospesi, sulla misura a favore dei contratti di solidarietà, perché il contratto di solidarietà è stato sospeso.

- Il piano formativo proposto da Sirti S.p.A., prevedeva il coinvolgimento di 90 dipendenti aziendali sul territorio lombardo, per rispondere alla strategia di riconversione e riqualificazione professionale dei dipendenti attraverso la loro inclusione in percorsi formativi aventi ad oggetto l'acquisizione di competenze in ambito di innovazione tecnologica, con particolare riferimento alla configurazione delle reti e a una gestione sicura dei dati che in esse circolano. L'obiettivo perseguito attraverso il progetto era infatti, in coerenza con quello del piano di risanamento aziendale, quello di evitare ulteriori fuoriuscite di personale (stabilizzando l'occupazione interna) proprio puntando su un processo di riqualificazione delle risorse umane operanti nel settore tecnico che possa essere funzionale all'acquisizione, da parte delle stesse, di quelle competenze di cui l'azienda oggi necessita per tornare ad essere competitiva sul mercato di riferimento.
- Il Piano di "riqualificazione professionale" della Electrolux Italia S.p.A. era finalizzato a "Riqualificare" la professionalità dei dipendenti attualmente operativi in quelle aree aziendali ritenute strategiche per una ripresa della produzione. L'obiettivo che l'azienda si proponeva di raggiungere era quello di utilizzare la formazione come strumento per allineare le competenze e le conoscenze tecniche dei lavoratori che operano nel settore della produzione e del controllo di qualità, con riferimento alle nuove tecnologie utilizzate per individuare in modo preventivo, i malfunzionamenti dei sistemi produttivi o dei processi di lavoro; per utilizzare tecniche innovative di controllo non distruttivo sui prodotti e per gestire i gruppi di lavoro con competenza e autorevolezza. Il piano strutturato prevedeva una durata di 160 ore, con il coinvolgimento di 34 lavoratori dipendenti che, attraverso un percorso di riqualificazione professionale, avrebbero acquisito una serie di conoscenze e competenze grazie alle quali evitare il rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Al termine delle azioni formative previste nel piano, i dipendenti beneficiari delle stesse sarebbero stati preparati per gestire le attività lavorative in linea con le nuove tecnologie produttive inserite in azienda contribuendo, così ad una modernizzazione di Electrolux e ad un suo rilancio sul mercato. Il piano presentato non prevedeva la presenza di un piano aziendale volto all'implementazione di azioni di welfare essendo le stesse già previste all'interno del piano aziendale Electrolux sintetizzato nell'accordo di Solidarietà.

3.4 La nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl)

3.4.1 Il quado di riferimento

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione (ASpl e MiniASpl) per i disoccupati involontari a partire dal 1° maggio 2015. Spetta ai lavoratori subordinati⁶⁷ che perdono il lavoro a seguito di un licenziamento, singolare o collettivo, o a seguito di dimissioni per giusta causa. Viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive che il lavoratore ha accumulato negli ultimi quattro anni, per un massimo di 24 mesi⁶⁸.

Il Decreto Sostegni (D.L. n. 41 del 22 marzo 2021) ha altresì introdotto una novità in materia di indennità di disoccupazione NASpl, con specifico riferimento ai requisiti di accesso alla stessa. In particolare, l'articolo 16 ha previsto che per le indennità di disoccupazione NASpl concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo D.L. (dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021 qualora non trovasse applicazione il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi antecedenti alla cessazione del rapporto di lavoro (di cui l'articolo 3, comma 1, lett. c), del d.lgs. n. 22 del 4 marzo 2015). Fino al 31 dicembre 2021 è quindi ammesso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione⁶⁹ involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, con esclusione, quindi, del requisito delle trenta giornate di lavoro.

Una ulteriore importante novità è stata introdotto dal Decreto Sostegni Bis (D.L. n. 73 del 25 maggio 2021). A partire da giugno 2021 e per tutto l'anno non si applicherà all'indennità di disoccupazione il meccanismo che porta l'importo a ridursi del 3% al mese dopo i primi 3 mesi di fruizione.

L'entità del sussidio dipende dalle retribuzioni percepite negli ultimi quattro anni di occupazione, ma per il 2021, dopo i primi 3 mesi di prestazione, l'importo viene ridotto del 3 percento al mese⁷⁰. La NASpl è incompatibile con le seguenti prestazioni: pensione di vecchiaia o anticipata; assegno ordinario di invalidità; pensione di inabilità. È invece compatibile con il Reddito di Cittadinanza e con lo svolgimento di alcune tipologie di attività lavorative precisate nella circolare INPS 23 novembre 2017, n. 174, e con la percezione di pensione estera. Poiché gli importi corrisposti a titolo di NASpl rilevano ai fini ISEE, la loro percezione incide sul diritto e sulla misura del Reddito di Cittadinanza. La prestazione non è

⁶⁷ In particolare, possono accedere alla NASpl: "apprendisti; soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative; personale artistico con rapporto di lavoro subordinato; dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni". Sono invece esclusi dal beneficio: "dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni; operai agricoli a tempo determinato e indeterminato; lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa; lavoratori che hanno maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; lavoratori titolari di assegno ordinario di invalidità, qualora non optino per la NASpl".

⁶⁸ Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi di contribuzione che hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione

⁶⁹ Ovvero occorre essere immediatamente disponibile al lavoro ed essere attivo nella ricerca di un lavoro (sottoscrivendo un Patto di Servizio Personalizzato presso un Centro per l'Impiego, o, in Lombardia, un operatore accreditato).

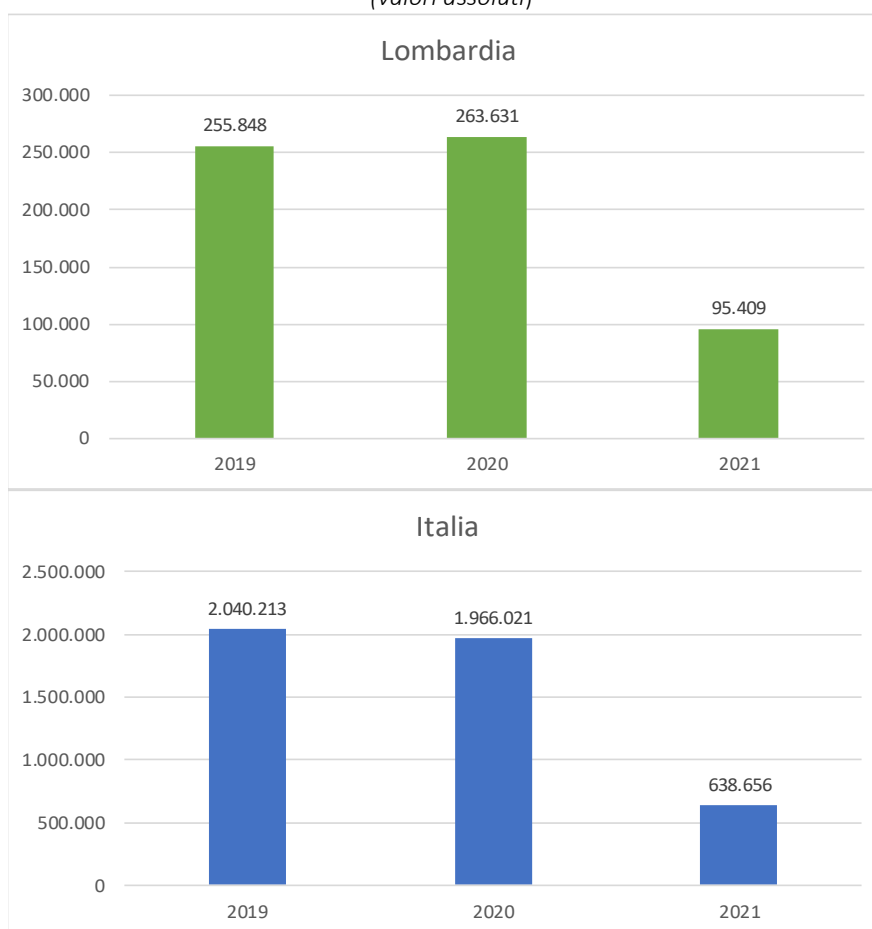
⁷⁰ L'importo è dato dalla somma delle retribuzioni percepite divise per il numero di settimane di contributi versate negli ultimi quattro anni e moltiplicate per il coefficiente fisso 4,33. Se il risultato ottenuto è inferiore a un importo di riferimento stabilito dalla legge e rivalutato annualmente dall'INPS sulla base di variazioni dell'indice ISTAT (**1.227,55** euro al mese per il 2021), la NASpl è pari al 75% dell'importo calcolato. Se invece il risultato è superiore all'importo di riferimento, la NASpl è pari al 75% dell'importo calcolato sommato al 25% della differenza tra importo calcolato e il minimale fissato dall'INPS (1.277,5 euro). In ogni caso, l'importo della NASpl deve mantenersi inferiore ad un limite massimo individuato dalla legge e rivalutato annualmente sulla base della variazione del codice ISTAT. Il limite massimo della Naspi 2021 è fissato a 1.335,40 euro mensili.

cumulabile con le seguenti indennità: indennità di maternità/paternità, malattia, trattamenti antitubercolari (IPS) o infortunio, CIG, mobilità; indennità di mancato preavviso (contratti a tempo indeterminato); indennità di malattia successiva allo sbarco, nel caso di lavoratori marittimi, ex Ipsema. È invece cumulabile con le indennità Covid-19 (decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41), ad eccezione di stagionali e somministrati del turismo. Inoltre, sono previsti a favore dei datori di lavoro una serie di incentivi per incoraggiare l'assunzione di alcune categorie di lavoratori che si trovano in particolari situazioni definite di volta in volta dalla normativa di riferimento. Tra le categorie di soggetti che il datore può assumere e richiedere così l'ammissione agli incentivi, sono compresi i percettori di NASpl.

3.4.2 I beneficiari di NASPl in Lombardia

Secondo l'ultimo report mensile INPS di Agosto 2021, le domande di NASpl presentate in Lombardia nel 2020 ammontano a 263.631, il 3% in più rispetto al 2019. La crisi pandemica che ha interessato gran parte del 2020 ha ulteriormente accresciuto le domande di NASpl in Lombardia: nella regione, infatti, nel 2020 sono state quasi 8 mila in più rispetto all'anno precedente. A livello nazionale invece, le domande di NASpl sono diminuite del 3,6%, passando da 2.040.213 nel 2019 a 1.966.021 nel 2020. Per quanto riguarda il primo semestre del 2021, in Lombardia sono state presentate 95.409 domande (il 14,9% di quelle domandate a livello nazionale).

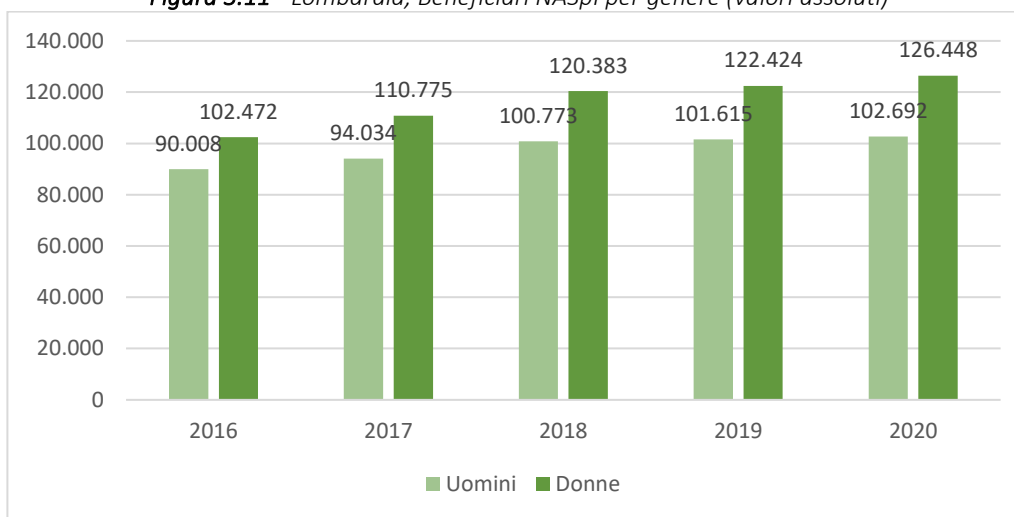
Figura 3.10 – Lombardia e Italia, domande di NASpl presentate tra il 2019 e il primo semestre 2021 (valori assoluti)



Fonte: INPS, Focus CIG e Disoccupazione (agosto 2021)

I dati regionali più recenti resi disponibili dall'Osservatorio Statistico INPS delle politiche occupazionali e del lavoro⁷¹ presentano informazioni di dettaglio sui beneficiari di NASpl a livello regionale solo fino al 2020. Questi dati mostrano che dal 2016 al 2020 in Lombardia tra i percettori di NASpl le donne sono state costantemente più degli uomini (figura 3.11), un dato che si riflette nel tasso di copertura femminile molto più elevato di quello maschile: nel 2020 la quota di donne disoccupate beneficiarie di NASpl raggiungeva l'89,6% rispetto alla quota maschile dell'81,6%.

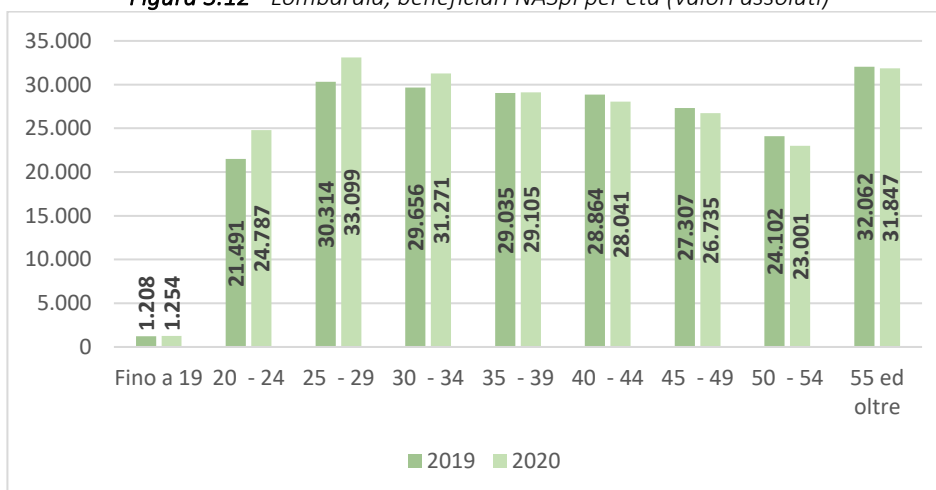
Figura 3.11 - Lombardia, Beneficiari NASpl per genere (valori assoluti)



Fonte: INPS, Osservatorio statistico delle politiche occupazionali e del lavoro

Un altro dato che emerge dall'Osservatorio Inps è che la maggior parte dei beneficiari NASpl hanno tra i 25 e i 39 anni (93.475 individui, il 40,8% del totale, nel 2020) (figura 3.12). Rispetto al 2019, il numero di lombardi beneficiari di NASpl è aumentato principalmente per le classi di età "fino a 29 anni" (+11,6%) e "tra i 30 e i 39 anni" (+ 2,9%), mentre è diminuito "oltre i 40 anni" (-2,4%).

Figura 3.12 - Lombardia, beneficiari NASpl per età (valori assoluti)



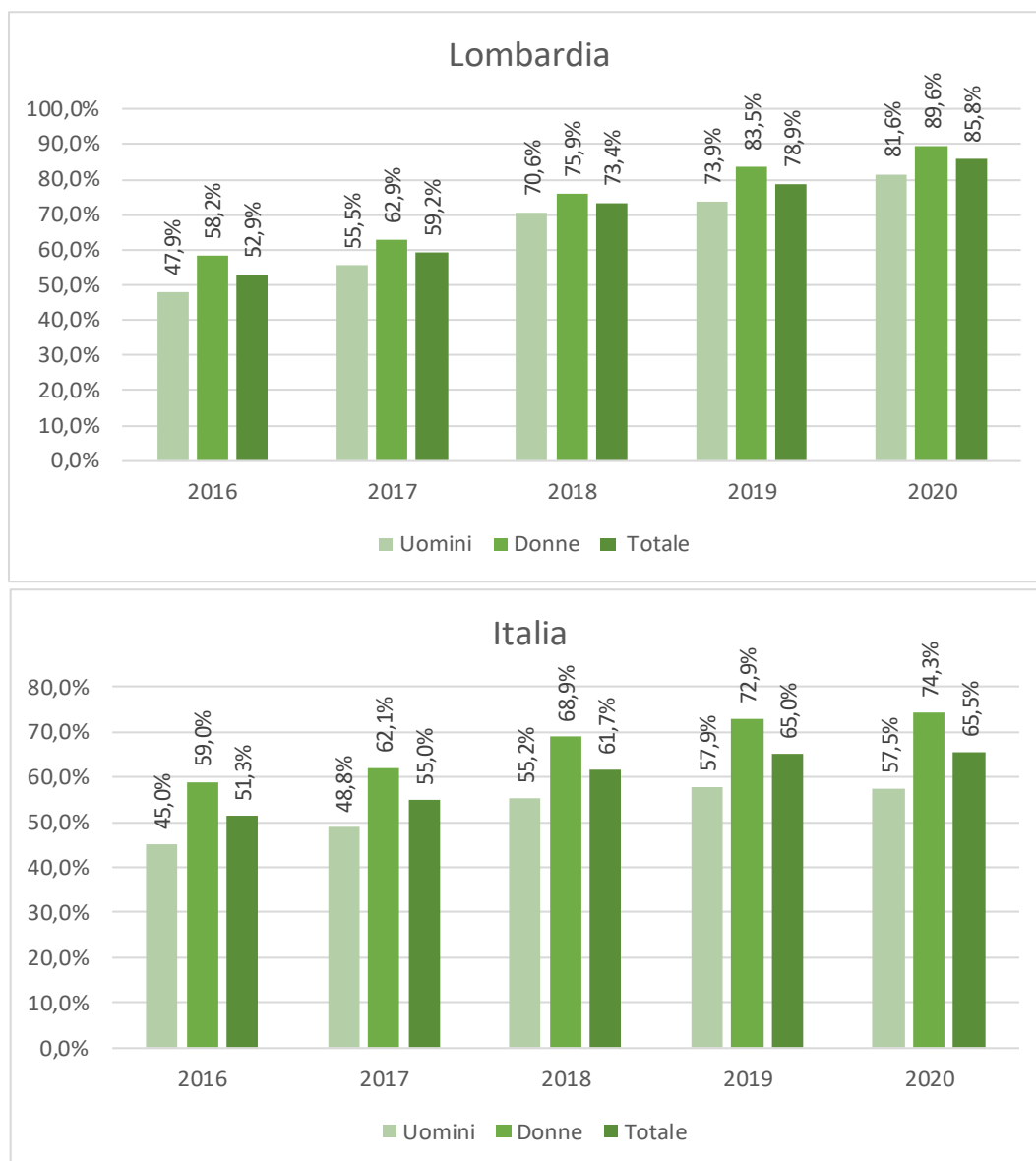
Fonte: INPS, Osservatorio statistico delle politiche occupazionali e del lavoro

⁷¹ Osservatorio INPS sulle Politiche Occupazionali e del Lavoro.

https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/Politiche_Occupazionali/non_agri.html

Nel 2020 il tasso di copertura dei percettori di NASpI sul totale dei disoccupati lombardi (nell'anno precedente) è piuttosto elevato ed è aumentato complessivamente di 32,9 punti percentuali rispetto al 2016, raggiungendo l'85,8%. Tale tasso regionale è di 20,3 punti percentuali superiore rispetto al tasso di copertura italiano (65,5%). Come mostra la figura 3.13 questa differenza è per la maggior parte dovuta al più elevato tasso di copertura maschile (81,6% rispetto al 57,5% nazionale).

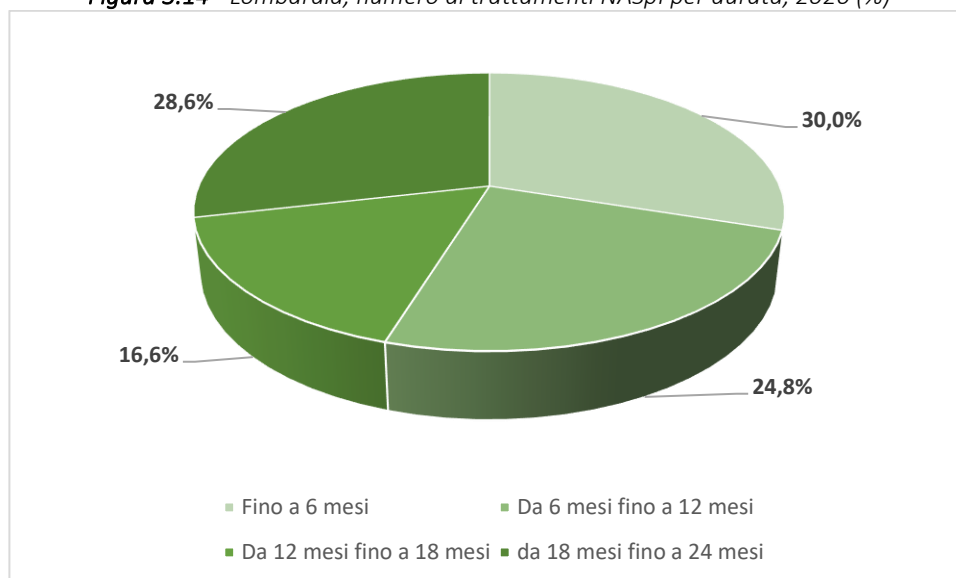
Figura 3.13 – Lombardia e Italia, tasso di copertura del totale dei beneficiari di NASpI rispetto alle persone in cerca di occupazione nell'anno precedente per genere (2016-2020) (%)



Fonte: elaborazioni su dati INPS (Osservatorio statistico delle politiche occupazionali e del lavoro) e ISTAT

Nel 2020, poco più della metà (il 54,8%) dei trattamenti NASpI in Lombardia durano meno di 12 mesi; il 16,6% dura tra i 12 e i 18 mesi, e il rimanente 28,6% dura tra i 18 e i 24 mesi (figura 3.14).

