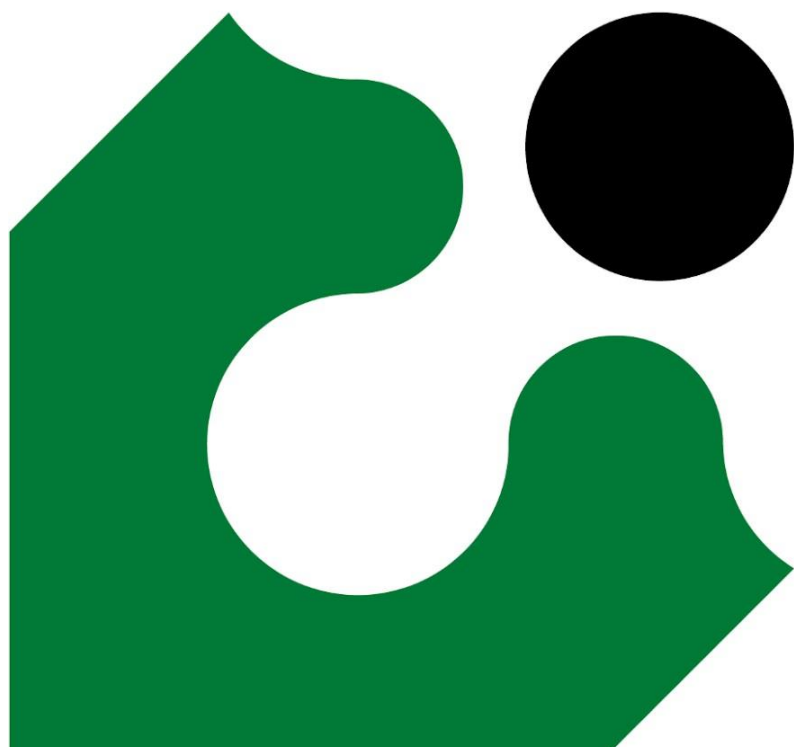




Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione professionale in Lombardia

Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della
formazione in Lombardia – 2022

Goal Agenda 2030 di riferimento



Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Lombardia - 2022

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: 220301OSS)

PoliS-Lombardia

Dirigente di riferimento: Raffaello Vignali

Project Leader: Simonetta Guzzo

Gruppo di ricerca:

Il rapporto è stato redatto da Associazione per la Ricerca Sociale (ARS), con la direzione di Manuela Samek Lodovici, il coordinamento di Nicola Orlando e la collaborazione di Giulia Assirelli, Daria Broglio, Marina Musci, Nicola Orlando.

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

Il presente rapporto è stato completato a Dicembre 2022 e presenta l'evoluzione delle principali misure regionali negli ultimi anni fino alla prima parte del 2022.

Publicazione 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.....	4
1 ARCHITETTURA DEL SISTEMA DI INTERVENTO REGIONALE ED EVOLUZIONE NEL TEMPO.....	5
1.1 Il modello di intervento regionale nelle politiche del lavoro	5
1.1.1 <i>Le politiche attive del lavoro</i>	5
1.1.2 <i>La gestione delle crisi e gli ammortizzatori sociali</i>	8
1.1.3 <i>Le prospettive di intervento</i>	9
1.2 Il sistema di istruzione e formazione.....	10
1.2.1 <i>La filiera professionalizzante</i>	10
1.2.2 <i>La formazione degli adulti</i>	11
1.2.3 <i>Le prospettive di intervento</i>	13
PARTE I - LE POLITICHE DEL LAVORO.....	14
2 SERVIZI E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO IN LOMBARDIA	15
2.1 L'attuazione della Dote Unica Lavoro Fase III e Fase IV.....	15
2.1.1 <i>Doti ammesse e finanziate in Fase III e IV: risorse prenotate, operatori e servizi erogati</i>	16
2.1.2 <i>I destinatari delle doti ammesse e finanziate in Fase III e IV</i>	20
2.1.3 <i>Gli esiti occupazionali delle doti di Fase III</i>	20
2.2 Le azioni di rete per il lavoro	23
2.2.1 <i>Caratteristiche dell'intervento ed evoluzione recente</i>	23
2.2.2 <i>I progetti presentati e ammessi e le reti di operatori</i>	24
2.2.3 <i>I destinatari dei progetti</i>	25
2.3 L'attuazione di Garanzia Giovani e del Reddito di cittadinanza.....	28
2.3.1 <i>Garanzia Giovani – Fase II</i>	28
2.3.2 <i>Box 2.1 - L'Assegno di Ricollocazione</i>	36
2.3.3 <i>Il Reddito di Cittadinanza</i>	37
3 GESTIONE DELLE CRISI AZIENDALI E AMMORTIZZATORI SOCIALI	40
3.1 Le procedure di licenziamento collettivo.....	41
3.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni.....	45
3.2.1 <i>Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni</i>	45
3.2.2 <i>Le richieste di Cassa Integrazione Straordinaria: un approfondimento</i>	50
3.2.3 <i>Box 3.1 - I contratti di solidarietà</i>	55
3.3 La nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi).....	56
3.3.1 <i>I beneficiari di NASPi in Lombardia</i>	56
PARTE II - LE POLITICHE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE.....	59
4 IL SISTEMA DI IEFP IN LOMBARDIA	60
4.1 L'Avviso 2021/2022: le novità e i numeri relativi all'a.f. 2021/22.....	61
4.2 Gli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati dei percorsi di IeFP	66
5 L'IMPATTO DEI PERCORSI ITS E IFTS SUL MERCATO DEL LAVORO	73