Figura 3.14 - Lombardia, numero di trattamenti NASpI per durata, 2020 (%)



Fonte: INPS, Osservatorio statistico delle politiche occupazionali e del lavoro

Parte II - Le politiche di istruzione e formazione

4 leFP in Lombardia: sostenibilità economica ed esiti occupazionali

I percorsi di leFP, nati sperimentalmente nel 2003, sono divenuti ordinamentali nel 2011 come canale alternativo all'istruzione per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e il diritto-dovere. Tali percorsi sono programmati dalle Regioni ed erogati dalle istituzioni formative accreditate e dagli istituti scolastici statali in regime di sussidiarietà. A conclusione dei percorsi triennali è previsto il conseguimento di un attestato di qualifica di operatore professionale (livello 3 EQF⁷²), mentre a conclusione dei percorsi quadriennali si consegue il diploma professionale di tecnico (livello 4 EQF). Una volta ottenuto il diploma di IV anno, gli studenti possono scegliere di proseguire la formazione nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IFTS) o nell'istruzione superiore attraverso la frequenza di un V anno in un percorso di istruzione per il superamento dell'esame di stato.

In Lombardia, il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) risulta un importante e consolidato pilastro del sistema formativo regionale di livello secondario, capace di rispondere da un lato alle esigenze dei giovani che intendono scegliere un canale formativo fortemente professionalizzante già a partire dai 14 anni, dall'altro a quelle dei sistemi economici locali, che spesso trovano riscontro ai loro fabbisogni professionali proprio nei giovani qualificati e diplomati dei percorsi di leFP.

In Lombardia, all'avvio dell'anno scolastico 2020/2021, una quota pari al 16,2%⁷³ dei ragazzi e delle ragazze usciti dal primo ciclo di istruzione ha scelto di intraprendere un percorso di leFP⁷⁴. Negli ultimi anni è, peraltro, cresciuta la quota di iscritti "vocazionali"⁷⁵, che optano cioè per un percorso di leFP come prima scelta anziché approdarvi come opzione secondaria a seguito di insuccessi scolastici. Ciononostante, la quota di iscritti al primo anno con più di 14 anni - circa il 30% - risulta ancora molto alta se confrontata con quella degli over 14 iscritti al secondo ciclo di istruzione secondaria (pari a circa il 15%); tale evidenza sostiene la forte valenza antidispersione attribuita ai percorsi di leFP, accompagnata da una sempre più attrattiva funzione professionalizzante.

A sostegno di tale canale formativo, la Regione finanzia annualmente un'offerta formativa di leFP che si inserisce all'interno del sistema dotale lombardo.

L'avviso relativo all'a.f. 2020/2021, finalizzato a realizzare il sistema di istruzione e formazione professionale in attuazione della D.G.R. n. 2997/2020, si pone come obiettivo quello di sviluppare esperienze formative di qualità, caratterizzate da un forte raccordo con il sistema delle imprese, in grado di concorrere alla lotta alla dispersione scolastica, alla promozione dell'occupabilità dei giovani e alla

⁷² Il quadro europeo delle qualifiche, in inglese European Qualifications Framework (EQF) è un sistema basato sui risultati di apprendimento ottenuti alla fine del percorso di formazione che permette di confrontare le qualifiche professionali dei cittadini dei paesi europei. I risultati di apprendimento sono definiti in termini di Conoscenze, Abilità e Competenze. Il risultato complessivo è un indice, compreso tra 1 (livello che corrisponde alla conclusione dell'istruzione primaria) ed 8 (livello che comprende i titoli più avanzati come i dottorati), che si propone di identificare in modo veloce ed univoco il livello di approfondimento raggiunto in un certo ambito.

⁷³ La percentuale corrisponde a 15.951 iscritti al primo anno di leFP in Lombardia nell'a.f. 2020/2021 (elaborazioni PoliS su dati DG IFL, luglio 2021)

⁷⁴ Il dato, sebbene non pienamente comparabile ad un *benchmark* nazionale riferito allo stesso anno, evidenzia una propensione all'utilizzo di questo canale più elevata da parte di Regione Lombardia (Inapp, *Monitoraggio dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e del Sistema duale nella leFP*, giugno 2020).

⁷⁵ La percentuale di iscritti che accede al canale leFP entro i 14 anni è aumentata di circa 23 punti dall'a.f. 2016/2017 (47,2%) all'a.f. 2020/2021 (70%).

competitività del sistema economico regionale e promuove i seguenti percorsi e progetti di leFP secondo diverse modalità attuative:

- Percorsi triennali per il conseguimento della qualifica leFP, anche in forma modulare;
- Percorsi quadriennali e di IV anno per il conseguimento del diploma leFP;
- Percorsi personalizzati per allievi con disabilità;
- Percorsi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa;
- Esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di qualifica e diploma di leFP.

All'interno del sistema di leFP, i percorsi possono essere articolati in modo flessibile, nell'ambito dell'autonomia didattica di ciascuna istituzione formativa, in funzione delle specifiche esigenze di personalizzazione dei destinatari, anche prevedendo una quota di alternanza scuola-lavoro pari o superiore a 400 ore annue.

Il bando relativo all'offerta formativa 2020/2021 si inserisce in una cornice complessiva in evoluzione caratterizzata dai seguenti elementi distintivi:

- operatività del nuovo Repertorio dei Profili regionali della leFP, a partire dai percorsi di I e IV anno che sono stati avviati nell'a.f. 2020/2021⁷⁶;
- potenziamento delle attività di orientamento, per prevenire la dispersione scolastica, sostenere il successo formativo, compiere transizioni consapevoli tra i sistemi educativi e tra la formazione e il lavoro e viceversa, nonché a combattere gli stereotipi di genere nelle scelte formative;
- rafforzamento delle reti sul territorio tra Istituzioni scolastiche, formative e imprese, consolidando il coinvolgimento delle imprese nell'attività didattica, attraverso gli strumenti delle *academy* e dei *training center* aziendali, dell'alternanza scuola-lavoro, anche in modalità protetta per determinate casistiche, e dell'apprendistato.

In considerazione della situazione emergenziale dovuta alla crisi sanitaria, si sono stabilite⁷⁷ delle indicazioni per l'avvio ordinato dell'anno scolastico e formativo 2020/2021, volte a definire le metodologie didattiche attuabili, le leve di flessibilità organizzativa e le regole di estensione dei tempi e degli spazi dell'attività formativa all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Nei paragrafi seguenti si focalizza l'attenzione su due dimensioni fondamentali riguardanti il sistema di leFP: da un lato, la sostenibilità economica del sistema degli enti accreditati alla leFP, dall'altro, il successo occupazionale che tale sistema garantisce.

4.1 La sostenibilità economica del sistema leFP

Come per le precedenti annualità, anche nell'a.f. 2020/2021 il finanziamento dei corsi di leFP rimane fondato sul sistema dotale, modalità di distribuzione delle risorse agli operatori accreditati che consente la copertura dei costi dei percorsi triennali e quadriennali per l'acquisizione della qualifica/diploma. Le risorse regionali messe a disposizione per l'anno formativo 2020/21 per questi percorsi formativi sono pari a **237 milioni di euro**, attribuiti attraverso il sistema dotale alle istituzioni formative accreditate che abbiano presentato la relativa offerta formativa a finanziamento pubblico definita nel piano regionale dei servizi del sistema educativo di istruzione e formazione. Si conferma pertanto, per gli studenti

⁷⁶ A seguito dell'aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure (*fonte: Allegato A al D.d.s. 11589/2020*).

⁷⁷ DGR 3390/2020.

destinatari delle doti, la libertà di scelta dell'istituzione formativa. Gli studenti devono essere residenti o domiciliati in Lombardia, e ovviamente iscritti e frequentanti i percorsi triennali o quadriennali.

Il **valore della dote** ordinamentale e duale **varia da un minimo di 4.000 euro a un massimo di 4.600 euro** ed è diversificato in relazione alla tipologia di percorso e degli oneri delle attrezzature che devono essere messe a disposizione degli studenti nell'ambito dell'attività laboratoriale.

Per favorire l'accesso ai percorsi leFP degli allievi disabili, viene inoltre messa a disposizione la dote dei Percorsi Personalizzati per allievi Disabili, il cui valore arriva a un massimo di 7.500 euro. La dote è riservata a studenti con disabilità certificata che, per natura e caratteristiche della disabilità, non sarebbero nelle condizioni di raggiungere agevolmente il successo formativo all'interno dei normali percorsi di istruzione e formazione professionale.

È infine previsto un contributo aggiuntivo in caso di allargamento del monte ore di alternanza scuola-lavoro, nell'ambito dei secondi e terzi anni dei percorsi di qualifica professionale.

Lo schema sottostante riassume come si differenzia il costo orario in base alla tipologia di intervento.

Tavola 4.1 – Schema riassuntivo dei costi orari standard per i Percorsi triennali e quadriennali

Tipo di percorso	Servizi Formativi	Importo orario	Durata/Importo massimo
Percorsi per la qualifica professionale	Classi I, II e III per il conseguimento della qualifica di leFP	€ 5,03	min 990 ore e nel rispetto dei seguenti massimali annui € 4.000/4.300/4.600 (DGR 1177/2019 e 3192/2020)
	Allargamento monte ore dell'alternanza all'intero gruppo classe o al singolo studente – secondi e terzi anni	€ 5,03	max 400 ore. Per interventi eccedenti la durata ordinamentale dei percorsi triennali - max € 2.012
Percorsi per il diploma professionale	Classi di IV anno per il conseguimento del diploma	€ 4,93	min 990 ore e nel rispetto dei seguenti massimali annui € 4.000/4.300/4.600 (DGR 1177/2019 e 3192/2020)
Interventi per il sostegno di studenti disabili	Servizi di sostegno per allievi disabili certificati	€ 32,00	max € 3.000 (DGR 3192/2020)
Interventi di contrasto alla dispersione	Percorsi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa	€ 5,03	min 400 ore e nel rispetto dei seguenti massimali annui € 4.000/4.300/4.600 (DGR 1177/2019 e 3192/2020)
	Servizi riconoscibili per la dispersione grave. Vedi specifica tabella ex Quadro Regionale degli Standard minimi dei servizi al lavoro		max € 1.500 (DGR 1177/2019 e 3192/2020)

Fonte: Allegato A – Avviso leFP 2020/2021

Pur non rientrando nelle successive analisi, si ritiene opportuno dare conto anche di alcune disposizioni specifiche previste dall'avviso.

L'importo della dote per i Percorsi Personalizzati per Allievi Disabili è calcolato in funzione dei servizi concordati nel Piano di Intervento Personalizzato (PIP) nel rispetto dei costi orari standard, come di seguito riportato:

Tavola 4.2- Schema riassuntivo dei costi orari standard per i Percorsi Personalizzati per Allievi Disabili

Servizio		Durata Massima in Ore	Importo Orario	Importo massimo
Servizi di elaborazione e realizzazione del PIP	Colloquio di accoglienza I livello (erogato a titolo gratuito dall'istituzione)	1	- €	
	Colloquio specialistico (relativamente al 2° e 3° punto del "contenuto")	2	33,00 €	
	Definizione del percorso	2	39,00 €	
	Tutoring e counselling orientativo	10	31,00 €	
Servizi di Formazione	Formazione individuale, rivolta ad un solo giovane; Formazione collettiva e Stage (svolto presso realtà aziendali fino ad un massimo del 50%* del monte ore annuo previsto nel percorso formativo).	Min 600*	45,00 €	7.500,00 €
	*Nel caso di PPD finanziati con risorse duale l'alternanza deve essere pari ad almeno 400 ore e il monte ore minimo del percorso deve essere pari a 800 ore.	Max 990	8,46 €	

Fonte: Allegato A – Avviso leFP 2020/2021

Alla prevenzione e al contrasto della dispersione scolastica sono destinate specifiche risorse finalizzate all'acquisizione di un titolo di leFP attraverso il sistema duale. Tali percorsi formativi devono garantire esperienze di alternanza pari ad almeno il 50% della durata oraria del percorso individuale e la loro articolazione viene definita, sia in termini metodologici sia di durata di ogni singolo percorso, sulla base delle competenze di ciascuno studente. Per gli studenti in carico ai servizi sociali o agli uffici di esecuzione penale esterna o al tribunale dei minori, a quelli non al lavoro né in formazione da 12 o più mesi e a quelli pluribocciati, definiti "dispersione grave", al fine di un recupero e di un supporto verso la qualifica e l'avvio al lavoro - è prevista l'erogazione di servizi aggiuntivi di "Accompagnamento continuo", "Coaching" e "Creazione rete di sostegno".

Per le esperienze all'estero è previsto un rimborso dei costi fino ad un massimo di 2.000 euro per ogni studente. Le istituzioni formative che saturano il proprio budget (con la richiesta di doti ed esperienze all'estero) e vogliono potenziare la propria offerta formativa nelle classi prime o quarte per il conseguimento di qualifiche e diplomi, esclusivamente attraverso la modalità dell'alternanza scuola-lavoro, possono usufruire di un budget incrementale a condizione che vi sia un aumento del numero di iscritti per la medesima annualità rispetto all'a.f. 2019/2020 e/o 2018/2019.

Ogni nuovo gruppo classe attivato dalle istituzioni formative deve essere costituito da un numero massimo di 30 studenti e un numero massimo di 5 studenti portatori di handicap certificato. Le classi dei Percorsi Personalizzati non possono essere superiori a 16 studenti. Successivamente alla costituzione delle classi, le istituzioni formative, nel caso in cui le risorse a disposizione per il riconoscimento delle doti non siano sufficienti a coprire il numero totale di alunni, sono tenute a effettuare una selezione degli studenti destinatari di dote nel rispetto di criteri e modalità precedentemente definiti e formalizzati dalle stesse istituzioni.

In Lombardia, sono **109** gli **operatori** accreditati (Istituzioni formative) ai quali è stato assegnato un budget per la componente formazione in riferimento all'avvio di percorsi triennali e/o di IV anno nell'a.f. 2020/2021⁷⁸. La maggioranza degli operatori (95 su 109) eroga corsi in un'unica provincia, mentre 14

⁷⁸ Allegato A – Budget percorsi triennali leFP 2020/2021 e Allegato B – Budget Percorsi IV anno leFP 2020/2021

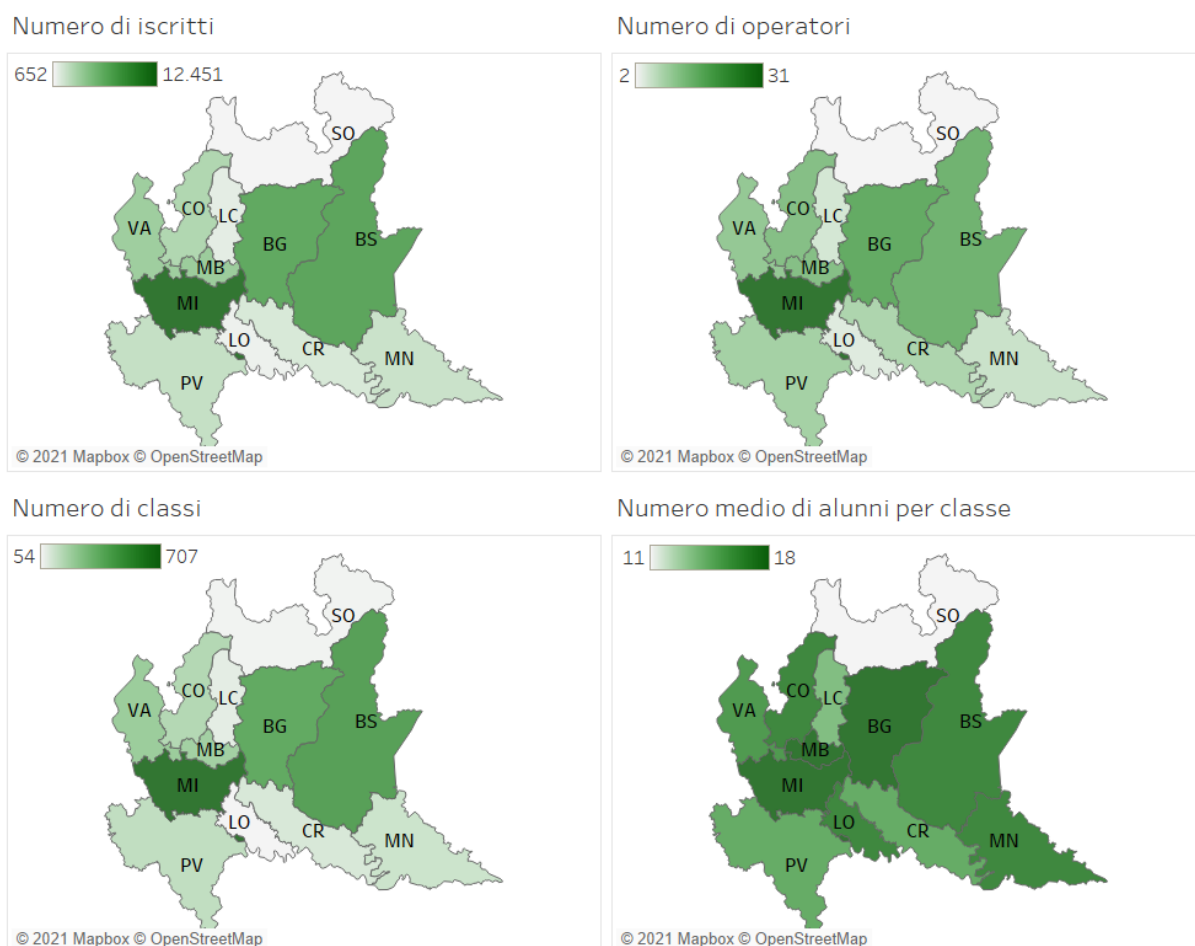
operatori erogano corsi su più province. I corsi erogati ammontano a 2.453, per un totale di **2.945 sezioni attivate**.

Il **totale di alunni** iscritti ad un corso leFP finanziato dalla Regione è pari a **49.422**, per una media di **17 alunni per classe** e il 56% delle classi è composto da meno di 20 studenti.

Il mancato raggiungimento della capienza massima di alunni per percorso comporta il disimpegno dei fondi stanziati non utilizzati, incidendo negativamente sulla sostenibilità economica sia per gli enti che per la Regione; il numero medio di iscritti per classe può essere, quindi, considerato una *proxy* per valutare il livello di copertura effettiva dei percorsi di leFP rispetto a quella potenziale.

Le figure riportate di seguito mostrano come l'offerta di percorsi leFP sia concentrata prevalentemente nelle province di Milano, Bergamo e Brescia, in cui sono collocate il 47% delle sedi operative degli operatori che erogano corsi a 28.207 studenti, ovvero il 57% del totale degli iscritti in Lombardia. La quota di classi con numero di alunni minore di 20 oscilla tra l'85% delle classi attive in provincia di Sondrio al 48% di quelle in provincia di Monza e della Brianza. Il numero medio di alunni per classe è compreso tra 14 e 18 per tutte le province, ad eccezione di Sondrio dove è sensibilmente più basso.

Figura 4.1 - Numero di iscritti ai percorsi di leFP, numero di operatori finanziati, numero di classi attive e numero medio di alunni per classe per provincia della sede del corso, a.f. 2020/2021.



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati DG IFL, luglio 2021

Tabella 4.1 - Numeriche di sintesi del sistema di leFP in Lombardia per provincia, a.f. 2020/2021

	operatori	iscritti	% iscritti sul tot. regionale	budget	% budget sul tot. regionale	sezioni	numero medio alunni	sezioni con meno di 20 alunni	% sezioni con meno di 20 alunni
BG	19	7.719	16%	28.424.178 €	15%	441	18	227	51%
BS	17	8.037	16%	28.005.896 €	15%	487	17	262	54%
CO	14	3.352	7%	13.852.409 €	7%	195	17	96	49%
CR	9	1.683	3%	7.597.951 €	4%	113	15	80	71%
LC	5	1.246	3%	5.527.114 €	3%	89	14	69	78%
LO	4	936	2%	3.796.745 €	2%	54	17	32	59%
MB	14	4.342	9%	17.321.490 €	9%	238	18	115	48%
MI	31	12.451	25%	44.876.157 €	24%	707	18	367	52%
MN	6	2.286	5%	9.784.186 €	5%	138	17	76	55%
PV	10	2.503	5%	10.240.930 €	6%	165	15	118	72%
SO	2	652	1%	3.327.594 €	2%	60	11	51	85%
VA	12	4.215	9%	12.984.374 €	7%	258	16	155	60%
Tot.	143*	49.422	100%	185.739.025	100%	2.945	17	1.648	56%

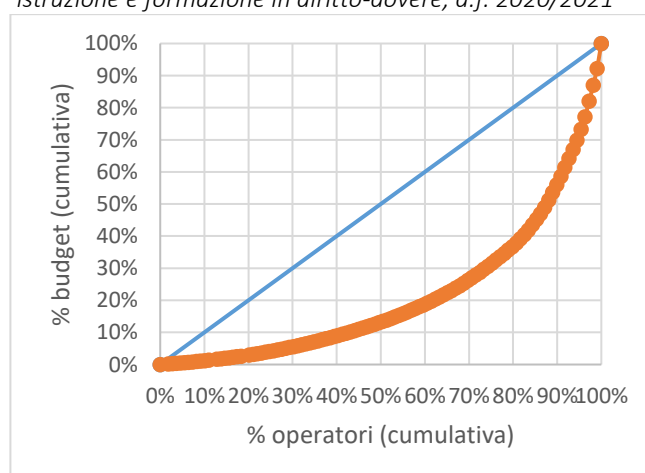
€

*Il totale riportato equivale al numero di sedi operative dei 109 operatori regionali finanziati.

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, luglio 2021

La distribuzione delle risorse segue evidentemente la distribuzione degli allievi sul territorio. Appare utile, invece, analizzare la concentrazione delle risorse negli operatori accreditati.

Nella figura 4.2 si riporta la curva di concentrazione del budget assegnato agli operatori accreditati per l'erogazione dei servizi di istruzione e formazione in diritto-dovere per l'a.f. 2020/2021; la retta a 45° indica una distribuzione perfettamente egualitaria delle risorse, mentre la curva sottostante indica la percentuale di risorse percepite dalla quota di operatori con i budget più bassi. La curva mostra quindi che il 50% degli operatori a cui sono destinate meno risorse percepisce complessivamente poco più del 10% del budget complessivo (il 13% esattamente) e così anche che l'80% degli operatori percepisce solo il 35% del budget complessivo. Le risorse sono, dunque, fortemente concentrate in un esiguo numero di grandi operatori: il 30% delle risorse complessive è, infatti, destinato a soli 6 operatori.

Figura 4.2 - Curva di concentrazione del budget assegnato agli operatori accreditati per l'erogazione dei servizi di istruzione e formazione in diritto-dovere, a.f. 2020/2021

Fonte: elaborazioni sui dati pubblici delle assegnazioni di budget ai percorsi triennali e IV anno leFP 2020/2021.

Anche quest'anno, dalle analisi effettuate traspare una duplice dimensione della concentrazione delle risorse; infatti, da un lato le risorse sono concentrate nelle province a più alta densità abitativa e di conseguenza a più alto numero assoluto di iscritti, dall'altra sono fortemente concentrate nei grandi operatori accreditati. La prima dimensione impatta sul basso numero di alunni medi per classe che si riscontra nelle province minori, che non riescono evidentemente a sfruttare la totale potenzialità e capienza dei percorsi di leFP avviati. Sarebbe auspicabile ampliare la diffusione territoriale del canale di leFP per renderlo accessibile ad una platea sempre maggiore di studenti.

La forte concentrazione di risorse in un basso numero di enti può, d'altro canto, limitare la diversificazione dell'offerta e frenare un sano stimolo concorrenziale che incentivi al miglioramento della qualità dei percorsi offerti dai singoli operatori.

4.2 Gli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati dei percorsi di leFP

Come anticipato in premessa, il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) della Lombardia non solo vuole rispondere alle esigenze dei giovani che intendono scegliere un canale formativo fortemente professionalizzante già a partire dai 14 anni, ma cerca anche di offrire una risposta ai fabbisogni professionali dei sistemi economici locali, che spesso trovano riscontro proprio nei giovani qualificati e diplomati dei percorsi di leFP.

Per ragionare sui risultati occupazionali dei giovani inseriti nel sistema di leFP in Lombardia si riporta l'analisi svolta sui qualificati e sui diplomati nelle annualità 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 e 2019-2020 partendo dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB).

L'analisi evidenzia una battuta d'arresto per l'occupazione a sei mesi dei diplomati nel 2020 alla quale segue un progressivo recupero dei livelli di inserimento lavorativo a un anno o più dal diploma, che rimangono tuttavia inferiori a quelli delle annualità precedenti. Piuttosto preoccupanti i differenziali di genere a discapito dell'occupazione femminile, accentuati anche dal fenomeno di segregazione orizzontale che caratterizza i percorsi del canale leFP.

È opportuno, peraltro, ricordare che effettuando le elaborazioni sui dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) si tende generalmente a sottostimare il dato della quota di occupati sui soggetti in uscita dall'leFP e disponibili al lavoro, fondamentalmente per tre motivi:

- non sono compresi tra gli occupati quelli che svolgono un'attività di lavoro autonomo di tipo imprenditoriale (anche senza dipendenti, tipico è il caso delle ditte individuali) o professionali (con albo ma, soprattutto nei casi di qualificati e tecnici professionali, senz'albo);
- non sono compresi tra gli occupati i lavoratori che operano fuori regione o all'estero;
- sono esclusi dal conteggio del totale dei qualificati/diplomati quelli che dopo la qualifica o il diploma decidono di proseguire i propri studi in percorsi diversi dal IV anno leFP (ad esempio, per i qualificati, quelli che dopo la qualifica decidono di riprendere a frequentare un istituto tecnico o professionale facendosi riconoscere dei crediti formativi o tra i diplomati quelli che si iscrivono ai percorsi di V anno o IFTS) o quelli che, dopo il IV anno, decidono di proseguire gli studi iscrivendosi ad un V anno leFP (previsto per alcune tipologie di percorsi) oppure ad un percorso IFTS.

Per contenere la sottostima sugli esiti occupazionali dovuta all'inclusione nel conteggio dei qualificati che, dopo aver concluso il triennio, si iscrivono ad un percorso di IV anno – non cercando attivamente un lavoro – da quest'anno si è scelto di ricalcolare gli esiti occupazionali delle annualità precedenti (dal

2016-2017 al 2018-2019) escludendo tale sottogruppo dall'analisi. Lo stesso è stato fatto per l'annualità oggetto del presente rapporto.

Alla luce di queste considerazioni, il 25% degli alunni che ha sostenuto l'esame di qualifica triennale nel 2020 ha attivato almeno un contratto di lavoro entro 6 mesi dal diploma (tabella 4.2). La significativa diminuzione del dato rispetto all'annualità precedente (37% nel 2019) appare, in parte, controbilanciata da un aumento della percentuale di occupati a 12 mesi, pari al 43% per i diplomati del 2020 (era il 48% nel 2019).

Tabella 4.2 - Qualificati III anno leFP, di cui donne, di cui stranieri e esiti occupazionali (a 6, 12 e 24 mesi), 2017-2020

Anno esame	Qualificati III anno	di cui donne	di cui di origine straniera	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)	Contratto entro 24 mesi (%)
2017	4337*	40%	19%	36%	53%	73%
2018	4105*	39%	18%	35%	53%	68%
2019	4690*	35%	20%	37%	48%	65%
2020	4672*	35%	18%	25%	43%	59%**

*sono esclusi dal conteggio i qualificati iscritti direttamente al IV anno leFP.

**al momento dell'analisi non sono ancora trascorsi 24 mesi dalla data del diploma; pertanto, questo dato non è pienamente confrontabile con i precedenti.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

Per quanto riguarda le differenze di genere, come mostrato in tabella 4.3, a un anno dal diploma il **tasso di occupazione delle diplomate donne (26%) è pari alla metà di quello degli uomini (52%)**. Questo dato, particolarmente preoccupante, è strettamente connesso, da un lato, alla quasi totale assenza della componente femminile nei settori che offrono migliori sbocchi lavorativi e, dall'altro, alla partecipazione massiccia delle ragazze ai percorsi legati alla cura della persona che, soprattutto nell'ultimo anno segnato dall'emergenza sanitaria, non sono riusciti a garantire un buon successo occupazionale.

Tabella 4.3 Qualificati III anno leFP ed esiti occupazionali a 12 mesi per genere, a.f. 2019/2020

	Qualificati III anno	Contratto entro 12 mesi (%)
Maschi	3.059	52%
Femmine	1.613	26%
Totale	4.672*	43%

*sono esclusi dal conteggio i qualificati iscritti direttamente al IV anno leFP.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

I dati sugli **esiti occupazionali dei diplomati** (tabella 4.4) mostrano risultati leggermente più soddisfacenti, anche se in **progressiva diminuzione dal 2017 al 2020**. In particolare, il tasso di **occupazione a 6 mesi** dal diploma passa dal 41% del 2017, al 39% del 2019 (-2pp), per scendere ulteriormente di 12 punti percentuali al **26% del 2020**. Più accentuate nei primi anni e meno nell'ultimo le differenze, in termini di peggioramento, che si evidenziano per gli **occupati a 12 mesi**: il dato passa dal 57% del 2017, al 49% (-8 pp) del 2019, al **42%** (-7 pp rispetto all'anno precedente) **del 2020**.

Il mercato del lavoro sembra, quindi, aver diminuito l'assorbimento occupazionale dei diplomati nel corso 2020 e nel primo semestre del 2021; questa evidenza è in larga parte attribuibile all'**emergenza sanitaria** che **ha duramente colpito dei settori chiave per gli sbocchi occupazionali dei percorsi di leFP** come la ristorazione, il turismo, il commercio e i servizi rivolti alle aziende e alle persone. Rispetto ai dati

dei qualificati triennali, per i diplomati quadriennali si osserva una riduzione del *gender gap* in termini di occupazione, sebbene lo svantaggio femminile permanga e non sia irrilevante: ad un anno dall'esame, risultano occupate il 36% delle diplomate donne, a fronte del 48% dei colleghi uomini (tabella 4.5).

Tabella 4.4 - Diplomati leFP, di cui donne, di cui stranieri e esiti occupazionali (a 6, 12 e 24 mesi), 2017-2020

Anno esame	Diplomati IV anno	di cui donne	di cui di origine straniera	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)	Contratto entro 24 mesi (%)
2017	6.040	49%	15%	41%	57%	79%
2018	6.422	48%	14%	40%	56%	78%
2019	7.605	46%	15%	39%	49%	71%
2020	7.833	47%	13%	26%	42%	65%*

*al momento dell'analisi non sono ancora trascorsi 24 mesi dalla data del diploma; pertanto, questo dato non è pienamente confrontabile con i precedenti.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

Tabella 4.5 – Diplomati IV anno leFP e esiti occupazionali a 12 mesi per sesso, a.f. 2019/2020

	Diplomati IV anno	Contratto entro 12 mesi (%)
Maschi	4163	48%
Femmine	3670	36%
Totale	7833	42%

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

I servizi formativi per l'Istruzione e la Formazione Professionale sono erogati da istituzioni scolastiche ed enti accreditati distribuiti su tutto del territorio lombardo. Le province⁷⁹ da cui provengono un numero più alto di qualificati e di diplomati ai percorsi triennali di leFP sono quelle - maggiori anche per l'ammontare complessivo della popolazione - di Milano, Brescia e Bergamo (tabelle 4.6 e 4.7). Si evidenzia, inoltre, che un elevato numero di allievi ha origini straniere, in particolare il 18% dei qualificati triennali e il 13% dei diplomati al IV anno nel 2020.

Per quanto riguarda gli esiti occupazionali a un anno dall'esame, il dato a livello di provincia di nascita mostra i tassi più elevati per i qualificati nati in provincia di Sondrio, Bergamo e Brescia, mentre i valori più bassi si riscontrano per le province di Milano⁸⁰ e Pavia (cfr. tabella 4.6).

Tabella 4.6 - Qualificati III anno e esiti occupazionali per provincia di nascita, a.f. 2019-2020

Provincia	Qualificati III anno	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Altra provincia	250	22%	36%
Bergamo	550	29%	51%
Brescia	695	28%	51%
Como	209	18%	39%
Cremona	113	22%	44%
Lecco	123	30%	45%
Lodi	79	27%	48%
Mantova	98	24%	47%
Milano	874	17%	29%

⁷⁹ Ci si riferisce alla provincia di nascita degli studenti, disponibile per tutte le annualità considerate al contrario della provincia di sede del corso, non disponibile per l'a.f. 2019-2020.

⁸⁰ Si ricorda quanto già espresso a inizio paragrafo in merito alla limitata possibilità di intercettare nell'analisi i diplomati che I) svolgono un'attività di lavoro autonomo di tipo imprenditoriale, II) trovano lavoro all'estero o in una regione diversa dalla Lombardia, come anche quelli che III) scelgono di continuare gli studi.

Provincia	Qualificati III anno	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Monza e Brianza	221	25%	39%
Pavia	182	19%	31%
Sondrio	67	43%	55%
Varese	318	21%	40%
Stato estero	859	32%	49%
Non rilevato	34	32%	47%
Totale	4.672*	25%	43%

*sono esclusi dal conteggio i qualificati iscritti direttamente al IV anno leFP

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

Le province di Sondrio e Brescia mantengono il primato anche in relazione agli esiti occupazionali sperimentati dai diplomati IV anno, seguite poi dalla provincia di Cremona. Il dato più basso, invece, si registra nelle province di Milano e di Monza e Brianza (cfr. tabella 4.7).

Tabella 4.7 - Diplomati leFP e esiti occupazionali per provincia di nascita, a.f. 2019-2020

Provincia	Diplomati	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Altra provincia	415	25%	40%
Bergamo	933	27%	44%
Brescia	1.098	35%	53%
Como	473	30%	47%
Cremona	168	27%	51%
Lecco	200	32%	45%
Lodi	87	18%	36%
Mantova	221	33%	50%
Milano	1.702	19%	33%
Monza e Brianza	523	18%	33%
Pavia	249	25%	46%
Sondrio	112	46%	63%
Varese	547	21%	40%
Stato estero	1.039	30%	43%
Non rilevato	66	32%	50%
Totale	7.833	26%	42%

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

Risulta, inoltre, interessante valutare gli esiti occupazionali distinguendo l'indirizzo del percorso di qualifica triennale (tabella 4.8) e quadriennale (tabella 4.9).

Prendendo in considerazione i percorsi triennali, emergono forti **differenze in termini di occupabilità tra i diversi indirizzi**. La figura di **Operatore edile** si conferma essere quella assorbita più velocemente dal mercato del lavoro, riuscendo ad occupare il **67%** dei qualificati entro un anno dall'esame. Seguono le figure di Operatore dei sistemi e dei servizi logistici (66%) e quella di Operatore meccanico (65%). Al contrario, i qualificati nei percorsi di Operatore delle lavorazioni artistiche, Operatore del benessere, Operatore dell'abbigliamento e Operatore grafico riescono ad inserirsi in misura minore nel mercato del lavoro, con meno del 30% di qualificati triennali con almeno un contratto di lavoro ad un anno dall'esame. Si evidenzia che **i percorsi che ottengono un minor successo occupazionale sono anche quelli con la più alta partecipazione femminile**. In tal senso, i percorsi di Operatore del benessere e

Operatore dell'abbigliamento, frequentati quasi totalmente da donne, risultano particolarmente critici. Viceversa, tutti i percorsi che hanno accompagnato alla qualifica esclusivamente studenti maschi registrano tassi di occupazione a un anno superiori al valore medio. L'elevato numero di percorsi che si caratterizzano per la netta prevalenza di alunni dello stesso sesso rispecchia modelli culturali e sociali ancora fortemente radicati che portano ai noti fenomeni di **segregazione orizzontale** nella formazione prima e nel mercato del lavoro poi.

In termini assoluti, infine, le qualifiche più conseguite sono quelle di **Operatore della ristorazione** e **Operatore del benessere**: mentre il primo presenta percentuali di *placement* in linea con la media, il secondo riporta *performance* inferiori alla media (tabella 4.8).

Tabella 4.8 - Qualificati III anno leFP, di cui donne e esiti occupazionali per tipologia di percorso, a.f. 2019-2020

Denominazione percorso	Qualificati II anno	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Operatore agricolo	161	11%	23%	52%
Operatore ai servizi di promozione e accoglienza	93	62%	18%	39%
Operatore ai servizi di vendita	134	50%	19%	37%
Operatore alla riparazione di veicoli a motore	488	0%	36%	61%
Operatore amministrativo-segretariale	150	53%	20%	37%
Operatore dei sistemi e dei servizi logistici	29	10%	31%	66%
Operatore del benessere	777	93%	10%	23%
Operatore del legno	85	7%	20%	40%
Operatore della ristorazione	938	37%	24%	38%
Operatore della trasformazione agroalimentare	337	50%	16%	33%
Operatore dell'abbigliamento	71	96%	14%	27%
Operatore delle lavorazioni artistiche	38	45%	13%	21%
Operatore di impianti termoidraulici	84	0%	42%	61%
Operatore edile	46	0%	57%	67%
Operatore elettrico	457	0%	37%	56%
Operatore elettronico	96	2%	22%	36%
Operatore grafico	203	27%	15%	29%
Operatore meccanico	485	1%	44%	65%
Totale	4672*	35%	25%	43%

*sono esclusi dal conteggio i qualificati iscritti direttamente al IV anno leFP.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

Per quanto riguarda i percorsi relativi al IV anno di leFP, come riportato in tabella 4.9, le figure che offrono un maggiore sbocco lavorativo ad un anno dal diploma sono quelle di **Tecnico di impianti termici** (77%), Tecnico elettronico (67%) e Tecnico per la conduzione e manutenzione di impianti automatizzati (63%). Non sono, invece, particolarmente positivi in termini occupazionali i dati riferiti alle figure di Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza (19%) e Tecnico grafico – Audio Video (20%). Inoltre, si evidenzia che il percorso di **Tecnico dei trattamenti estetici** (prosecuzione naturale del percorso triennale di Operatore del benessere) assorbe più di un quarto del totale delle diplomate donne, che raggiungono risultati occupazionali in linea con la media e considerevolmente migliori rispetto a quelli

conseguiti dalle donne qualificate nel corrispettivo percorso triennale. Ciononostante, il tasso di occupazione femminile è di 12 punti percentuali inferiore rispetto a quello maschile (cfr. tabella 4.5), e ciò deriva dal fatto che **i percorsi con i più alti livelli di occupazione a un anno** (in particolare i primi sei, che registrano tassi di occupazione compresi tra il 54 e il 77%) **sono frequentati quasi esclusivamente da studenti maschi**.

Nel complesso, le figure di **Tecnico di cucina** e di **Tecnico dei trattamenti estetici** sono quelle con un maggior numero di diplomati ed entrambi i percorsi ottengono delle performance occupazionali in linea con la media (tabella 4.9).

Tabella 4.9 – Diplomati leFP, di cui donne e esiti occupazionali per tipologia di percorso, a.f. 2019-2020

Denominazione percorso	Diplomati IV anno	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Tecnico agricolo	228	18%	29%	44%
Tecnico commerciale delle vendite	176	57%	19%	39%
Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	166	48%	14%	28%
Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza	290	69%	12%	19%
Tecnico dei servizi di sala e bar	353	49%	36%	50%
Tecnico dei servizi d'impresa	336	55%	13%	23%
Tecnico dei servizi d'impresa - Disegno tecnico CAD	19	11%	26%	26%
Tecnico dei servizi d'impresa - Informatica gestionale	122	47%	21%	38%
Tecnico dei servizi d'impresa - Servizi logistici	30	27%	27%	43%
Tecnico dei trattamenti estetici	962	100%	19%	41%
Tecnico del legno	74	38%	27%	41%
Tecnico della trasformazione agroalimentare	560	60%	22%	38%
Tecnico dell'abbigliamento	185	94%	18%	25%
Tecnico dell'acconciatura	829	87%	25%	48%
Tecnico delle lavorazioni artistiche	41	66%	17%	34%
Tecnico di cucina	937	36%	26%	43%
Tecnico di impianti termici	90	0%	63%	77%
Tecnico edile	5	0%	60%	60%
Tecnico elettrico	316	0%	41%	61%
Tecnico elettronico	66	6%	47%	67%
Tecnico grafico	534	38%	19%	29%
Tecnico grafico - Audio Video	50	34%	10%	20%
Tecnico per la conduzione e manutenzione di impianti automatizzati	329	0%	46%	63%
Tecnico per l'automazione industriale	374	1%	31%	43%
Tecnico riparatore dei veicoli a motore	717	1%	37%	54%
Tecnico riparatore dei veicoli a motore - Manutenzione di aeromobili	44	2%	11%	41%
Totale	7.833	47%	26%	42%

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 21 novembre 2021.

5 L'impatto dei percorsi ITS e IFTS sul mercato del lavoro

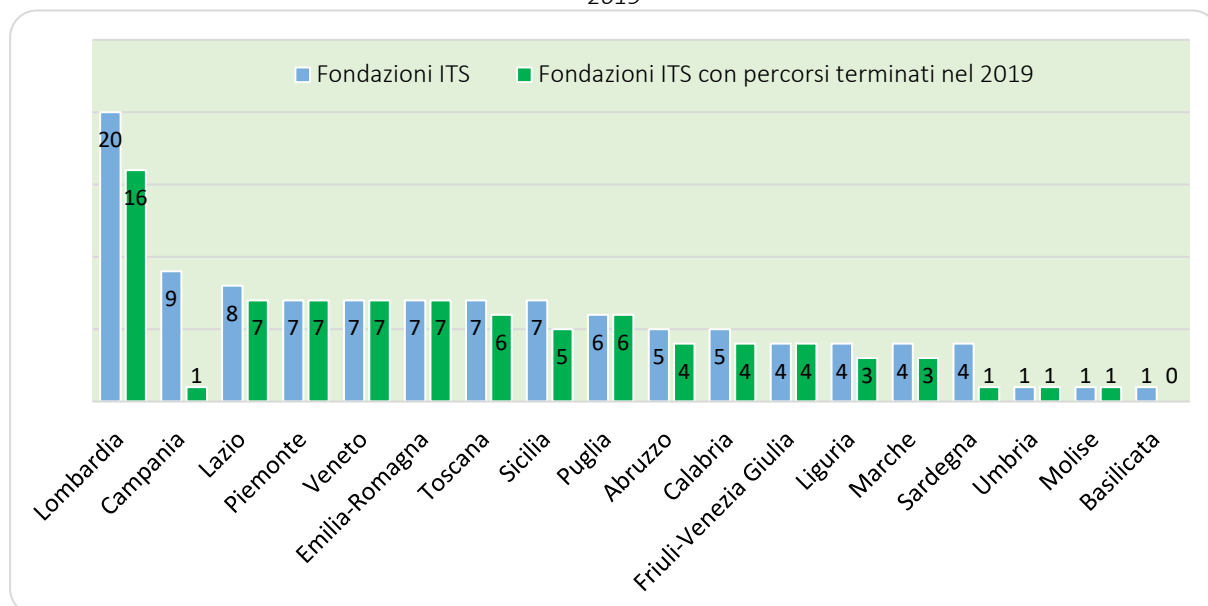
Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), destinatari di 1,5 miliardi di euro dal PNRR per il loro potenziamento, costituiscono un segmento relativamente giovane del sistema formativo nazionale che si è però già rivelato una eccellenza, sia in termini di qualità dell'offerta formativa (testimoniata anche dalla costante crescita del numero degli iscritti, indicativa della crescente attrattività di questo tipo di percorsi) sia dal punto di vista dell'efficacia occupazionale.