6	IL SISTEMA DUALE E I PERCORSI IN APPRENDISTATO DI I (DDIF) E III LIVELLO (ALTA FORMAZIONE).....	80
7	LA FORMAZIONE DEGLI ADULTI.....	86
7.1	La formazione permanente in Lombardia	86
7.2	La formazione continua in Lombardia	90
7.3	I percorsi di specializzazione e le figure professionali normate	97
7.4	Certificazione delle competenze	102
	BIBLIOGRAFIA, SITOGRAFIA	104

Premessa

Obiettivo di questo Rapporto è, da un lato, fornire un quadro conoscitivo approfondito relativamente alle principali politiche attive del lavoro e alle principali azioni di contrasto delle crisi aziendali e politiche passive in Lombardia, e, dall'altro, approfondire il sistema di intervento regionale nell'ambito delle politiche di istruzione e formazione, con un'attenzione specifica alla filiera formativa professionalizzante e alla formazione degli adulti.

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 primo capitolo analizza l'architettura complessiva dell'intervento regionale nell'ambito delle politiche del lavoro e dell'istruzione e formazione.

Il Rapporto si divide poi in due parti.

La prima parte del Rapporto si sofferma sulle politiche del lavoro in Lombardia presentando l'evoluzione delle principali misure regionali negli ultimi anni fino alla prima parte del 2022, 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 sul sistema di IeFP regionale (in particolare sulle novità e i numeri relativi all'a.f. 2021/2022 e sugli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati nel 2020), il quinto capitolo centrato sull'impatto dei percorsi ITS e IFTS 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 modello di intervento regionale nelle politiche del lavoro

Il sistema di intervento regionale, nell'ambito delle politiche attive lavoro, si caratterizza per un approccio basato sullo strumento della Dote e su un sistema di offerta aperto, dove operatori pubblici e privati accreditati operano in un quasi mercato per offrire servizi personalizzati. Il sistema dotale, in larga parte co-finanziato dal FSE, si è perfezionato nel corso degli anni per far fronte ad alcuni dei rischi riscontrati nella sua attuazione, mostrando che si tratta di uno strumento altamente flessibile e capace di perfezionarsi nel tempo. Particolare attenzione è stata mostrata nel corso dell'evoluzione dello strumento dotale ai 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.

1.1.1 Le politiche attive del lavoro

Con l'introduzione, a partire da ottobre 2013, della *Dote Unica Lavoro* (DUL), Regione Lombardia, da un lato, ha confermato la centralità del sistema dotale, ma dall'altro, ha inteso dare una risposta alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale con un'offerta integrata e personalizzata di servizi. La DUL, infatti, rispetto al precedente sistema dotale, 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 (ossia di percorsi personalizzati che tengano conto delle diverse esigenze e caratteristiche delle persone) e la definizione di costi standard per i diversi servizi erogabili.

La DUL si è sviluppata attraverso diverse Fasi ed è arrivata alla sua IV fase, avviata da Regione Lombardia con 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 di 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 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 2020¹, 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 percettori 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.