In questo capitolo si intende fornire un quadro complessivo dell'impatto dei percorsi ITS sul mercato del lavoro attraverso l'analisi dei *trend* nazionali e regionali del sistema ITS a partire dai dati dell'ultimo monitoraggio realizzato da INDIRE⁸¹ su incarico del MIUR.

Si riporta, inoltre, l'analisi degli esiti occupazionali dei percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) annuali, inseriti, insieme a leFP e ITS, all'interno di un disegno organico volto ad offrire agli studenti lombardi una filiera professionalizzante completa. Quest'ultima analisi si basa sui dati più recenti messi a disposizione da Regione Lombardia (DG FL) riferiti ai diplomati nei percorsi conclusi nel 2020 ed è integrata con l'analisi dei dati riferiti alle annualità precedenti per evidenziare i *trend* del fenomeno.

Nel panorama italiano, la Lombardia si conferma ai vertici in termini di offerta di istruzione terziaria professionalizzante non accademica, detenendo il primato regionale per numero di Fondazioni (cfr. figura 5.1), di percorsi erogati, di alunni iscritti, di diplomati e di occupati.

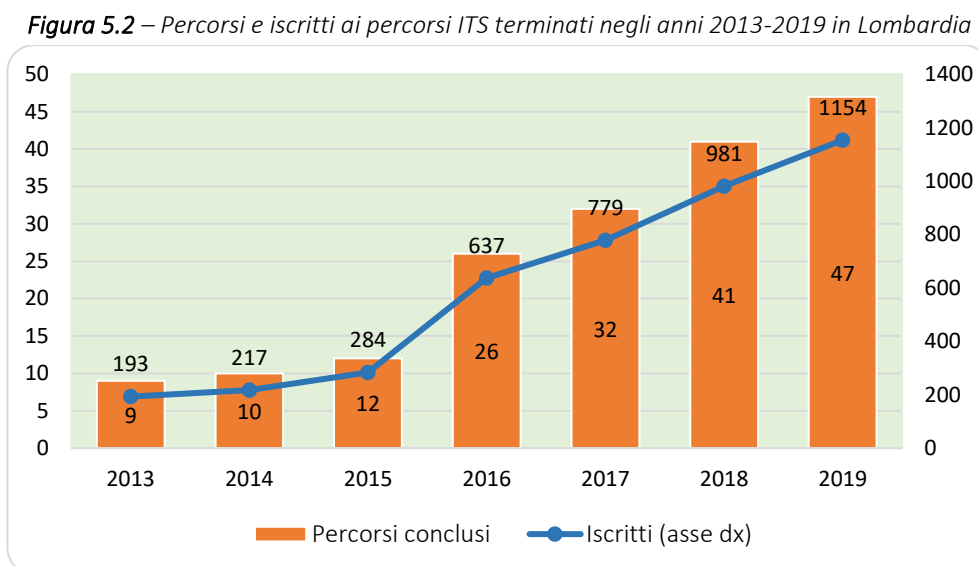
Figura 5.1 – Distribuzione per regione delle Fondazioni ITS presenti in Italia e di quelle con percorsi terminati nel 2019



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2021

⁸¹ Zuccaro, A. (a cura di), "Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2021. Performance dei percorsi ITS monitorati dal 2015 al 2021. Dati per regione" – INDIRE, Firenze, 2021

Il numero di Fondazioni ITS con sede legale in Lombardia è quasi triplicato nell'ultimo decennio, passando da 7 nel 2010 a 20 nel 2017, per poi rimanere stabile fino al 2021. Una crescita ancora più forte si è registrata relativamente al numero di percorsi erogati dalle Fondazioni lombarde e al numero di alunni iscritti alle stesse (cfr. figura 5.2). Ad oggi la Lombardia ospita quasi un quinto delle Fondazioni presenti sul territorio nazionale e il 23% degli iscritti.



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2021

Il monitoraggio nazionale dei percorsi ITS condotto da INDIRE nel 2021 analizza i **percorsi terminati nel 2019** a distanza di un anno dal diploma. L'arco temporale di rilevazione degli **esiti occupazionali** dei diplomati in tali percorsi coincide, quindi, con l'**annualità 2020**. Delle 20 Fondazioni ITS presenti nel territorio lombardo, 16 (l'80%) sono state coinvolte nel monitoraggio 2021 relativamente ai 47 percorsi terminati nel 2019.

Come mostrato in tabella 5.1, **i percorsi ITS continuano ad assicurare un ingresso privilegiato nel mondo del lavoro**, a fronte di persistenti difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, regionale e ancor più nazionale, proprio da parte della fascia di età più giovane.

Relativamente ai percorsi conclusi nel 2019, a distanza di dodici mesi dal diploma, il 79,6% dei diplomati a livello nazionale risulta occupato, risultato leggermente inferiore rispetto all'anno precedente (81,4%), ma in linea con quello registrato per i percorsi conclusi 2017 (79,5%).

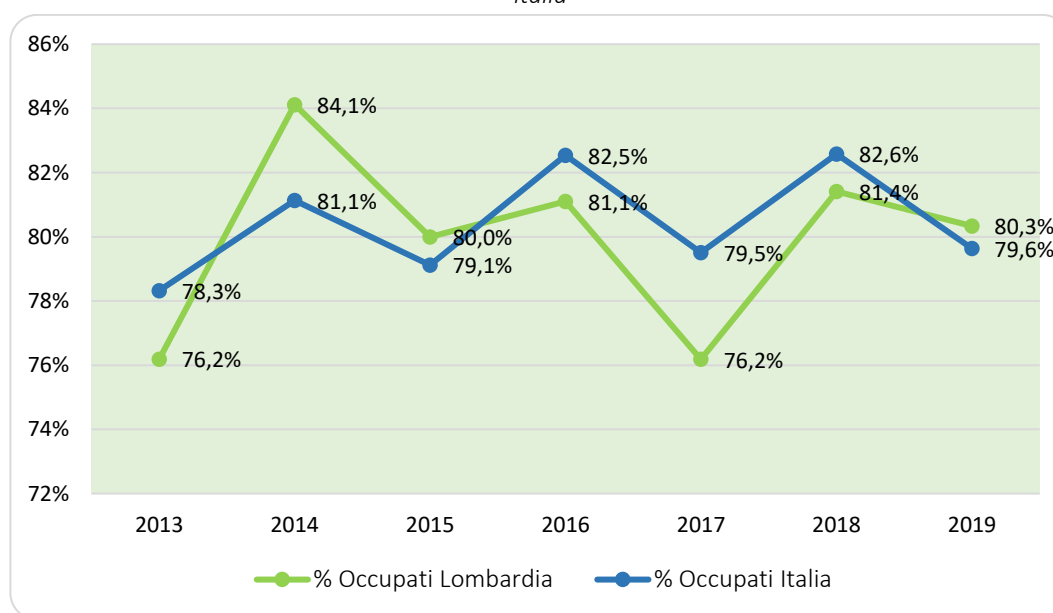
Un *trend* simile, come evidenziato dalla figura 5.3 riguarda anche la Lombardia: **la quota di occupati sul totale dei diplomati nel 2019 è pari all'80,3%**, in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione dell'anno precedente, ma più alto rispetto a quello del 2017. L'impatto della pandemia da Covid-19 sembra aver inciso relativamente poco sul dato di *placement*, sia a livello nazionale, sia a livello regionale, a conferma dell'effettivo fabbisogno di tecnici qualificati in grado di inserirsi nei settori strategici del sistema economico-produttivo.

Tabella 5.1 – Diplomatici, Occupati a 12 mesi (v.a. e % sui diplomatici) dei percorsi ITS conclusi negli anni 2013-2019, Lombardia e Italia

	Lombardia			Italia		
	Diplomatici	Occupati a 12 mesi	% Occupati a 12 mesi	Diplomatici	Occupati a 12 mesi	% Occupati a 12 mesi
2013	147	112	76,2%	1098	860	78,3%
2014	170	143	84,1%	1235	1002	81,1%
2015	230	184	80,0%	1767	1398	79,1%
2016	508	412	81,1%	2193	1810	82,5%
2017	613	467	76,2%	2601	2068	79,5%
2018	753	613	81,4%	3536	2920	82,6%
2019	895	719	80,3%	3761	2995	79,6%
Incremento % 2018-2019	+16%	+15%		+6%	+3%	
Incremento % 2013-2019	+84%	+84%		+71%	+71%	

Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2021

Figura 5.3 – Tasso di occupati a 12 mesi dei diplomatici ai percorsi ITS terminati negli anni 2013-2019, Lombardia e Italia



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2021

I percorsi ITS afferiscono a sei diverse aree tecnologiche considerate “strategiche” per lo sviluppo economico e la competitività del Paese⁸² e, di queste, l’area “Nuove tecnologie per il made in Italy” è ulteriormente suddivisa in cinque ambiti⁸³.

Nel 2019, più della metà (54%) degli studenti ITS ha conseguito il diploma nell’area “Nuove tecnologie per il made in Italy”, ottenendo nel complesso risultati occupazionali in linea con la media (pari, come visto, all’80,3%), sebbene caratterizzati da una variabilità interna tra i cinque ambiti afferenti a tale area.

⁸² D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

⁸³ I cinque ambiti afferenti all’area “Nuove tecnologie per il made in Italy” sono: “Servizi alle imprese”, “Sistema agro-alimentare”, Sistema casa”, “Sistema meccanica” e “Sistema moda”.

Vanta, in particolare, un ottimo successo occupazionale l'ambito relativo alle **nuove tecnologie meccaniche e meccatroniche** (definito "Sistema meccanica") con un tasso di occupati a 12 mesi dal diploma che sfiora il 90% in riferimento ai percorsi conclusi nel 2019.

Inoltre, una recente ricerca realizzata da ADAPT e Confindustria Lombardia⁸⁴, dedicata alle Fondazioni che hanno progettato corsi per la formazione di figure dotate di competenze abilitanti i processi di Industria 4.0⁸⁵, ha messo in luce come la diffusione dell'**innovazione possa ridurre ulteriormente le distanze tra il mondo della formazione e del lavoro**: negli ITS coinvolti nella ricerca, sono maggiori le ore di stage in azienda (47% del monte ore totale, contro il 43% della media nazionale e il 30% richiesto dalla normativa), le ore di lezione svolte da professionisti (il 75,2%, contro il 70% della media nazionale e il 50% indicato come minimo dalla normativa), le attività laboratoriali e l'utilizzo di forme di didattica innovativa come il *design thinking*. Da uno sguardo d'insieme, sembra quindi che la costruzione di profili innovativi, capaci di governare attivamente i processi di trasformazione tecnologica e organizzativa, richieda anche una maggior ibridazione tra spazi, tempi e metodi della formazione e del lavoro⁸⁶. È indubbio che i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro richiedano nuove modalità di apprendimento e, di conseguenza, una nuova didattica appare necessaria non solo nell'offerta formativa degli ITS, ma nell'intero sistema di formazione e istruzione italiano. La ricerca evidenzia come gli ITS rappresentino, oggi, un alleato "naturale" per il sistema delle imprese davanti alle sfide poste da Industria 4.0. Non solo e non tanto per fornire loro le competenze mancanti, ma per ripensare completamente i rapporti tra formazione, ricerca e lavoro, verso l'integrazione sempre più stretta tra queste dimensioni⁸⁷.

Alla programmazione dei corsi ITS si affianca quella dei **percorsi IFTS annuali**, che fanno riferimento alle specializzazioni tecniche superiori riconosciute a livello nazionale e sono finalizzati principalmente ad agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani in relazione alle esigenze del sistema produttivo lombardo. Consentono anche, per i diplomati dei percorsi di leFP che possono accedere a questi percorsi, il successivo accesso ai percorsi ITS. Nella tabella 5.2 sono riportati gli **esiti occupazionali** a 6 e a 12 mesi dei diplomati ai percorsi IFTS conclusi nel 2017, 2018, 2019 e 2020.

Come già ricordato per i percorsi di leFP⁸⁸, incrociando i dati di DG FL con quelli delle Comunicazioni Obbligatorie si tende a sottostimare la quota di occupati fra i soggetti in uscita dai percorsi IFTS e disponibili al lavoro, poiché non è possibile includere nell'analisi gli occupati che svolgono un'attività di lavoro autonomo di tipo imprenditoriale o professionale e i lavoratori che operano fuori regione o all'estero, stante l'assenza di queste informazioni all'interno delle CO regionali. Inoltre, i dati a disposizione non permettono di quantificare i diplomati che decidono di proseguire i propri studi (ad esempio quelli che decidono di iscriversi ad un percorso ITS) e, quindi, di escluderli dal conteggio sugli esiti occupazionali.

⁸⁴ https://confindustria.lombardia.it/lobby/capitale-umano-e-lavoro/istruzione-e-formazione/report-gli-its-lombardi-e-il-piano-di-sviluppo-nazionale-industria-4.0/report-confindustria-lombardia-e-adapt_gli-its-lombardi-e-il-piano-nazionale-industria-4-0.pdf

⁸⁵ Con il termine "Industria 4.0" si intende l'applicazione progressiva di metodologie e strumenti digitali in tutte le fasi di produzione e di gestione di prodotti e servizi con l'obiettivo di aumentare l'efficienza produttiva, ottimizzare e ridurre i costi di produzione e incrementare l'efficacia progettuale di nuovi prodotti e soluzioni, in ottica di innovazione continua.

⁸⁶ Francesco Seghezzi, "Dagli Its una infrastruttura formativa che rilancia profili personali e aziende", Bollettino ADAPT 10 maggio 2021, n. 18

⁸⁷ Matteo Colombo, "Gli ITS 4.0 in Lombardia: un modello di integrazione tra formazione, lavoro e ricerca", Bollettino ADAPT 19 aprile 2021, n. 15

⁸⁸ Paragrafo 4.2

Al netto di tali considerazioni, a 6 mesi dal termine del percorso IFTS il 38% dei diplomati nel 2020 risulta aver attivato almeno un contratto di lavoro, percentuale che raggiunge il 60% a 12 mesi dall'esame di diploma. Un **calo evidente dell'occupazione si registra in coincidenza del periodo di emergenza sanitaria** e impatta sul tasso di occupazione a un anno per i diplomati nel 2019 (-6 pp rispetto al 2018) e sul tasso di occupazione a sei mesi per i diplomati nel 2020 (-10 pp rispetto al 2019). Tuttavia, sia per i diplomati del 2019 a due anni dal diploma, sia per i diplomati nel 2020 ad un anno dal diploma si registrano alti livelli di inserimento lavorativo (cfr. tabella 5.2), in linea con quelli delle annualità precedenti. Questo dato indica una **buona tenuta occupazionale dei percorsi IFTS che**, nonostante abbiano risentito nel breve termine dell'impatto dell'emergenza sanitaria sul mercato del lavoro, **nel medio termine continuano ad avere dei buoni risultati di placement**.

Tabella 5.2 – Esiti occupazionali dei percorsi IFTS conclusi nel 2017, 2018, 2019 e 2020

Anno esame	Diplomati	di cui donne	di cui di origine straniera	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)	Contratto entro 24 mesi (%)
2017	950	39%	2%	53%	67%	79%
2018	925	41%	3%	48%	64%	73%
2019	954	40%	2%	48%	58%	71%
2020	1.032	34%	3%	38%	60%	62%*

*al momento dell'analisi non sono ancora trascorsi 24 mesi dalla data del diploma; pertanto, questo dato non è pienamente confrontabile con i precedenti.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard IFTS (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 9 settembre 2021.

Il canale IFTS è scelto in prevalenza da studenti maschi, che rappresentano due terzi dei diplomati nel 2020. A ciò si aggiunge che il tasso di occupazione femminile ad un anno dal diploma (in riferimento ai diplomati nel 2020, cfr. tabella 5.3) è inferiore di 10 punti percentuali a quello maschile. Il *gap* occupazionale si sovrappone quindi ad un *gap* di accesso ai percorsi IFTS, fenomeno che necessita di una particolare attenzione in ottica di una riduzione del **gender gap** e di un aumento dell'occupazione femminile.

Tabella 5.3 – Esiti occupazionali dei percorsi IFTS conclusi nel 2020 per sesso

	Diplomati	Contratto entro 12 mesi (%)
Maschi	677	64%
Femmine	355	54%
Totale	1.032	60%

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard IFTS (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 9 settembre 2021.

Le aree tecnologiche alle quali afferiscono i corsi con maggiore successo occupazionale sono quelle della **“Meccanica, impianti e costruzioni”** e dei **“Servizi commerciali”**, con dei tassi occupazionali a un anno dal diploma rispettivamente del 72% e del 70%. Mentre, però, l'area **“Servizi commerciali”** mostra una composizione piuttosto paritaria dei diplomati rispetto al genere (il 57% di diplomate sono donne), l'area **“Meccanica, impianti e costruzioni”** è fortemente sbilanciata a favore della componente maschile, pari all'84% dei diplomati. Inoltre, l'area che registra il minor livello di inserimento lavorativo, ovvero **“Manifattura e artigianato”**, è quella con la più alta quota di diplomate donne (58%). Questi elementi contribuiscono allo svantaggio occupazionale complessivo della componente femminile in termini occupazionali (cfr. tabella 5.4).

Tabella 5.4 – Esiti occupazionali (a 6 e 12 mesi) dei percorsi IFTS conclusi nel 2020 per area tecnologica

Area tecnologica	Diplomati	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Cultura, informazione e tecnologie informatiche	257	27%	41%	60%
Manifattura e artigianato	105	58%	17%	34%
Meccanica, impianti e costruzioni	301	16%	48%	72%
Servizi commerciali	115	57%	47%	70%
Turismo e sport	254	43%	28%	54%
Totale	1.032	34%	38%	60%

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard IFTS (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 9 settembre 2021.

Quasi il 40% dei diplomati IFTS vive nella provincia di Milano, seguita per numero di diplomati dalle province di Monza e della Brianza (10%), di Brescia (10%) e di Varese (8%). Considerando le province con almeno 70 diplomati nel 2020, non si registrano forti differenze in termini occupazionali (cfr. tabella 5.5).

Tabella 5.5 – Esiti occupazionali (a 6 e 12 mesi) dei percorsi IFTS conclusi nel 2020 per provincia di domicilio

Provincia di domicilio	Diplomati	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Bergamo	76	34%	57%
Brescia	104	44%	63%
Como	63	41%	62%
Cremona	35	57%	80%
Lecco	31	45%	71%
Lodi	36	28%	53%
Mantova	21	67%	81%
Milano	400	33%	57%
Monza e della Brianza	105	38%	68%
Pavia	71	30%	46%
Sondrio	1	0%	0%
Varese	86	49%	69%
Totale	1.029*	38%	61%

*la differenza con il totale è data dai diplomati non domiciliati in Lombardia.

Fonte: elaborazione su dati estratti da Dashboard IFTS (ARIA), febbraio 2022. I dati sono aggiornati al 9 settembre 2021.

6 Il sistema duale e i percorsi in apprendistato di I (DDIF) e III livello (Alta formazione)

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato caratterizzato dall'obbligo di formazione, finalizzato a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani attraverso l'acquisizione di competenze e conoscenze sul posto di lavoro, che vanno ad integrare quelle acquisite all'interno dei contesti formativi (scuola, enti di formazione e università).

L'apprendistato è attualmente disciplinato dal D.Lgs.n. 81 del 15 giugno 2015 che ha rivisto organicamente l'istituto (artt.41-47), riorganizzando in particolare l'apprendistato di primo e di terzo livello, e ha abrogato allo stesso tempo il Testo Unico del 2011 (D.Lgs. n.167/2011). Il D.Lgs. 81/2015 identifica tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o apprendistato di I livello (Art. 43);
- Apprendistato professionalizzante o apprendistato di II livello, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (Art. 44);
- Apprendistato di alta formazione e di ricerca o apprendistato di III livello (Art. 45).

Caratteristica comune dell'apprendistato di I e di III livello è l'obbligo per gli apprendisti di svolgere contemporaneamente un percorso formativo e un percorso lavorativo con l'obiettivo di acquisire un titolo di studio.

Regione Lombardia è stata la prima Regione a recepire la nuova disciplina dell'apprendistato contenuta nel D.Lgs. 81/2015 e l'unica ad attuarla già nel 2015, con la DGR n. 4676 del 23 dicembre 2015 con cui ha approvato la "disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato". A conferma di quanto già indicato nei precedenti provvedimenti, in questo modo, l'apprendistato di primo livello e quello di alta formazione e di ricerca integrano organicamente formazione e lavoro in un sistema duale, includendo di fatto tutti i titoli di istruzione e formazione e le qualificazioni professionali.

La disciplina regionale ha acquistato efficacia per i contratti di apprendistato di primo livello attivati dal 28 dicembre 2015, rendendo obbligatoria per le imprese che vogliono assumere un apprendista la sottoscrizione di un accordo con l'istituzione formativa.

Per i contratti di apprendistato di terzo livello la disciplina regionale ha acquistato, invece, piena efficacia in seguito alla sottoscrizione dell'"Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e ricerca" del 9 maggio 2016 tra Regione Lombardia e il sistema universitario lombardo, l'Ufficio Scolastico Regionale, i rettori degli atenei lombardi, le AFAM, le Accademie, i Conservatori e le Fondazioni ITS. Tale sottoscrizione ha infatti reso operativa la disciplina dei profili formativi degli apprendisti, approvata dalla Giunta regionale con DGR 4676 del 23 dicembre 2015.

Più in generale, a livello regionale **l'apprendistato di I e III livello si collocano nella più ampia cornice rappresentata dal sistema duale**, che promuove l'integrazione scuola-lavoro e l'apprendistato come modalità formative prioritarie per l'apprendimento permanente. Già prima dell'approvazione del D.Lgs. 81/2015 la Regione aveva, infatti, iniziato un percorso di aggiornamento dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro volto proprio a favorire un miglior raccordo tra formazione a lavoro, poi sistematizzato attraverso la Legge Regionale n. 30 del 5 ottobre 2015 - "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia".

L'apprendistato diviene, dunque, il pilastro portante del nuovo sistema duale della formazione regionale, sostenuto anche attraverso finanziamenti regionali della componente di formazione esterna dell'Apprendistato di I e III livello. I provvedimenti regionali più recentemente approvati al fine di finanziare l'apprendistato sono:

- Il Decreto n. 10042 del 28/08/2020 avente come oggetto "Approvazione, ai sensi della D.G.R. n. 2997/2020 dell'avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa in apprendistato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio – ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015 anno formativo 2020/2021", che mette a disposizione 15 milioni di euro per l'apprendistato di I livello;
- Il Decreto n. 1188 del 31/01/2019, che dispone la riapertura dei termini per la presentazione di progetti relativi a percorsi di alto apprendistato⁸⁹ per il conseguimento di Laurea (triennale, magistrale, a ciclo unico), alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), Dottorati di ricerca e Ricerca con una dotazione finanziaria di 2 milioni di euro a cui si aggiungono 700 mila euro per i master di I e II livello.

Le politiche volte a incentivare l'utilizzo dell'apprendistato messe in atto nel corso degli anni hanno senza dubbio contribuito al progressivo aumento dei contratti di apprendistato sia di I che di III livello, a testimoniare un crescente interesse da parte delle aziende. Tuttavia, come noto, l'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 ha profondamente segnato il 2020 in termini di occupazione e nuove assunzioni, tanto da invertire il *trend* di crescita riscontrato per entrambe le tipologie contrattuali di apprendistato negli ultimi anni (Figura 6.1).

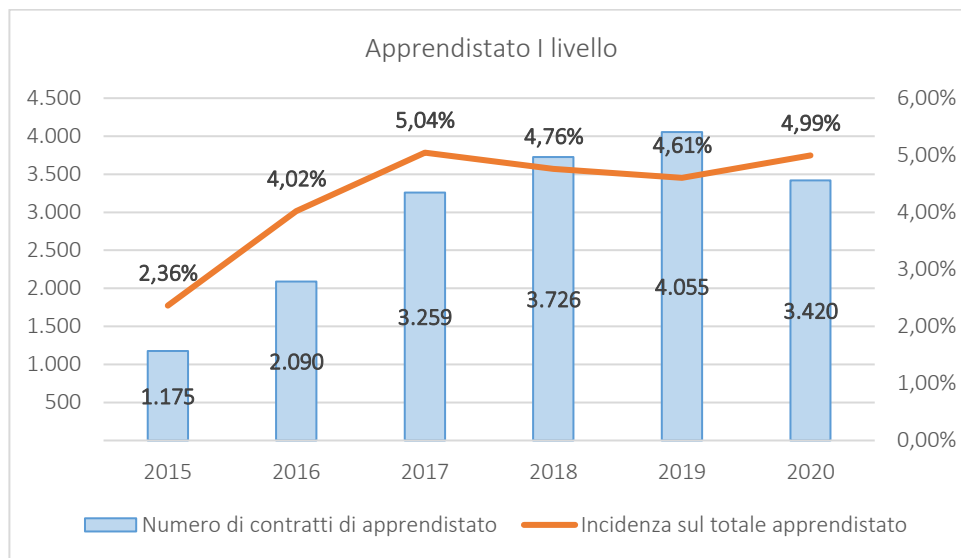
Si evidenzia, ad ogni modo, che **l'apprendistato di I e, ancor più, quello di III livello ancora non hanno trovato un largo utilizzo e restano politiche "di nicchia" se rapportate al totale dei contratti di apprendistato attivati e al complesso dei contratti che interessano le fasce giovanili della popolazione.**

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di I livello, dal 2015 al 2019 si osserva una crescita molto significativa in termini assoluti: nel 2015 i contratti di apprendistato di I livello in essere erano 1.175, mentre il medesimo valore è pari a 3.726 nel 2018 e a 4.055 nel 2019, con un valore più che triplicato, quindi, già a partire dal 2018 e un ulteriore aumento nel 2019 (+9% rispetto all'anno precedente). Nello stesso quinquennio quasi raddoppia anche il peso di questa tipologia di apprendistato sul totale di questo istituto, con un'incidenza che passa dal 2,4% del 2015 al 4,7% del 2018 e al 4,6% del 2019.

Nel 2020, invece, il numero di contratti di apprendistato di I livello diminuisce del 16% rispetto all'annualità precedente, un calo in termini assoluti di oltre 600 unità che riporta il dato al livello del 2016. In termini relativi, tuttavia, l'incidenza di questa tipologia di contratto aumenta leggermente rispetto all'anno precedente, sfiorando il 5%.

⁸⁹ di cui all'avviso pubblico approvato con dds 10693 del 23/07/2018.

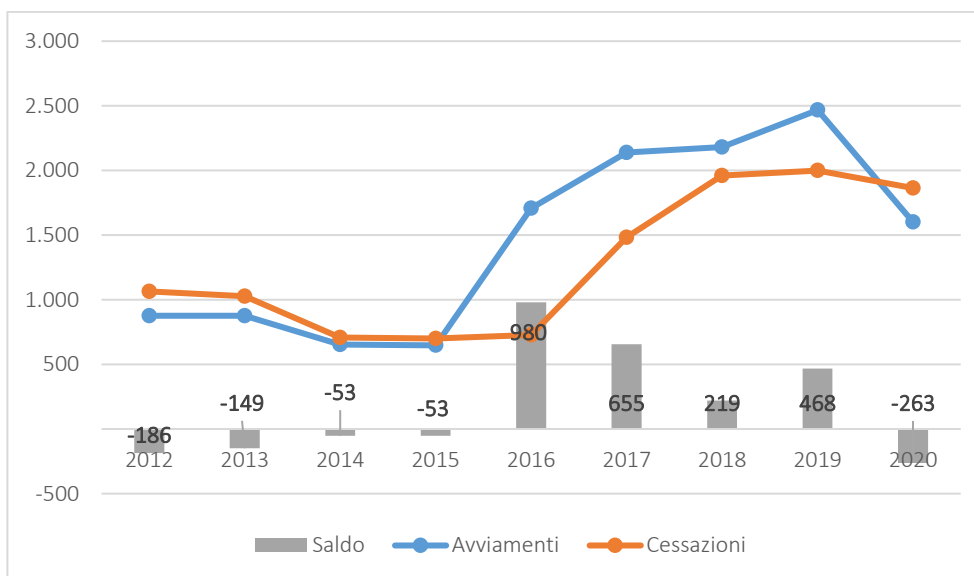
Figura 6.1 - Numero di contratti di apprendistato di I livello attivati in Lombardia e quota dei contratti di apprendistato sul totale dei contratti



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Anche dall'analisi degli avviamenti e delle cessazioni (e relativo saldo) del contratto di apprendistato di I livello si evidenzia che, dopo un periodo in cui si sono registrate più cessazioni che avviamenti di contratti di apprendistato, dal 2016 in poi, ovvero a partire dall'anno successivo alla riforma dell'istituto, il saldo è stato nettamente positivo, con valori particolarmente positivi per il 2016 e per il 2017, quando il saldo è stato pari rispettivamente a +980 e +655. Nel 2020, come prevedibile nel contesto pandemico sperimentato, il saldo registra un -263, il valore più negativo osservato nell'ultimo decennio.

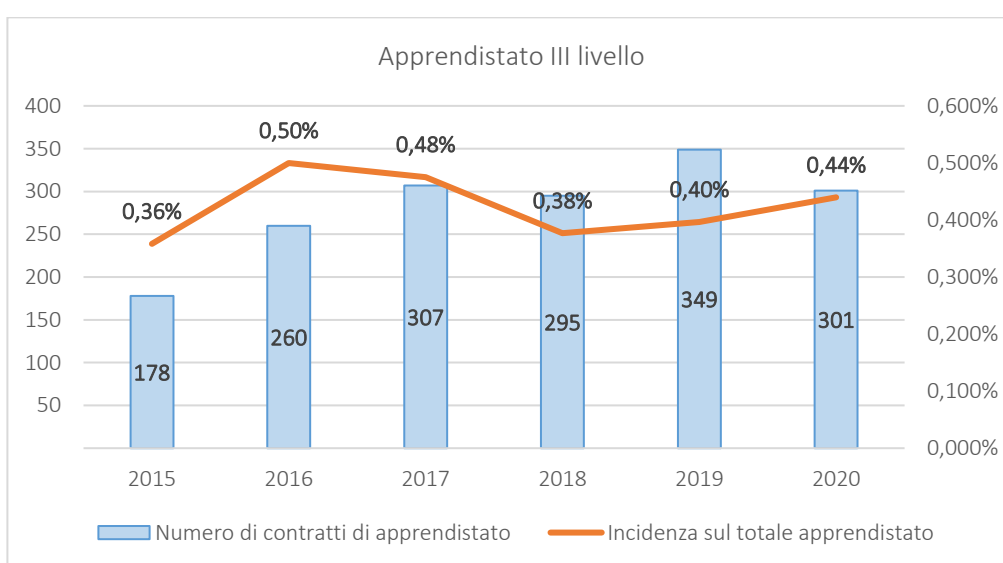
Figura 6.1 -Avviamenti, cessazioni e saldo dei contratti di apprendistato di I livello



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Anche per i contratti di apprendistato di III livello, fino al 2019, si registra un andamento crescente nel tempo, anche se l'aumento è meno marcato rispetto ai contratti di I livello (Figura 6.3). Allo stesso modo, nel 2020 si registra un calo del numero di contratti rispetto all'anno precedente, ma tale diminuzione non sembra pesare particolarmente rispetto alla tendenza complessiva. Rispetto al 2015 il numero di contratti è, comunque, aumentato del 69% in termini assoluti. Meno netto è l'andamento relativo all'incidenza di questo contratto sul totale dell'apprendistato, che oscilla comunque restando su valori assolutamente modesti, attestandosi nel 2019 sullo 0,40% e nel 2020 sullo 0,44% del totale dei contatti di apprendistato avviati.

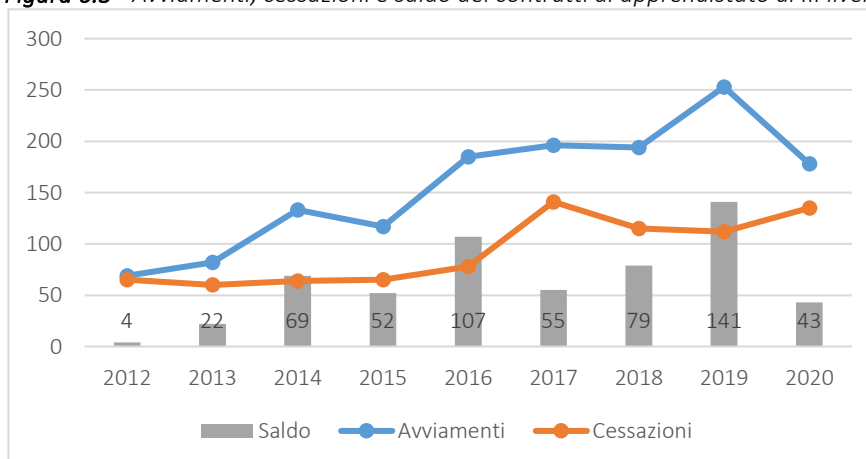
Figura 6.2 - Numero di contratti di apprendistato di III livello attivati in Lombardia e quota dei contratti di apprendistato sul totale dei contratti



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

L'apprendistato di III livello mostra lungo tutto il periodo preso in considerazione un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni. Tuttavia, il saldo particolarmente alto registrato nel 2019 subisce una brusca diminuzione nel 2020, a causa principalmente del forte calo degli avviamenti (Figura 6.4).

Figura 6.3 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei contratti di apprendistato di III livello



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Il limitato peso che l'apprendistato formativo, sia di I che di III livello, continua a rivestire in Lombardia, anche a fronte di incentivi fiscali, contributivi ed economici di livello sia nazionale che regionale, deve però essere contestualizzato rispetto a quanto accade mediamente a livello nazionale.

Il confronto con le altre regioni mette, infatti, in luce una **diffusione di questi istituti comunque superiore alla media nazionale in Lombardia**.

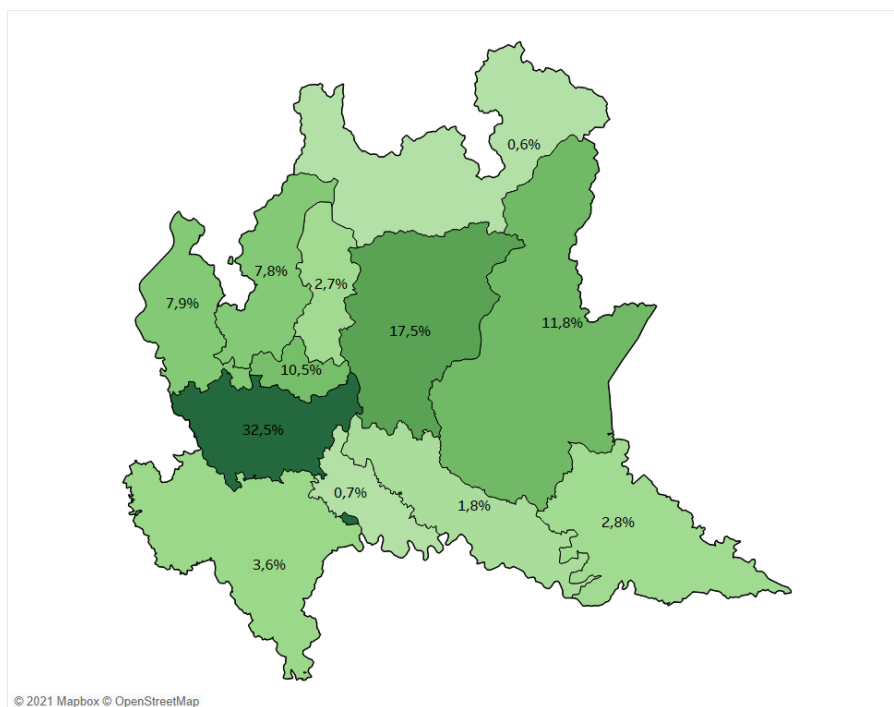
Per quanto concerne l'apprendistato di I livello, sebbene la riforma attuata del 2015 e l'avvio della sperimentazione del sistema duale nel 2016 (alla quale in fase di avvio hanno aderito tutte le Regioni, ad esclusione delle Province di Trento e Bolzano) abbiano dato un nuovo impulso a questa tipologia di apprendistato anche grazie alle consistenti risorse finanziarie messe a disposizione delle Regioni, tuttavia la diffusione dell'istituto continua ad interessare prioritariamente le Amministrazioni del Settentrione, in particolare la Lombardia e la Provincia di Bolzano (INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio*, giugno 2019). L'apprendistato di III livello appare, invece, circoscritto solo ad alcuni territori: con riferimento al 2017, ultima annualità disponibile, emerge che i percorsi formativi di apprendistato di alta formazione e ricerca sono stati avviati solo in tredici amministrazioni e che in Lombardia e in Piemonte si concentra il 76,2% degli apprendisti (*ibidem*).

Focalizzando l'attenzione sulla **distribuzione territoriale e settoriale** delle due tipologie di apprendistato in Lombardia emergono alcune differenze fra l'apprendistato di I e di III livello.

L'ultimo dato disponibile, relativo all'annualità 2020 (in una linea di sostanziale continuità con il dato 2019) mette in luce come per l'apprendistato di I livello la distribuzione territoriale, analizzata a partire dalla sede operativa dell'azienda, tenuto conto delle differenze di lavoratori che ci sono in assoluto all'interno della Regione, sia piuttosto omogenea. Dopo la provincia di Milano, che da sola ha poco meno di un terzo degli apprendisti, le province di Bergamo, Brescia e di Monza e Brianza si dividono il 40% dei giovani lavoratori, con quote piuttosto simili (leggermente superiore la quota di apprendisti che lavorano in aziende con sede operativa a Bergamo rispetto alle altre due province, pari al 17,5%). Gli apprendisti rimanenti lavorano in aziende con sede operativa nelle province di Varese e Como, mentre sono più esigue le quote di apprendisti presenti nelle altre province (cfr. Figura 6.5).

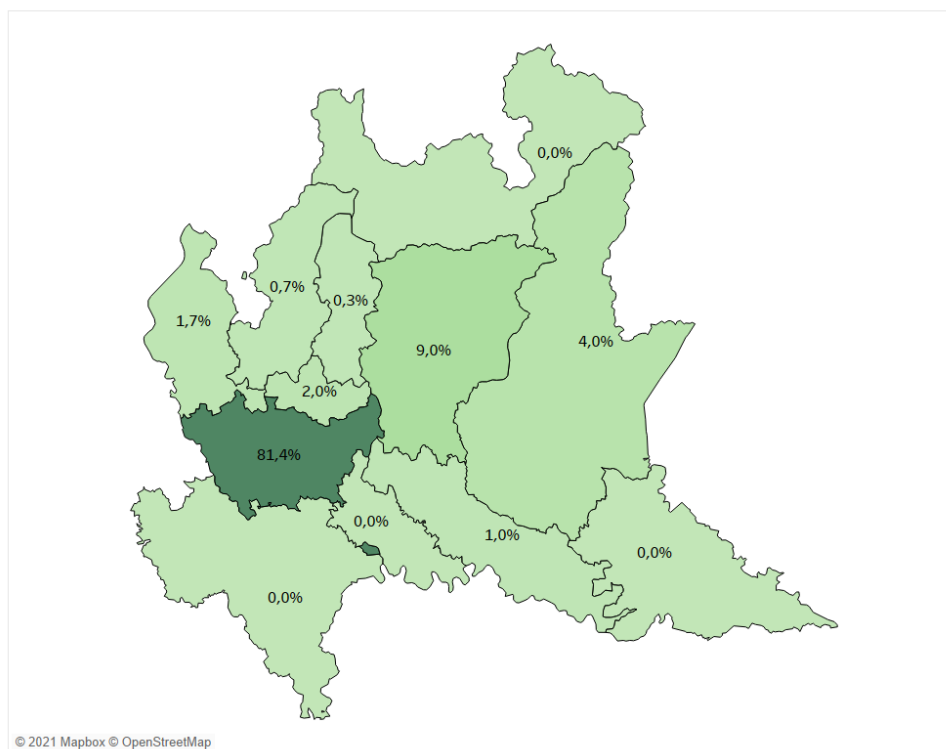
Complice probabilmente una diversa diffusione di istituti di alta formazione all'interno del territorio della Lombardia, la distribuzione degli apprendisti di III livello per provincia della sede operativa dell'azienda è invece più concentrata in poche città rispetto a quanto visto per gli apprendisti di I livello. Le aziende che hanno la sede operativa nella provincia di Milano ospitano più dell'80% degli apprendisti di III livello (era il 64% nel 2019 e il 67% nel 2018). A seguire, solamente la provincia di Bergamo ha una quota consistente di apprendisti, pari al 9% (nel 2019 era l'11,5%). Di minor rilievo sono le restanti città: nessuna di loro supera il 5%, e considerate insieme, si attestano intorno al 10% del totale (cfr. Figura 6.6).

Figura 6.4 - Distribuzione dei lavoratori con contratto di apprendistato di I livello per provincia della sede operativa dell'azienda, 2020



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Figura 6.5 - Distribuzione dei lavoratori con contratto di apprendistato di III livello per provincia della sede operativa dell'azienda, 2020



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Per quanto riguarda i settori in cui i contratti vengono attivati, poco meno di due terzi dei contratti di apprendistato di I livello sono avviati nel terziario, circa un terzo riguarda il settore industriale e solo un residuale 1,75% il comparto primario. Nei contratti di apprendistato di III livello scompare completamente la quota del settore primario e gli altri due settori si dividono, invece, in un quarto dei contratti nel settore secondario e tre quarti nel terziario.

Rispetto alle **caratteristiche dei destinatari** target, l'apprendistato si caratterizza come un istituto prevalentemente maschile (è uomo il 70% degli apprendisti di I livello e il 67% di quelli di III livello), mentre la classe di età varia in funzione del tipo di apprendistato: quella compresa tra i 15 e 19 anni è la più rappresentata tra gli apprendisti di I livello (l'81% del totale), coerentemente con il maggiore utilizzo per l'acquisizione di un diploma o di una qualifica, mentre fra gli apprendisti di III livello prevalgono i giovani 25-29enni già in possesso di una laurea, in conseguenza delle maggiori difficoltà incontrate nell'utilizzo di questo tipo di apprendistato per i percorsi più strutturati e meno flessibili (e, quindi, la scelta di ricorrervi soprattutto per i percorsi finalizzati all'acquisizione di master e di dottorati). Dal punto di vista degli **esiti occupazionali**, per i giovani che hanno concluso un percorso in apprendistato di primo e terzo livello nel corso degli ultimi anni, nel complesso la scelta appare vincente, soprattutto se raffrontata con le tipologie contrattuali normalmente offerte ai giovani.

Per quanto riguarda l'apprendistato di I livello, per quasi tutto l'arco temporale considerato il contratto a tempo indeterminato è risultato essere il contratto più diffuso al termine del percorso di apprendistato, anche se la percentuale di giovani che alla fine dell'apprendistato ha sottoscritto un contratto a tempo indeterminato appare diminuire dal 2015 in poi (Tabella 6.1). Si ritiene comunque opportuno segnalare l'opportunità di leggere con una certa cautela il dato relativo al triennio 2018-2020, stante un numero ridotto di osservazioni. Diminuisce nell'ultimo anno la quota di giovani che passano dall'apprendistato di I livello ad un percorso di apprendistato professionalizzante, che rappresenta la tipologia contrattuale che nel tempo ha visto aumentare maggiormente la propria quota sul totale. Più stabile è invece la quota di coloro che decidono di proseguire con un apprendistato di I livello.