Nell'ambito del sistema di intervento regionale delle politiche del lavoro la linea di intervento delle *Azioni di rete per il lavoro* si pone come strumento complementare ed integrativo ai servizi individuali di accompagnamento al lavoro offerti ai destinatari della Dote Unica Lavoro. Le Azioni di rete per il lavoro prevedono infatti 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 promuove il mantenimento dei livelli occupazionali e la riduzione dell'impatto delle crisi aziendali a livello territoriale.

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. 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. In attuazione di tali linee guida, l'Avviso "AZIONI DI RETE PER IL LAVORO - FASE II" ha previsto il finanziamento di 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 (da Covid-19) 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 destinatari². 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 attuative³.

¹ 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 il contributo".

² 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.

³ D.G.R. n. 4074 del 21 dicembre 2020.

Le difficoltà incontrate dai giovani ad entrare e rimanere nel mercato del lavoro e i rischi di lungo periodo ad esse associate hanno riportato l'occupazione giovanile tra le priorità di politica economica sia in Europa che negli Stati Membri. Il programma europeo "*Garanzia Giovani*", lanciato dall'Unione Europea nel 2013⁴ per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati ai giovani NEET, giunto alla Fase II, in Lombardia, in continuità con la Fase I, viene implementato nell'ambito del sistema dotale con l'obiettivo di garantire che tutti i giovani di età inferiore a 30 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. A tal fine 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. Nello specifico, il giovane ha a disposizione una Dote, ossia uno specifico budget che viene riconosciuto all'operatore per il rimborso dei costi sostenuti per l'erogazione di servizi funzionali alle proprie esigenze di occupazione e/o qualificazione.

L'introduzione a livello nazionale dell'*Assegno di Ricollocazione* e del *Reddito di Cittadinanza* ha reso necessaria un'integrazione tra politiche regionali e politiche nazionali (come già era accaduto con l'inserimento e l'implementazione della "*Garanzia Giovani*"). Il rafforzamento della complementarità tra DUL, *Garanzia Giovani* (GG) e *Assegno di Ricollocazione* (AdR) per esempio ha evitato sovrapposizioni e favorito la copertura di altre categorie vulnerabili: i giovani NEET (GG), i disoccupati in NASpl da almeno quattro mesi e i lavoratori in CIGS (AdR), i disoccupati e i lavoratori sospesi che non ricorrono all'AdR (DUL). Le variazioni intervenute a livello nazionale, nelle politiche del lavoro (con riferimento all'Accordo per la Riprogrammazione dei fondi strutturali 2014-2020 a seguito della pandemia e, nell'ultimo anno, all'implementazione degli interventi previsti nell'ambito del PNRR) e negli strumenti di sostegno al reddito, hanno infatti richiesto sempre più di adeguare gli interventi regionali per evitare rischi di sovrapposizione. Ma soprattutto si è resa necessaria 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 pare 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 anni⁵ hanno contribuito e 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. Per la conclusione della programmazione FSE 2014-2020 e nell'ottica dell'avvio del nuovo ciclo di interventi sarà pertanto di fondamentale importanza continuare a garantire l'integrazione con le politiche del lavoro in atto a livello nazionale, oltre che assicurare la rispondenza degli interventi regionali al nuovo contesto post-pandemico

⁴ Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2013/C 120/01)

⁵ Piano di Empowerment per il personale dei centri per l'impiego (CPI) della Regione Lombardia (Asse IV del POR FSE 2014-2020), di cui alla DGR N° X /7589 del 18 dicembre 2017; Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, che prevede la disponibilità di personale aggiuntivo (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); "Piano di Coaching del Personale dei Centri per l'impiego della Regione Lombardia" (Asse IV del POR FSE 2014-2020) (DGR N° XI/2832 del 10/02/2020)

1.1.2 La gestione delle crisi e gli ammortizzatori sociali

Nell'ambito delle *azioni di contrasto alle crisi*, Regione Lombardia avvia e gestisce in particolare: i) le procedure di licenziamento collettivo; ii) le richieste di Cassa Integrazione guadagni straordinaria.