Nel complesso, data la giovane età di coloro che intraprendono tale percorso, l'analisi delle transizioni contrattuali sembra dare ragione alla scelta dell'apprendistato di I livello.

Tabella 6.1 - Le transizioni contrattuali degli apprendisti di I livello (Valori %)

Tipo di rapporto successivo all'apprendistato di I livello	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tempo Determinato	20,6%	23,0%	20,6%	24,9%	36,6%	39,0%
Tempo Indeterminato	42,3%	27,9%	24,4%	28,3%	25,7%	32,2%
Somministrazione	7,1%	6,7%	8,0%	8,4%	17,8%	15,3%
Apprendistato professionalizzante	14,0%	20,7%	23,6%	24,9%	14,9%	8,5%
Apprendistato I livello	11,2%	15,7%	16,6%	10,5%	4,0%	3,4%
Tirocinio	4,1%	5,2%	6,5%	2,5%	1,0%	1,7%
Lavoro a progetto	0,5%	0,8%	0,2%	0,4%	0,0%	0,0%
Lavori socialmente utili	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale transizioni (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale transizioni (N)	607	599	811	237	101	59

Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

Le transizioni contrattuali degli apprendisti di III livello mettono in luce risultati ancora più positivi, soprattutto fino a prima dello scoppio della pandemia (Tabella 6.2). Il dato relativo alle annualità 2018 e 2019 evidenzia che più di 3 apprendisti su 4 hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato, anche se il dato va letto con una certa cautela perché riferito ad una quota di giovani inferiore rispetto

agli anni precedenti (il dato del 2020 appare ancora più basso, pertanto non si presta a commenti attendibili). La transizione contrattuale più frequente, per tutte le annualità ma con l'eccezione del 2020, risulta quella verso un contratto stabile a tempo indeterminato (circa la metà nel 2015, circa il 30% nel 2016 e poco più del 40% nel 2017). Seguono il proseguimento in un percorso di alta formazione e ricerca mediante la stipula di un nuovo contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca o l'inserimento lavorativo con un contratto a tempo determinato. Poco frequenti, invece, le altre tipologie contrattuali.

Tabella 6.2 - Le transizioni contrattuali degli apprendisti di III livello (Valori %)

Tipo di rapporto successivo all'apprendistato di III livello	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tempo Determinato	19,0%	26,9%	20,0%	10,3%	0,0%	40,0%
Tempo Indeterminato	48,3%	31,3%	42,2%	62,1%	83,3%	30,0%
Somministrazione	1,7%	3,0%	2,2%	0,0%	0,0%	20,0%
Apprendistato professionalizzante	1,7%	3,0%	8,9%	10,3%	0,0%	10,0%
Lavori socialmente utili	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tirocinio	3,4%	11,9%	6,7%	6,9%	5,6%	0,0%
Apprendistato III livello	17,2%	17,9%	20,0%	10,3%	11,1%	0,0%
Lavoro a progetto	8,6%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale transizioni (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale transizioni (N)	58	67	90	29	18	10

Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo STATistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2021

7 La formazione degli adulti

Il presente capitolo è finalizzato a ricostruire un quadro conoscitivo aggiornato sugli interventi di formazione degli adulti che, unitamente alla formazione rivolta ai giovani (in una prospettiva di contrasto ai fenomeni della dispersione e dell'abbandono e di sostegno alla transizione scuola-lavoro), rappresentano un tassello fondamentale della strategia di Regione Lombardia.

La Regione riveste, infatti, un ruolo importante di indirizzo e incentivo per lo sviluppo dell'apprendimento continuo sul posto di lavoro, per la formazione permanente e la riqualificazione professionale degli adulti, con l'obiettivo di supportare tutte le transizioni nel corso della vita lavorativa anche dopo il primo ingresso nel mondo del lavoro, potenziando la formazione permanente e aiutando gli adulti a costruirsi percorsi individualizzati, anche attraverso la certificazione delle competenze acquisite e tenendo conto delle specificità dei meccanismi di apprendimento degli adulti.

Si tratta di politiche importanti, nella direzione dell'innalzamento della quota di adulti coinvolti in percorsi di formazione permanente, che, sebbene il dato lombardo sia superiore alla media nazionale, resta comunque inferiore alla media europea e lontana dagli obiettivi comunitari.

Il capitolo sarà, pertanto, focalizzato su:

- la formazione permanente;
- la formazione continua;
- i percorsi di specializzazione e le figure professionali normate;
- la certificazione delle competenze.

Per tutte queste tipologie formative, nonché per la certificazione delle competenze acquisite in qualsiasi ambito – formale (percorsi formativi), non formale (lavoro) e informale (esperienze di vita) – è necessario fare riferimento al Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP)⁹⁰, costruito secondo regole coerenti con i modelli europei,⁹¹ con il Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali di cui al decreto interministeriale del 30 giugno 2015 e con il Sistema Nazionale di certificazione delle competenze, di cui al D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 attuativo della cd. Legge Fornero.

Il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) di Regione Lombardia definisce e classifica l'insieme dei profili professionali caratteristici e attivi nel mercato del lavoro lombardo. In particolare, gli standard professionali e di competenza rappresentano un riferimento indispensabile e univoco per:

- la progettazione dell'offerta formativa in termini di competenze per i percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione, a garanzia della coerenza tra i contenuti tecnico professionali sviluppati e le richieste del mondo del lavoro;
- la definizione dei contenuti della certificazione, indipendentemente dai contesti di acquisizione, e per la conseguente registrazione sugli attestati di competenza regionale e sul Libretto Formativo del Cittadino, assicurandone così riconoscibilità e trasferibilità;

⁹⁰ Cfr. <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-informazioni/Enti-e-Operatori/occupazione-e-formazione-professionale/formazione-professionale/quadro-regionale-standard-professionali/quadro-regionale-standard-professionali> e <http://www.ifl.servizirl.it/site>

⁹¹ Gli standard professionali del QRSP assumono, in particolare, l'impianto proposto dall'EQF (European Qualification Framework), basato sul concetto di risultati di "apprendimento" in termini di competenze, conoscenze ed abilità, riferimento fondamentale anche degli standard formativi, assicurandone così lo stretto raccordo.

- utilizzare un linguaggio comune tra tutti gli attori del mercato del lavoro e della formazione professionale che permetta, tra l'altro, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e la spendibilità delle competenze comunque acquisite.

In esito ad un complesso lavoro portato avanti con i componenti di un gruppo di lavoro della Commissione Regionale per il Lavoro e la Formazione (CRPLF), con decreto n. 11809 del 23/12/2015 Regione Lombardia ha aggiornato il QRSP, consentendo così un adeguato raccordo con il quadro nazionale che consente la riconoscibilità delle certificazioni di competenza a livello nazionale ed europeo e rendendo, nel contempo, standard e profili più aderenti alle richieste del mercato del lavoro regionale.

Il QRSP è articolato in diverse sezioni:

- Sezione Profili professionali e Competenze indipendenti (queste ultime, non legate a un profilo professionale)
- Sezione Competenze di base (relative a italiano, matematica, lingua straniera e informatica)
- Sezione Competenze trasversali⁹²
- Sezione competenze bionaturali⁹³
- Sezione figure regolamentate/abilitanti
- Sezione percorsi regolamentati

7.1 La formazione permanente in Lombardia

Come anticipato, accanto alla formazione rivolta a preparare l'ingresso nel mercato del lavoro, una parte importante dell'offerta regionale riguarda la formazione degli adulti, inseriti nel mercato del lavoro o che, essendone stati esclusi, intendono rientrarvi.

La formazione permanente è finalizzata ad incrementare le conoscenze, le competenze e la capacità tecnica dei lavoratori, al fine di garantirne una crescita e un miglioramento non solo in ambito lavorativo, ma anche sociale e personale, in una logica di *Lifelong Learning* che prevede un processo continuo di aggiornamento professionale e di apprendimento che dura per tutta la vita.

Nella formazione permanente rientrano, quindi, percorsi e attività di formazione e aggiornamento volti all'acquisizione e/o allo sviluppo di competenze anche di carattere culturale e sociale, relative al profilo personale e professionale dei soggetti in età adulta.

La Formazione Permanente si distingue, dunque, sia dalla formazione continua volta esclusivamente all'aggiornamento e alla qualificazione professionale a supporto dei lavoratori già occupati al fine di migliorarne la crescita professionale, sia dall'istruzione permanente degli adulti, focalizzata sull'acquisizione di competenze di base generali per il conseguimento del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione, della certificazione attestante l'acquisizione delle competenze di base connesse all'obbligo di istruzione, dei titoli di istruzione e formazione di secondo ciclo, del titolo

⁹² Nella sezione sono presenti competenze trasversali e ricorrenti in numerosi profili professionali relative alla sicurezza, igiene e salva-guardia ambientale, alla qualità, all'organizzazione aziendale e principi economici in contesti produttivi di beni e servizi; alle relazioni interpersonali e comunicazione all'interno dei contesti lavorativi, alla disciplina del rapporto di lavoro, ecc.

⁹³ In attuazione della Legge Regionale 1° febbraio 2005 n. 2 "Norme in materia di discipline bio-naturali", si tratta di competenze proposte da uno specifico Comitato Tecnico Scientifico che, in accordo con la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro, ha esercitato il proprio ruolo di proponente, individuando competenze indipendenti relative alle discipline bio-naturali, approvate dalla Sottocommissione CRPLF di aggiornamento QRSP.

attestante il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2 EQF.

Anche per la formazione permanente il riferimento univoco per la progettazione e la realizzazione dei percorsi è rappresentato dal Quadro Regionale degli Standard Professionali. Tutti i percorsi di formazione permanente avviati da enti accreditati alla formazione (inclusi quelli che riguardano i percorsi di Dote Unica Lavoro) fanno, dunque, riferimento alle competenze e ai profili professionali del QRSP i della Regione Lombardia.

Nella tabella 7.1 sono riassunti i dati sia dei percorsi autofinanziati, sia dei percorsi di formazione permanente finanziati da politiche regionali tra cui: Dote Unica Lavoro⁹⁴ (percorsi professionalizzanti, percorsi abilitanti, percorsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, moduli Master universitari, Forze dell'Ordine), Garanzia Giovani Fase II⁹⁵, Dote Comune⁹⁶, Formare per assumere⁹⁷, Lombardia Plus 2018⁹⁸ e 2019 (linea SMART)⁹⁹, e Azioni di Rete per il Lavoro¹⁰⁰ (percorsi professionalizzanti, percorsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, percorsi abilitanti), Formazione Insegnanti Generazione web Lombardia¹⁰¹.

Nel 2020 sono stati avviati 4.467 percorsi di formazione permanente, per un totale di 35.225 iscritti, in diminuzione rispetto all'anno precedente quando erano stati avviati poco più di 6.000 percorsi, con il coinvolgimento di 50.632 studenti e studentesse. Tale diminuzione è verosimilmente legata allo scoppio

⁹⁴ Per approfondimenti si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/servizi-e-informazioni/cittadini/lavoro-e-formazione-professionale/dote-unica-lavoro>

⁹⁵ La Fase II del programma regionale rivolto ai giovani tra i 16 e i 29 anni che offre opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione di bisogni individuali. Per approfondimenti si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Garanzia-Giovani/ser-garanzia-giovani-ifl/garanzia-giovani-lombardia>

⁹⁶ La misura prevede lo svolgimento di tirocini extracurricolari presso gli enti locali della Lombardia che aderiscono all'iniziativa. Per approfondimenti sull'ultimo avviso si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Altre-opportunita-di-lavoro/dote-comune-2019/dote-comune-2021>

⁹⁷ Misura che ha l'obiettivo di ridurre i tempi di reimpiego e di inserimento attraverso l'adeguamento delle competenze dei lavoratori in fase di assunzione. Per approfondimenti sull'ultimo avviso si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/formare-per-assumere/formare-per-assumere>

⁹⁸ L'iniziativa Lombardia PLUS promuove azioni di formazione permanente e specializzazione per giovani disoccupati, rispondenti alle esigenze del contesto produttivo lombardo ma non ricomprese nel repertorio di leFP, IFTS e ITS. Per approfondimenti sull'ultimo avviso si rimanda al link <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/lombardia-plus-2019-2020-smart>, mentre per l'annualità 2018 al link <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/lombardia-plus-anno-2018>

⁹⁹ <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/lombardia-plus-2019-2020-smart>

¹⁰⁰ Il bando finanzia azioni di rete rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione coinvolti in processi di crisi aziendale, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle crisi sui territori interessati e supportare il mantenimento dei livelli occupazionali. L'intervento consente di attivare servizi al lavoro e alla formazione a favore di lavoratori in uscita o già fuoriusciti da aziende interessate da crisi, stimolando la messa in rete di diversi soggetti del sistema socio economico, al fine di affrontare situazioni complesse che comportano impatti negativi sull'occupazione. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/azioni-di-rete-per-il-lavoro> per fase I e <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/azioni-di-rete-lavoro-fase-2> per fase II

¹⁰¹ Avviso pubblico a sostegno dell'innovazione tecnologica nella didattica per il personale docente. Per approfondimenti sull'ultimo avviso si rimanda al link <https://www.bandi.regione.lombardia.it/procedimenti/new/bandi/bandi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/generazione-web-lombardia-2018-2019-formazione-insegnanti-RL12018004844>

della pandemia di Covid-19 che ha obbligato il sistema della formazione lombardo (e non solo) ad una imprevista battuta di arresto e ad una successiva riorganizzazione.

In maniera analoga nel 2020, diminuisce rispetto all'anno precedente il numero di operatori che erogano questo tipo di percorsi: dai 335 del 2019 ai 275 del 2020 (cfr. figura 7.1).

Per quanto riguarda la distribuzione sul territorio dell'offerta formativa, più della metà dei corsi sono realizzati nella provincia di Milano e tale concentrazione appare in aumento nelle ultime annualità (i corsi erogati in provincia di Milano sono il 54% del totale nel 2019 e il 57% nel 2020).

Tabella 7.1 - Numero di corsi di formazione permanente, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia (2019-2020)¹⁰²

Province	2019			2020		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti
BG	500	4.553	70%	390	3.188	58%
BS	594	5.792	75%	365	3.731	66%
CO	189	1.841	75%	140	1.547	76%
CR	138	1.988	67%	87	1.146	67%
LC	79	970	50%	77	802	66%
LO	66	635	65%	84	539	45%
MB	321	3.276	58%	240	2.134	52%
MI	3.316	20.676	61%	2.539	16.477	45%
MN	152	1.805	69%	85	830	40%
PV	290	3.572	63%	201	2.263	56%
SO	36	553	85%	54	541	68%
VA	479	4.971	56%	205	2.027	47%
Totale	6.160	50.632	64%	4.467	35.225	52%

Nota: si considerano i corsi in stato avviato e concluso dal 01.01.2018 al 12.11.2021

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

La quota di allievi che, al termine del percorso di formazione permanente, riceve un attestato, sebbene diminuisca progressivamente in valori assoluti dal 2018 in poi in conseguenza del calo complessivo degli iscritti (cfr. figura 7.2), in termini relativi raggiunge il massimo nel 2019 (64% del totale degli iscritti) per poi tornare ai livelli delle annualità precedenti nel 2020 (52% degli iscritti).

I percorsi di formazione permanente, disponibili all'interno del Catalogo dell'offerta formativa per maggiorenni (lavoratori e disoccupati) di Regione Lombardia,¹⁰³ con riferimento alle annualità considerate hanno, infatti, una durata variabile, da un minimo di 2 ore fino a una durata massima di 4.200 ore. I percorsi di durata molto breve possono non prevedere il rilascio dell'attestato di competenza regionale, per cui ad un aumento della durata media dei corsi corrisponde un aumento della quota di attestati rilasciati agli iscritti.

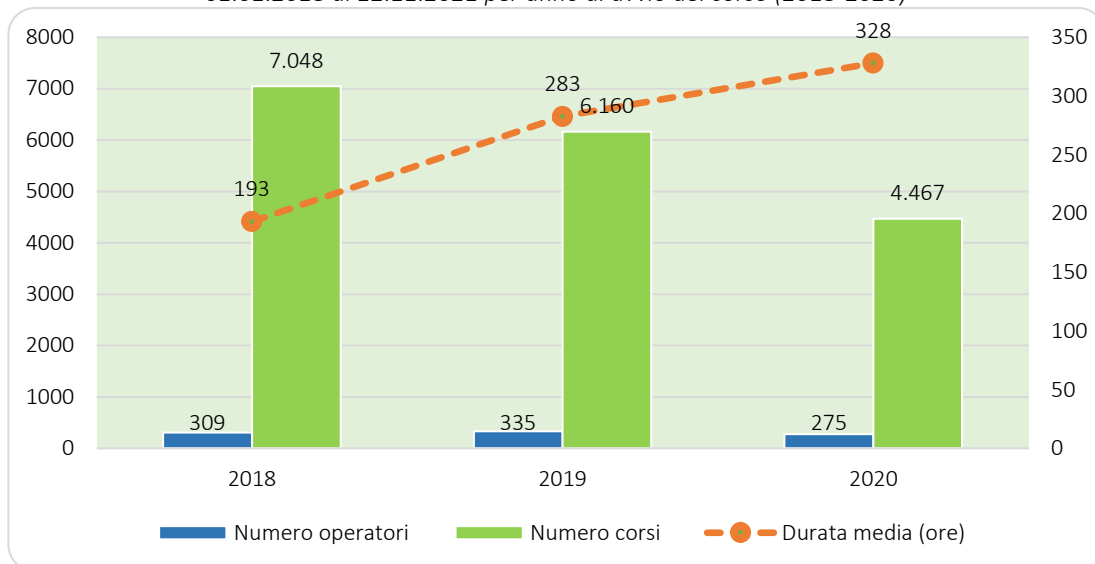
L'analisi dei percorsi avviati nel 2019 ha messo in luce una durata superiore alla media dei percorsi avviati nel 2019 (cfr. figura 7.1) che, pertanto, ha portato ad una maggiore presenza di attestazioni (cfr. figura 7.2). Ciò non sembra confermarsi per il 2020, anno in cui si sono registrati percorsi in media molto

¹⁰² Si evidenzia che i dati riportati nello scorso rapporto ("Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Lombardia 2019/2020") non includevano i corsi di formazione avviati nelle misure DUL e Garanzia Giovani, motivo questo della discrepanza con i dati qui restituiti.

¹⁰³ Per maggiori informazioni si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Formazione-per-il-lavoro/catalogo-corsi-lavoratori-disoccupati/catalogo-corsi-disoccupati>.

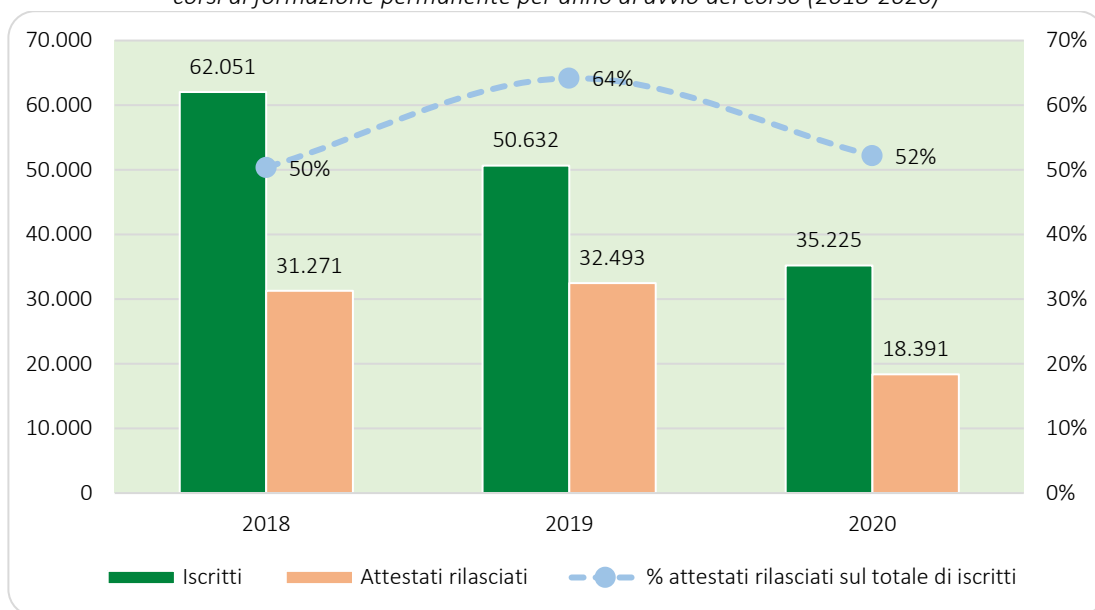
lunghi (328 ore in media), ma tale dato non è corrisposto a una quota particolarmente alta di certificati rilasciati.

Figura 7.1 - Numero di operatori, numero di corsi e durata media (in ore) dei corsi di formazione o avviati dal 01.01.2018 al 12.11.2021 per anno di avvio del corso (2018-2020)



Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

Figura 7.2 - Numero di iscritti, numero attestati rilasciati e percentuale di attestati rilasciati sul totale di iscritti ai corsi di formazione permanente per anno di avvio del corso (2018-2020)



Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

7.2 La formazione continua in Lombardia

La formazione continua è finalizzata all'adeguamento e all'accrescimento delle competenze e del livello professionale dei lavoratori e degli imprenditori in funzione dell'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e degli obiettivi aziendali, con lo scopo ultimo di aumentare la competitività delle imprese e del territorio regionale.

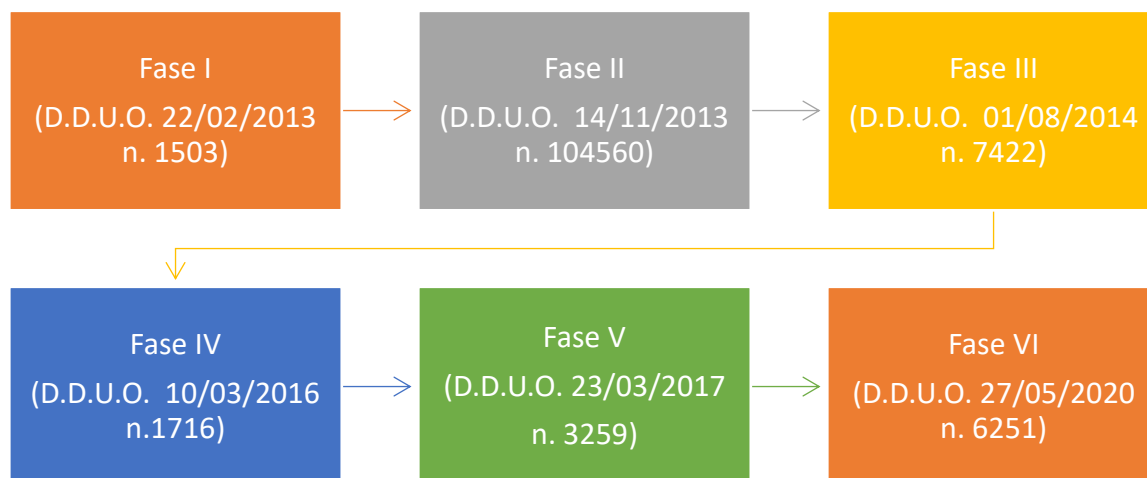
Nella formazione continua rientrano percorsi e attività formative coerenti con il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) della Regione Lombardia, volte all'aggiornamento, alla qualificazione e al perfezionamento delle competenze professionali dei lavoratori, funzionali al riallineamento delle conoscenze e delle competenze e alla valorizzazione del capitale umano, resi necessari dalle profonde trasformazioni del mercato del lavoro e dall'evoluzione dei modelli organizzativi e di business.

In Regione Lombardia la formazione continua costituisce ormai uno strumento consolidato di intervento sul mercato del lavoro, a cui sono stati destinati nel tempo finanziamenti importanti, anche grazie all'integrazione di risorse di fonti differenti:

- il Fondo Sociale Europeo, per le componenti di sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese;
- i fondi della Legge 236/93, che durante il periodo della crisi economica non sono stati, però, utilizzati per sostenere progetti formativi a gestione regionale, bensì per il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (utilizzati nuovamente per l'Avviso "Expo e competitività", approvato con D.D.U.O. n. 1921 del 12 marzo 2015);
- la Legge 53/00, che prevede il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato, attraverso due tipologie di intervento: i) per progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro; ii) per progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (la cosiddetta formazione a domanda individuale);
- i Fondi interprofessionali ex L. 388/2000, finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio delle imprese contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda);
- i fondi per la formazione dei lavoratori in somministrazione.

In particolare, dal 2013 ad oggi si sono susseguiti in Lombardia diversi Avvisi sulla Formazione Continua, dalla Fase I alla Fase VI (cfr. figura 7.3), che hanno previsto l'allocazione di dotazioni finanziarie consistenti a valere sul Fondo Sociale Europeo (sia nella precedente che nell'attuale programmazione). Si tratta, in particolare, di 5 avvisi approvati nella X Legislatura fino al 2019, finanziati con risorse FSE a cavallo tra i cicli di programmazione comunitaria 2007-2013 e 2014-2020 con un investimento complessivo di oltre 86 milioni di euro, a cui si aggiungono gli ulteriori 26,5 milioni destinati alla formazione continua con l'avviso di Fase VI del luglio 2020, che interviene anche in risposta alla pandemia di Covid-19, consentendo così di raggiungere un investimento totale che sfiora i 113 milioni di euro (cfr. tabella 7.2).

Figura 7.3 - Avvisi di formazione continua di Regione Lombardia



Fonte: Atti amministrativi - Regione Lombardia

Tabella 7.2 - Le risorse complessivamente investite (Fasi I-VI)

Fase	Risorse
Fase I	€ 15.000.000 a valere sul POR FSE 2007/2013 - Asse I
Fase II	€ 11.713.000 a valere POR FSE 2007/2013 – Asse I
Fase III	€ 15.000.000 a valere sul POR FSE 2007/2013- Asse I
Fase IV	€ 10.000.000 a valere sul POR FSE 2014/2020- Asse 1 (Azione 8.6.1), poi incrementato a 24.331.680 euro
Fase V	€ 10.000.000 a valere sul POR FSE 2014/2020- Asse 1 (Azione 8.6.1), poi incrementato a 20.295.500 euro
Fase VI	€ 26.500.000 a valere sul POR FSE 2014/2020 - Asse 1 (Azione 8.6.1)
Totale	€ 112.840.180,00

Fonte: Atti amministrativi - Regione Lombardia

Gli avvisi riflettono i cambiamenti intervenuti nel quadro economico regionale di riferimento nei diversi momenti storici.

A partire dall'avviso di Fase III (agosto 2015) il focus dell'attenzione si è, infatti, spostato dal mantenimento del tessuto occupazionale e lavorativo in una prospettiva di tutela dell'occupazione e di crescita aziendale – coerente con un sistema produttivo regionale ancora segnato e condizionato dalla crisi economica iniziata nel 2008 che ha contraddistinto le Fasi I e II¹⁰⁴ – all'esigenza di gestire i cambiamenti derivanti da Industria 4.0 sul versante sia delle competenze, sia dei processi di lavoro.

Con l'avviso Fase III si introduce, quindi, una rinnovata attenzione all'innovazione e allo sviluppo tecnologico, all'internazionalizzazione, alla digitalizzazione e, in definitiva, a tutte le competenze necessarie per fronteggiare l'evoluzione dei processi lavorativi.

L'attenzione si sposta, di conseguenza, dalle competenze trasversali e di base verso percorsi formativi inerenti alle competenze e i profili di alta specializzazione dell'area "informatica e telecomunicazioni" e si rimanda alle priorità di interesse regionale, con riferimento alle imprese che avevano aderito ad Accordi per la competitività.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Coerentemente, fra gli indirizzi di fondo degli avvisi di fase I e II (pubblicati entrambi nel corso del 2013, rispettivamente sul Burl n. 10 del 06/03/2013 serie ordinaria e sul Burl n. 47 del 19/11/2013 serie ordinaria) figurano: il superamento del meccanismo dei Progetti Quadro, in quanto non immediatamente riconducibili ai bisogni aziendali; la necessità di focalizzazione su progetti ben definiti con imprese identificabili; l'attenzione a rafforzare le competenze trasversali e di base.

¹⁰⁵ D.g.r. 1956 del 13 giugno 2014.

Si assiste, nel tempo, al passaggio da una formazione continua più libera nei temi, ritagliati sugli specifici fabbisogni aziendali, ad una formazione di natura tematica, attenta alle priorità strategiche del territorio regionale e progressivamente più orientata all'adozione di un approccio complementare rispetto agli altri progetti strategici realizzati a livello regionale, che, soprattutto nelle fasi IV e V, appare maggiormente legata alle innovazioni di processo e prodotto e ai temi di industria 4.0 e impresa 4.0¹⁰⁶. Nel primo avviso del ciclo della programmazione comunitaria 2014-2020, l'avviso di Fase IV¹⁰⁷ appare, infatti, sempre più definita la volontà di agire come stimolo del tessuto produttivo lombardo, per metterlo in condizione di affrontare le sfide poste dall'innovazione e dallo sviluppo tecnologico, sostenendo le persone e le imprese nei processi di cambiamento e di riorganizzazione dovuti all'utilizzo delle nuove tecnologie, mettendo contestualmente in atto una strategia politica integrata, con rafforzata attenzione a qualità, innovazione e internazionalizzazione e con la ricerca di una sinergia fra politiche formative e politiche di sviluppo (in particolare, quelle finanziate attraverso il Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale – Asse III “Promuovere la competitività delle piccole e medie imprese”). Le scelte anticipate dalla Fase IV sono ulteriormente rafforzate dalla Fase V¹⁰⁸, che rende più stringenti le sollecitazioni relative ai temi dell'ICT e del digitale legati ai nuovi paradigmi di industria 4.0 e impresa 4.0, introducendo un vincolo tematico per tutti i progetti. Sul piano dei contenuti formativi (art. 7b), i progetti devono, infatti, fare riferimento alle seguenti aree tematiche oggetto della formazione:

- accompagnare i processi di riorganizzazione a fronte di nuovi investimenti tecnologici e l'introduzione di innovazioni di prodotto/processo (*smart working*);
- promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze ad alto contenuto tecnico e/o manageriali per le persone;
- favorire approcci e strategie innovative di sviluppo aziendale, di processo e/o di prodotto e tecnologico, con particolare riferimento alla diffusione dell'ICT nei processi produttivi.

La **pandemia di Covid-19** e le sue pesanti conseguenze sul territorio lombardo hanno portato ad introdurre alcune modifiche al precedente impianto della formazione continua, attraverso:

- L'introduzione della formazione a distanza come modalità ordinaria per la formazione continua durante la fase di emergenza, prima non consentita;
- L'utilizzo della priorità di intervento per le imprese che hanno sospeso l'attività lavorativa per l'emergenza sanitaria.

In particolare, con l'**avviso Fase VI**¹⁰⁹ da un lato si continua a perseguire l'obiettivo di promuovere e sostenere lo sviluppo del capitale umano, al fine di incrementare la competitività d'impresa, promuovendo e migliorando le conoscenze e le competenze professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, imprenditori o liberi professionisti, tenendo presenti *“le esigenze formative specifiche di tutte le figure professionali e di tutte le tipologie di impresa che caratterizzano il tessuto produttivo lombardo”*. Dall'altro, specifica attenzione viene dedicata alle conseguenze della pandemia sul tessuto produttivo regionale. In considerazione delle misure imposte per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, gli interventi di formazione continua finanziati dall'avviso Fase VI perseguono l'obiettivo di adeguare le competenze dei destinatari per favorire i processi di rilancio e riconversione delle attività

¹⁰⁶ Il termine Impresa 4.0 viene introdotto alla fine del 2017 per estendere il raggio d'azione del Piano Industria 4.0, fino a quel momento riservato solo al settore manifatturieri, a tutti i settori dell'economia in modo tale da consentire alle Piccole e Medie Imprese di adottare strumenti innovativi in grado di supportare la propria trasformazione in ottica digitale.

¹⁰⁷ BURL n. 11 del 15/03/2016 - serie Ordinaria.

¹⁰⁸ Decreto N. 3259 del 23/03/2017.

¹⁰⁹ <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Avvisi/DettaglioAvviso/bando/fc-fase-vi/fc-fase-vi-delibera>

lavorative, nonché la revisione dei processi gestionali e dei modelli organizzativi al fine di garantire lo svolgimento delle attività lavorative in condizioni di sicurezza sanitaria.

Per sostenere le imprese nel contrasto agli effetti dell'epidemia, inoltre, sono identificate due fasi di attuazione:

- 1) La prima fase, che va dalla pubblicazione dell'avviso fino al 31 agosto 2020, prevede un accesso prioritario alla formazione, anche in modalità e-learning, alle imprese che abbiano attivato trattamenti di integrazione salariale a causa dell'emergenza Covid-19 o che intendano attivare percorsi formativi finalizzati ad acquisire le competenze per l'introduzione o il consolidamento dello *smart working* nella propria organizzazione;
- 2) La seconda fase, a partire dal 1° settembre 2020, aperta invece a tutte le imprese senza la previsione di priorità di accesso.

A fronte del quadro delineato, sembra opportuna anche una specifica riflessione sul tema delle sinergie con le altre risorse disponibili. Un **utilizzo complementare delle risorse provenienti dalle diverse fonti e, in particolare, dai Fondi interprofessionali**¹¹⁰ rappresenta senza dubbio un valore aggiunto nella direzione di massimizzare i risultati degli interventi.

In questo senso, la Regione Lombardia rappresenta un esempio virtuoso, avendo previsto ingenti risorse per iniziative di formazione continua finanziata attraverso il Fondo Sociale Europeo rivolte non soltanto ai lavoratori dipendenti (già raggiunti dai Fondi interprofessionali)¹¹¹, ma anche, secondo un approccio di chiara complementarità, a lavoratori autonomi e liberi professionisti e titolari e soci di micro, piccole, medie e grandi imprese lombarde (cfr. ANPAL, 2018)¹¹²

Tale integrazione è stata rafforzata, in particolare, a partire dall'avviso di **Fase IV** del 2016, che include, tra i Progetti Strategici Regionali¹¹³, i progetti di integrazione e completamento degli obiettivi formativi dell'ultimo progetto finanziato o cofinanziato da un Fondo Paritetico Interprofessionale, con l'obiettivo di aumentare ulteriormente le competenze dei lavoratori, in un contesto dinamico e sempre più competitivo.

Ciò contribuisce al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Lo sviluppo di strategie di formazione continua che colleghino la programmazione regionale e quella dei Fondi Paritetici Interprofessionali rispettando i diversi ambiti e le rispettive competenze;

¹¹⁰ I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono strumenti promossi dalle organizzazioni di rappresentanza Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

¹¹¹ Il quadro nazionale delle adesioni ai Fondi interprofessionali, aggiornato alle annualità 2017-2018 (cfr. ANPAL, XIX Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2017-2018, Biblioteca ANPAL, ottobre 2019) mette in luce, peraltro, una importante partecipazione delle imprese lombarde: le aziende aderenti (numero delle unità locali delle imprese) a livello regionale sono complessivamente 147.689, con il coinvolgimento di 2.467.778 dipendenti. Si tratta dei valori più elevati in termini assoluti a livello nazionale, pari rispettivamente al 16,2% del totale nazionale delle imprese aderenti e al 24,6% del totale dei lavoratori dipendenti coinvolti.

¹¹² ANPAL, XVIII Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2016-2017, Biblioteca ANPAL, gennaio 2018.

¹¹³ I progetti Strategici Regionali, introdotti proprio a partire dall'Avviso Fase IV, sono progetti elaborati da imprese o aggregazioni di imprese che hanno già partecipato a rilevanti e significative misure regionali (Progetti riferiti agli Accordi per la competitività, Progetti di rete, distretti e altre aggregazioni di imprese. Progetti aziendali e interaziendali elaborati da imprese in forma singola o in partenariato indotti dalle iniziative finanziate in esito dell'Avviso pubblico di cui al d.d.s. 30 novembre 2015, n. 10496 a valere sulle risorse del POR FESR 2014-2020) e che con l'avviso intendono migliorare la propria posizione sul mercato, facendo acquisire al proprio personale nuove professionalità.

- La valorizzazione delle collaborazioni tra imprese, Regione Lombardia e Fondi Interprofessionali sul territorio, sostenendo la competitività e la crescita delle imprese e il loro sviluppo organizzativo.

L'integrazione non resta, quindi, esclusivamente sul piano delle risorse, ma viene sviluppata orientando i finanziamenti su tematiche speculari e coerenti, evitando quindi sovrapposizioni fra il sostegno del FSE e l'azione dei fondi interprofessionali, finanziando temi non coperti da questi ultimi.

Con l'avviso relativo alla Fase V l'integrazione con i Fondi Interprofessionali viene esplicitamente perseguita anche sul piano finanziario, recependo quanto sancito nello **"Schema di accordo quadro tra Regione Lombardia ed i fondi interprofessionali per la collaborazione in tema di formazione continua dei lavoratori"** (D.G.R. 5670 del 11 ottobre 2016) sottoscritto da Regione Lombardia e Fondartigianato. L'accordo, facendo seguito ad una prima collaborazione fra Regione e Fondi della formazione continua del 2011¹¹⁴ e alla sperimentazione della specifica linea dei progetti strategici nell'avviso di formazione continua Fase IV, definisce gli impegni e le modalità di collaborazione fra Regione Lombardia e i Fondi paritetici interprofessionali per accrescere l'efficacia dei progetti formativi, attraverso:

- L'impegno della Regione a ricomprendere all'interno degli avvisi regionali di formazione continua fra i progetti strategici quei progetti, anche interaziendali, che presentano azioni finanziate anche dai Fondi che sottoscrivono l'accordo quadro, in modo sinergico;
- L'impegno dei Fondi a orientare i propri interventi in modo complementare agli interventi regionali, rispettandone le priorità programmatiche e strategiche;
- L'impegno congiunto a collaborare per aumentare il grado di integrazione tra progetti formativi e contesto territoriale, privilegiando politiche complementari destinate alla formazione e al lavoro;
- L'opportunità per gli operatori aderenti al Fondo di prevedere azioni formative nei limiti previsti dall'avviso e, comunque, non al di sopra della soglia dei 600mila euro per ciascun Fondo.

Tornando all'avviso relativo alla Fase VI, il numero di progetti liquidati a fine luglio 2021 è pari a 441 (tabella 7.3) a cui corrisponde un importo liquidato pari a 1.364.775 €-

Tabella 7.3 - Numero progetti di formazione continua (Fase VI) liquidati con relativo importo

	N. progetti liquidati	Importi liquidati
Totale VI fase	441	1.364.775,00 €

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, luglio 2021

Si riportano nella tabella 7.4 che segue i dati complessivi di tutti i percorsi di formazione continua riconosciuti dalla Regione Lombardia, indipendentemente dalle fonti di finanziamento, comprendendo quindi sia quelli finanziati dalle politiche regionali nelle annualità di riferimento che i percorsi autofinanziati, articolati per Provincia.

Nel 2020 si registrano 1.344 corsi di formazione continua, più del doppio rispetto all'anno precedente. Anche il numero di iscritti, pari a 7.685 nel 2020 aumenta sensibilmente rispetto al 2019 (cfr. tabella 7.4). Il numero di operatori coinvolti nel 2020 aumenta rispetto all'anno precedente (cfr. figura 7.4) ma

¹¹⁴ La collaborazione ha preso forma attraverso la realizzazione di progetti quadro finanziati insieme a FonArCom, Fon.Coop, Fon.Ter, Fondo Dirigenti PMI, Fondo Artigianato Formazione, Formazienda e Fonditalia

risulta minore del valore relativo al 2018, anno durante il quale sono stati avviati un considerevole numero di corsi (1.817).

Tabella 7.4 - Numero di corsi di formazione continua, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia (2019-2020)

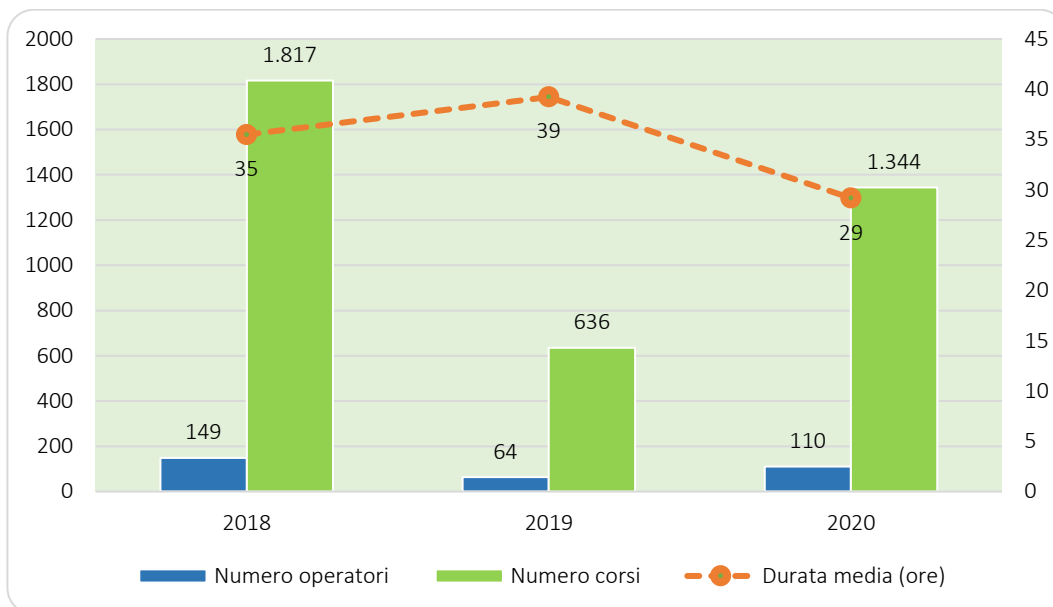
Province	2019			2020		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti
BG	68	582	56%	133	1.012	68%
BS	43	313	65%	159	772	46%
CO	34	239	51%	14	79	76%
CR	85	351	55%	101	466	50%
LC	5	44	55%	8	49	82%
LO	2	14	86%	13	84	46%
MB	15	122	81%	14	115	53%
MI	243	1.760	66%	679	3.771	43%
MN	16	141	21%	25	166	80%
PV	9	58	71%	43	241	49%
SO	1	9	89%	4	17	59%
VA	115	724	70%	151	913	53%
Totale	636	4.357	63%	1.344	7.685	50%

Nota: si considerano i corsi in stato avviato e concluso dal 01.01.2018 al 12.11.2021

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

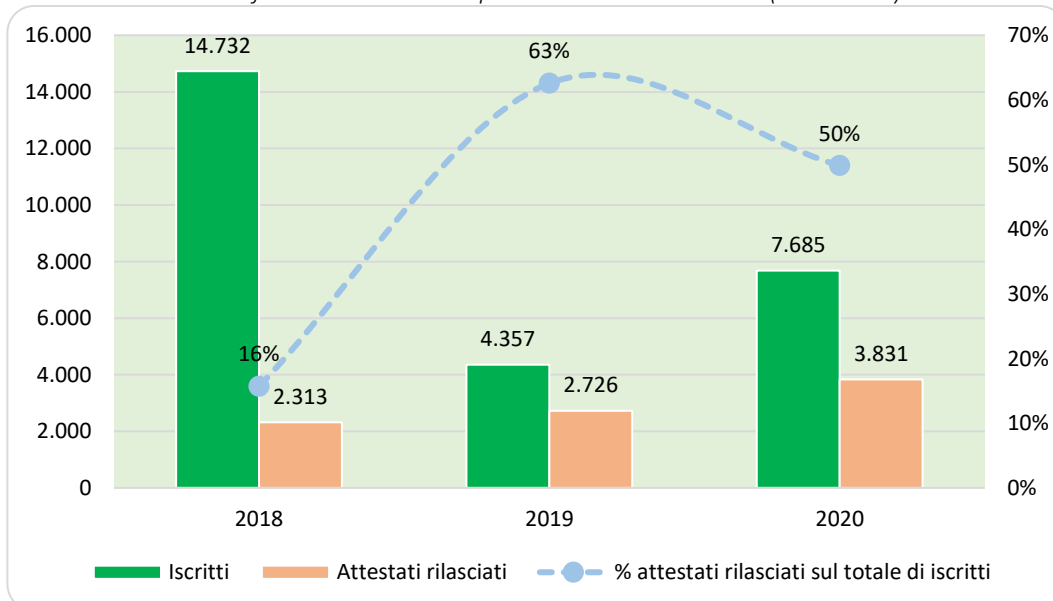
Rispetto all'anno precedente, nel 2020 diminuisce - in proporzione al totale degli iscritti - la quota di allievi che ricevono un attestato a fine corso (che passa dal 63% del 2019 al 50% del 2020), ma il valore assoluto aumenta (da 2.726 attestati rilasciati nel 2019 a 3.831 nel 2020). Per i percorsi di formazione continua il dato relativo al 2019 risente di una maggiore durata media dei percorsi rispetto al 2020 (cfr. figura 7.4). I percorsi di formazione continua analizzati hanno una durata minima di 8 ore e una durata massima variabile, che passa dalle 910 ore per il 2019 alle 300 per il 2020. Per i percorsi più brevi non è sempre previsto il rilascio dell'attestato finale: ad un aumento della durata media dei corsi corrisponde, quindi, un aumento della quota di attestati rilasciati agli iscritti.