La procedura di *Licenziamento collettivo* è regolata dalla L. 223/1991 e ss.mm.ii e riguarda la procedura che un'impresa con più di 15 dipendenti deve attuare in presenza di una delle due seguenti condizioni:

a) quando l'impresa ammessa ad un intervento di CIGS, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative; b) quando l'impresa, a seguito di una riduzione o di una trasformazione di attività, o in caso di cessazione della stessa, intenda licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni in un'unica unità produttiva in Lombardia o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. L'impresa deve avviare la procedura mediante una comunicazione scritta inviata alle rappresentanze sindacali aziendali e alle OO.SS. maggiormente rappresentative sul territorio. La comunicazione di avvio della procedura deve essere inviata anche agli uffici preposti della Direzione Formazione e Lavoro. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di avvio, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle rispettive associazioni, si procede ad un esame congiunto tra le parti. Se le parti non raggiungono un accordo entro i termini di legge, l'azienda, o un soggetto da essa delegato, comunica alla Dg FL l'esito negativo della fase sindacale. La DG convoca le parti per un esame congiunto in sede pubblica al fine di un ulteriore esame della situazione, e della formulazione di eventuali proposte per la realizzazione di un accordo. Inoltre, Regione Lombardia presidia anche le procedure per l'accesso alla *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria – CIGS per crisi aziendale o riorganizzazione*, riguardanti una o più unità operative ubicate in Lombardia. Presso le sedi di Regione si svolge l'esame congiunto in sede pubblica sulla situazione aziendale previsto nella fase di consultazione sindacale.

Per quanto riguarda, invece, gli *ammortizzatori sociali*, 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") per riprogrammare parte delle risorse POR FESR e FSE 2014-2020 a favore degli interventi per rispondere alla emergenza sanitaria, economica e sociale generata della pandemia da COVID-19. *In totale, sono stati riprogrammati 362 M€, di cui 168,5 a valere sul POR FSE destinate da Regione Lombardia alla priorità d'investimento 9.iv, azione 9.8.1⁶*, per contribuire al finanziamento degli ammortizzatori sociali (Cassa Integrazione in Deroga) già anticipati dallo Stato e decretati dalla Regione Lombardia⁷. Il prolungarsi dell'emergenza sanitaria da 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, nel luglio 2021, ha predisposto 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

⁶ 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.

⁷ 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.

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. Successivamente, sempre nel corso del 2021, ha avviato la procedura per una ulteriore riprogrammazione del Programma, nuovamente modificato con decisione C(2021)8340 del 15 novembre 2021, con la previsione, tra l'altro, di integrare, sull'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-19⁸.

1.1.3 Le prospettive di intervento

In conclusione, *le politiche regionali del lavoro appaiono finora essere state implementate in maniera coerente con il Programma FSE+ 2021-2027*, che individua, tra le sue priorità, il rilancio dell'occupazione, con specifico riferimento ai target più colpiti dalla pandemia, inclusi giovani e donne. Regione Lombardia continuerà pertanto a sostenere l'accompagnamento al lavoro di disoccupati, lavoratori sospesi o a rischio di esclusione e di persone che presentano maggiori difficoltà di accesso/permanenza nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di favorire una formazione permanente durante tutto l'arco della vita lavorativa e superare il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Ma Regione Lombardia intende rivolgersi anche a platee di destinatari finora coinvolti solo marginalmente nelle politiche attive del lavoro regionali, quali ad esempio i lavoratori autonomi (in particolare liberi professionisti, lavoratori a progetto, lavoratori dello spettacolo, etc.).

Il Programma FSE+ sarà attuato in stretta sinergia con gli interventi previsti nell'ambito sia del PNRR, in particolare il Programma GOL, che del Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro. Le iniziative per favorire l'occupazione saranno focalizzate sui servizi al lavoro e alla formazione per quei target non già previsti dal Programma GOL, rivolto invece ai target più fragili, compresi coloro in precedenza esclusi dalle politiche attive (es. *working poor*). Ad integrazione degli strumenti di politica attiva saranno previsti incentivi alle aziende per favorire l'assunzione di soggetti disoccupati o svantaggiati e l'attrazione di capitale umano con competenze strategiche, in raccordo con gli interventi di sostegno agli investimenti e alla competitività delle imprese finanziati dal FESR. Saranno inoltre finanziati interventi per la promozione di servizi complementari alle politiche attive con l'obiettivo di garantire la partecipazione dei destinatari ai percorsi di accompagnamento al lavoro e alla formazione realizzati anche con altre fonti di finanziamento e interventi volti a sostenere la diffusione di sistemi di welfare aziendale, in raccordo con le misure di conciliazione vita lavoro finanziate nell'ambito del Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro. In continuità con la programmazione 2014-2020, saranno inoltre attuate misure atte a promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro, con un focus sulla diffusione di sistemi di welfare aziendale, e a rispondere alle esigenze di *reskilling/upskilling* di lavoratori dipendenti e autonomi, favorendo formazione continua, adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro e opportunità di lavoro di qualità.