Figura 7.4 - Numero di operatori, numero di corsi e durata media (in ore) dei corsi di formazione continua avviati dal 01.01.2018 al 12.11.2021 per anno di avvio del corso (2018-2020)



Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

Figura 7.5 - Numero di iscritti, numero attestati rilasciati e percentuale di attestati rilasciati sul totale di iscritti ai corsi di formazione continua per anno di avvio del corso (2018-2020)



Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

7.3 I percorsi di specializzazione e le figure professionali normate

L'offerta formativa professionalizzante per maggiorenni di Regione Lombardia è completata attraverso i percorsi di specializzazione, i percorsi regolamentati e quelli abilitanti.

I **percorsi di specializzazione**, della durata minima di 40 ore, sono percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze distintive di ambiti di specializzazione di figure o profili professionali, che hanno carattere aggiuntivo e non si sovrappongono al nucleo centrale delle competenze di figura e profilo, di cui costituiscono, di fatto, uno sviluppo di natura orizzontale, resi disponibili da Regione Lombardia attraverso un catalogo dell'offerta formativa di specializzazione e permanente per maggiorenni.¹¹⁵

La formazione di specializzazione rappresenta, in particolare, un arricchimento e una specificazione in rapporto a tecnologie peculiari o a processi/parti di processo produttivo o di erogazione di un servizio, caratterizzanti l'ambito di presidio e di esercizio di figure o profili professionali.

L'offerta di specializzazione di Regione Lombardia si riferisce di solito ai diversi profili di professionalità del QRSP e si configura come un percorso aggiuntivo rispetto alle qualifiche e ai diplomi tecnico-professionali dei percorsi di istruzione e formazione secondaria, di ordinamento statale e regionale.

Rientrano nella tipologia della formazione di specializzazione per le annualità di riferimento i percorsi del Programma Garanzia Giovani (percorsi professionalizzanti, percorsi sulla sicurezza e percorsi abilitanti), percorsi professionalizzanti e moduli di master universitari finanziati nell'ambito della Dote Unica Lavoro, alcuni percorsi autofinanziati, i percorsi avviati con Lombardia Plus 2018 e i percorsi professionalizzanti a valere sull'avviso Azioni di rete per il lavoro, finanziato a valere sul POR FSE 2014-2020.

Nel 2020 si assiste a una diminuzione del numero dei corsi (540, a fronte dei 680 del 2019), come anche nel numero di iscritti (da 5.848 del 2019 a 4.795 del 2020). La quota di attestati rilasciati, strettamente legata alla durata dei percorsi erogati, si attesta per il 2020 al 63% circa del totale degli iscritti, in linea rispetto al 64% del 2019 (cfr. tabella 7.5).

¹¹⁵ <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Formazione-per-il-lavoro/catalogo-corsi-lavoratori-disoccupati/catalogo-corsi-disoccupati>

Tabella 7.5 - Numero di percorsi di specializzazione, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia (2019-2020)

Province	2019			2020		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti
BG	67	658	59%	45	356	66%
BS	72	518	52%	83	523	37%
CO	45	284	86%	13	132	74%
CR	32	179	38%	17	100	28%
LC	5	59	98%	8	75	100%
LO	3	13	46%			-
MB	36	294	54%	25	228	36%
MI	376	3.457	67%	295	2.975	72%
MN	10	118	20%	19	174	24%
PV	15	116	56%	9	53	68%
SO			-			-
VA	19	152	68%	26	179	47%
Totale	680	5.848	64%	540	4.795	63%

Nota: si considerano i corsi in stato avviato e concluso dal 01.01.2018 al 12.11.2021

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, novembre 2021

L'offerta regolamentata è costituita dall'insieme dei percorsi regionali riferiti a particolari profili caratteristici operanti nel mercato del lavoro lombardo (cfr. Box 7.1), per i quali Regione Lombardia ha definito una specifica regolamentazione per l'organizzazione, stabilendo i requisiti di ammissione, le modalità di accertamento delle competenze in esito, la composizione delle commissioni d'esame e gli standard professionali, ai fini del rilascio dell'attestato finale di competenza (cfr. Sezione Percorsi regolamentati del QRSP, Allegato 7)¹¹⁶.

Dal momento che si tratta di percorsi riguardanti esclusivamente una regolamentazione della Regione Lombardia, i relativi attestati non hanno valore abilitante, ovvero non rilasciano alcuna abilitazione valida sul territorio nazionale.

L'offerta abilitante è, invece, costituita dall'insieme dei percorsi relativi a figure professionali il cui esercizio è consentito solo a seguito di un *iter* formativo stabilito dalla legge, al termine del quale è richiesto un esame di abilitazione con successiva iscrizione ad un Albo e/o Ordine (professioni regolamentate ordinistiche/protette) oppure, senza tale obbligo di iscrizione ad un Albo e/o Ordine, per esercitare la professione (professioni regolamentate non ordinistiche/abilitanti).

Lo Stato, con legge o atto analogo, istituisce la figura professionale, ne individua le caratteristiche (ambito di esercizio e specificità) e rinvia ad un successivo Accordo in Conferenza Stato-Regioni l'approvazione degli standard unitari minimi, sia professionali che formativi.

La Direzione Generale IFL di Regione Lombardia, in raccordo con le direzioni competenti per materia, ha quindi stabilito standard formativi e completato quelli professionali dei percorsi formativi relativi a queste figure professionali regolamentate da leggi o atti nazionali e/o Accordo in Conferenza Stato-Regioni.

Ciascun percorso formativo, rispondente agli standard minimi così definiti, è valido ai fini dell'abilitazione professionale su tutto il territorio nazionale e consente l'accesso all'esercizio della

¹¹⁶

[http://www.ifl.servizirl.it/uploadfile/home/ALLEGATO%207%20Sezione%20percorsi%20Regolamentati%20giugno2019%20\(1\).pdf](http://www.ifl.servizirl.it/uploadfile/home/ALLEGATO%207%20Sezione%20percorsi%20Regolamentati%20giugno2019%20(1).pdf)

specifica attività professionale, anche attraverso l'iscrizione ad appositi elenchi/Albi/registri (cfr. Sezione Figure regolamentate/abilitanti del QRSP, Allegato 6).¹¹⁷

L'attestato finale rilasciato a conclusione positiva del percorso formativo deve essere necessariamente afferente a tutte le competenze della figura professionale di riferimento.

Le competenze riferite alle figure professionali regolamentate non possono, invece, essere certificate attraverso il processo di riconoscimento delle competenze acquisite in ambito informale e non formale. Regione Lombardia ha normato un insieme eterogeneo di percorsi relativi a figure professionali, regolamentate da leggi statali e/o Accordo Stato Regioni, di cui quelle maggiormente ricorrenti nell'offerta formativa regionale sono riportate nel Box 7.2.

Nel 2020, nonostante la situazione di emergenza sanitaria, sono stati realizzati circa 350 percorsi in più rispetto all'anno precedente, con un incremento di circa 3.700 iscritti. Torna ad ampliarsi, inoltre, l'offerta formativa dei percorsi regolamentati e normati di Regione Lombardia, che nel 2019 si era concentrata esclusivamente su alcuni percorsi specifici (Tabella 7.6).

Tabella 7.6 – Numero di percorsi realizzati e allievi iscritti nei percorsi più significativi regolamentati e normati dell'offerta formativa di Regione Lombardia (2019-2020)

Percorso	2019		2020	
	N. Corsi	N. Iscritti	N. Corsi	N. Iscritti
Acconciatore	232	2.694	63	579
Agenti di affari in mediazione	0	0	44	755
Agenti e rappresentanti di commercio	0	0	30	371
ASA (Ausiliario Socio Assistenziale)	114	1.772	93	1.347
Assistente familiare	0	0	15	123
Conduttori Impianti Termici	0	0	7	86
Estetista	117	1.604	101	1.243
Gestore rifugi	0	0	1	30
Installatori fonti rinnovabili (FER)	0	0	203	2.902
Interventi assistiti animali (IAA)	0	0	90	873
Ludopatìa corsi aggiornamento obbligatori	0	0	20	131
Ludopatìa corsi obbligatori	0	0	24	334
Manutentore del verde	0	0	30	375
Massaggiatore Capobagnino (MCB)	70	1.304	63	1.174
Operatore forestale	0	0	10	79
Operatore funebre	0	0	74	534
OSS (Operatore Socio Sanitario)	151	2.586	161	2.780
Percorsi abilitanti per gommisti	0	0	1	18
Percorsi per assistente di studio odontoiatrico	75	1.338	74	1.196
Riqualifica ASA in OSS	101	1.076	59	559
Somministrazione di alimenti e bevande ed esercizio dell'attività commerciale nel settore alimentare	0	0	41	515
Tecnico del restauro	0	0	10	69
Tecnico meccatronico	0	0	2	19
Totale	860	12.374	1.216	16.092

Nota: i conteggi sono riferiti a dati aggiornati al 5 agosto 2021

Fonte: elaborazioni su dati DG IFL, agosto 2021

¹¹⁷

[http://www.ifl.servizirl.it/uploadfile/home/ALLEGATO%206%20Sezione%20Regolamentate%20Abilitanti%20giugno%20019%20\(2\).pdf](http://www.ifl.servizirl.it/uploadfile/home/ALLEGATO%206%20Sezione%20Regolamentate%20Abilitanti%20giugno%20019%20(2).pdf)

Box 7.1 - L'offerta regolamentata: i percorsi e i relativi provvedimenti regionali di riferimento

- Ausiliario Socio Assistenziale – Delibera di Giunta Regionale 24 luglio 2008 n. 7693
- Assistente Familiare – DDUO 17 dicembre 2008 n. 15243
- Operatore Funebre (Necroforo) – DDUO 22 febbraio 2012 n. 1331
- Addetto Trasporto Cadavere - DDUO 22 febbraio 2012 n. 1331
- Direttore Tecnico Attività Funebre - DDUO 22 febbraio 2012 n. 1331
- Formazione obbligatoria per gestori delle sale da gioco e dei locali - DGR n.X/2573 del 31 ottobre 2014
Responsabile tecnico per attività di panificazione- DDUO. 13 aprile 2015 - n. 2864
- Operatore Forestale Responsabile - DDUO 21 novembre 2016 n.11961
- Istruttore Forestale – DDUO 21 novembre 2016 n.11961
- Corsi di aggiornamento obbligatori per i gestori delle sale da gioco e dei locali – DGR n. X/7443 del 28 novembre 2017
- Gestore di Rifugi - DGR n. XI/1736 del 10/06/2019

Box 7.2 - Elenco delle figure professionali regolamentate/abilitanti e provvedimenti regionali di riferimento ¹¹⁸

- Operatore Socio Sanitario – DGR 18 luglio 2007 n. 5101
- Acconciatore – DDUO 30 luglio 2008 n. 8486
- Estetista – legge 1/90 – Note prot. E1.2011.0573587 del 22/12/2011 e prot E1.2015.0288677 del 29/07/2015
- Somministrazione alimenti e bevande - DGR 1 dicembre 2010 n. 887
- Agente rappresentante di commercio – DGR 1 dicembre 2010 n. 887
- Agente di affari in mediazione - DGR 1 dicembre 2010 n. 887
- Addetto ai servizi di controllo (Buttafuori) – DDUO 1 aprile 2010 n. 3310
- Massaggiatore capo bagnino degli stabilimenti idroterapici – DDUO 6 ottobre 2009 n. 10043
- Insegnanti e Istruttori di autoscuola - Circolare regionale 13 aprile 2011 Prot.3E1.2011.0257380
- Responsabile Tecnico di Tintolavanderia - DDS 18 febbraio 2014 n. 1256
- Tecnico del Restauro dei beni culturali - DDUO 15 febbraio 2013 n. 1228
- Conduttore Impianti Termici - DDUO 7 marzo 2012 n. 1861
- Tecnico Meccatronico delle Autoriparazioni - DDUO 5 agosto 2014 n. 7558
- Fitosanitari - Delibera di Giunta Regionale 6 marzo 2015 n. X/3233
- Interventi assistiti con gli animali (IAA) - Delibera di Giunta regionale 18 aprile 2016 - n. X/5059
- Installatore e manutentore straordinario di impianti energetici alimentati da fonti rinnovabili - FER - DDUO n. 14744 del 24 novembre 2017
- Manutentore del Verde - DDUO n. 5777 del 23 aprile 2018
- Assistente di Studio Odontoiatrico – Delibera di Giunta regionale n. XI/814 del 19 novembre 2018
- Gommisti – Accordo Stato Regione del 12 luglio 2018 (DDUO Regole e Controlli del 28 novembre 2019 - n. 17342)
- Carrozzeri – Accordo Stato Regione del 12 luglio 2018 (DDUO Regole e Controlli del 28 novembre 2019 - n. 17342)
- Ispettore dei centri di controllo privati autorizzati all'effettuazione della revisione dei veicoli a motore e dei loro rimorchi – Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2019 (*in attesa di regolamentazione regionale*).

¹¹⁸ L'elenco previsto nella Sezione Figure regolamentate/abilitanti - Allegato 6 del QRSP non è esaustivo, ma fa riferimento prioritariamente alle professioni maggiormente ricorrenti nell'offerta formativa regionale.

7.4 Certificazione delle competenze

La Legge 92/2012 sul mercato del lavoro (cosiddetta legge "Fornero") e il successivo decreto attuativo n. 13/2013 recepiscono la nuova prospettiva dell'apprendimento permanente, inteso come *"qualsiasi attività intrapresa dalla persona in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale"* (cfr. Box 7.3).

L'apprendimento permanente appare un diritto della persona, e questo comporta la necessità di garantire a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite, in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale (art. 1, co.1 d.lgs. 13/2013).

Nella prospettiva dell'apprendimento permanente e in presenza di un mercato del lavoro più dinamico che in passato (in cui anche gli adulti cambiano più spesso professione e devono apprendere nuove competenze), la messa a sistema di un meccanismo stabile di certificazione delle competenze diviene indispensabile per valorizzare quanto acquisito nelle varie fasi e nei diversi contesti (istruzione e formazione, lavoro, esperienze di vita).

L'obiettivo è quello di promuovere la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito dalla persona nella sua storia di vita, di studio e di lavoro, garantendone il riconoscimento, la trasparenza e la spendibilità (art. 1, co.2 d.lgs. 13/2013).

Box 7.3 - Le definizioni contenute nell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 13/2013

- a) **«apprendimento permanente»:** qualsiasi attività intrapresa dalla persona in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale;
- b) **«apprendimento formale»:** apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- c) **«apprendimento non formale»:** apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- d) **«apprendimento informale»:** apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero;
- e) **«competenza»:** comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale

A livello regionale, il sistema di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale in Regione Lombardia è stato approvato con D.D.U.O. n. 9380 del 22 ottobre 2012 "Approvazione del modello e delle procedure per il sistema di certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale in Regione Lombardia", con il quale tra l'altro sono state approvate procedure e modelli da utilizzare. Modelli poi aggiornati con il recente D.D.U.O. n. 17885 del 06/12/2019, che ha

modificato i modelli 4 “Griglia di valutazione del portfolio delle evidenze” e 5 “Griglia di valutazione della prova in presenza”.¹¹⁹

Il processo di certificazione delle competenze in ambito non formale e informale può essere attivato esclusivamente da enti accreditati per i servizi al lavoro e si articola in cinque fasi:

1. Presentazione della domanda da parte di un cittadino a un Ente accreditato per i servizi al lavoro
2. Valutazione della domanda e coerenza con la competenza da certificare
3. Costruzione del portfolio delle evidenze (ossia le prove che dimostrano l'effettivo possesso delle competenze)
4. Valutazione della documentazione e verifica, eventualmente anche con specifiche prove, alla presenza di un assessor nominato dall'ente (è possibile che l'assessor richieda eventuale integrazione della documentazione)
5. Rilascio della certificazione, ovvero un attestato di competenza regionale che certifica le competenze acquisite e verificate durante il processo, utile ai fini dell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro o per la ripresa degli studi in un percorso di formazione professionale.

Parallelamente, con particolare intensità nelle annualità 2018 e 2019, Regione Lombardia ha attivato un confronto fra il proprio sistema di certificazione in ambito non formale e informale in essere dal 2012 e il sistema di certificazione nazionale delineato dal Decreto Legislativo n. 13/2013 e dai relativi atti attuativi.

Nello specifico, Regione Lombardia ha partecipato attivamente ai lavori interistituzionali sull'attuazione della L. 92/2012 sul mercato del lavoro e del D.Lgs. 13/2013 sul sistema di certificazione delle competenze acquisite in qualsiasi ambito, che si sono concentrati sul confronto degli elementi del sistema fra le varie Regioni e sulla predisposizione del Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali.

I lavori del Tavolo Tecnico Interistituzionale sul sistema di certificazione hanno portato a gennaio 2021 alla stesura delle «Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze»¹²⁰. Le Linee guida hanno come obiettivo quello di rendere «operativo il sistema nazionale di certificazione delle competenze» e prevedono (i) all'identificazione degli standard minimi del servizio di individuazione e validazione delle competenze e del servizio di certificazione delle stesse; (ii) alla definizione dei criteri per l'implementazione del repertorio nazionale e per il suo aggiornamento periodico; (iii) alla progressiva realizzazione e raccordo funzionale della dorsale unica informativa¹²¹.

¹¹⁹ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito regionale, al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Enti-e-Operatori/Occupazione-e-formazione-professionale/formazione-professionale/ser-certificazione-competenze-IFL/certificazione-competenze>

¹²⁰ Decreto 5 gennaio 2021 pubblicato in Gazzetta ufficiale il 18 gennaio 2021 (n.13)

¹²¹ Cfr. Negri e Impellizzeri, Le nuove linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema di certificazione delle competenze: primi spunti d'analisi, Bollettino ADAPT 25 gennaio 2021, n. 3

Bibliografia, sitografia

Bibliografia

ANPAL (2019), *XIX Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2017-2018*, Biblioteca ANPAL.

Confindustria Lombardia e ADAPT (2021) "Gli ITS lombardi e il Piano di Sviluppo nazionale Industria 4.0", Confindustria Lombardia, 2021.

Negri e Impellizieri (2021), *Le nuove linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema di certificazione delle competenze: primi spunti d'analisi*, Bollettino ADAPT 25 gennaio 2021, n. 3

Seghezzi (2021), "Dagli Its una infrastruttura formativa che rilancia profili personali e aziende", Bollettino ADAPT 10 maggio 2021, n. 18

Colombo (2021), "Gli ITS 4.0 in Lombardia: un modello di integrazione tra formazione, lavoro e ricerca", Bollettino ADAPT 19 aprile 2021, n. 15

Inapp (2020), "Monitoraggio dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e del Sistema duale nella leFP".

Inapp (2019), "L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio".

Regione Lombardia (2020), *Avviso per la fruizione dell'offerta formativa dei percorsi del sistema regionale di istruzione e formazione professionale – anno formativo 2020/2021 – In attuazione della D.G.R. 2997/2020*, Regione Lombardia, Milano.

Regione Lombardia (2020), *Avviso pubblico per la realizzazione dell'offerta formativa di Istruzione Tecnica Superiore da avviare nell'a.f. 2020/2021*, Regione Lombardia, Milano.

Regione Lombardia (2020), *Avviso pubblico per la selezione di nuovi progetti di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) da realizzare nell'a.f. 2020/2021*, Regione Lombardia, Milano.

Regione Lombardia (2020), *POR FSE 2014-2020: Formazione continua - Fase VI - Pubblicazione delibera linee guida*, Regione Lombardia, Milano.

Regione Lombardia (2019), *POR FSE 2014-2020: Formazione continua - Fase V - Pubblicazione delibera linee guida*, Regione Lombardia, Milano.

Regione Lombardia, d.d.s. 9454/2020 Allegato A – Budget percorsi triennali leFP 2020/2021

Regione Lombardia, d.d.s. 9454/2020 Allegato B – Budget percorsi IV anno leFP 2020/2021

Zuccaro, A. (2021), *Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2021*, INDIRE, Firenze.