⁸ 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.

1.2 Il sistema di istruzione e formazione

Il sistema di intervento regionale nell'ambito delle politiche di istruzione e formazione pone una attenzione specifica alla filiera formativa professionalizzante e alla formazione degli adulti.

1.2.1 La filiera professionalizzante

La filiera professionalizzante costituisce una delle principali linee di indirizzo strategico seguite da Regione Lombardia nell'ambito del sistema di istruzione e formazione regionale. Il modello lombardo si basa, infatti, sulla *forte sinergia tra politiche formative* - focalizzate sullo sviluppo del sistema duale e della filiera professionalizzante - e *politiche occupazionali*, che si sviluppano invece lungo le direttrici strategiche della DUL e della Garanzia Giovani. In tal senso, la Regione ha proceduto a definire e portare a regime un sistema che sia in grado di assicurare la necessaria connessione tra formazione e lavoro e rendere possibile il conseguimento di titoli di studio per tutti i livelli di qualificazione lungo la stessa filiera professionalizzante, con importanti momenti di formazione *on the job* da realizzare sia attraverso progetti di alternanza, sia mediante il contratto di apprendistato.

Con l'approvazione della Legge Regionale n. 30/2015 "*Qualità, Innovazione ed Internazionalizzazione nei sistemi di Istruzione, Formazione e Lavoro in Lombardia*", Regione Lombardia ha scelto, infatti, di puntare sul *sistema duale* per migliorare l'occupabilità dei giovani. In particolare, potendo contare su un sistema già consolidato di leFP, nell'anno del debutto a livello nazionale del sistema duale di integrazione tra la formazione e il lavoro (il 2015) si è scelto di declinare questo modello all'interno del sistema di Istruzione e Formazione Professionale regionale esistente, offrendo così ai giovani l'opportunità di formarsi e conseguire una qualifica professionale lavorando, svolgendo accanto alla tradizionale formazione in aula esperienze qualificate di *alternanza scuola-lavoro in azienda* e, a partire dai 15 anni, mediante una vera e propria assunzione con il contratto di *apprendistato di primo livello*, che consente di acquisire tutti i titoli della leFP.

Tale sistema appare confermato anche dalla successiva delibera X/7765 del 17/01/2018 sulla "*Programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2018/2019*", ed in particolare l'allegato B sul "*Sistema regionale di istruzione e formazione professionale*", che definisce la recente evoluzione di un sistema, ancora basato sul consolidamento del sistema di leFP, sul potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro nei percorsi regionali di formazione professionale, su interventi per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa e sulla promozione dei percorsi di apprendistato di I livello (art. 43 D.Lgs 81/15).

Altra caratteristica distintiva ed innovativa del modello lombardo è costituita dalla attenzione della Regione nel garantire una *filiera formativa professionalizzante completa*, che permette ai giovani di acquisire tutti i titoli di Istruzione e Formazione Professionale, per tutti i livelli di qualificazione - dalla Qualifica professionale (leFP) fino al titolo terziario di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), passando per l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTTS) - lungo la stessa filiera professionalizzante, all'interno di un sistema comunque flessibile che consente il passaggio dal sistema della formazione professionale al sistema dell'istruzione e la possibilità di reingresso nella filiera professionalizzante regionale attraverso un successivo percorso di alta specializzazione tecnologica. In questo contesto, III e IV anni del sistema leFP, Progetti Personalizzati Disabili, percorsi IFTTS e ITS sono stati sostenuti dal POR FSE Regione Lombardia 2014-2020 e saranno sostenuti dal FSE+ 2021/2027.

Tutti i giovani e le giovani uscite dalla scuola secondaria di primo grado che abbiano deciso di assolvere il Diritto/Dovere all'Istruzione e Formazione (DDIF) in percorsi di Istruzione e Formazione Professionale

(leFP) per valorizzare le loro attitudini pratico-manuali, dopo il conseguimento di una Qualifica di "Operatore" valida su tutto il territorio nazionale hanno, infatti la possibilità di frequentare anche un IV anno di leFP per ottenere il "Diploma regionale di Tecnico".

Superato il IV anno si aprono tre possibilità: i) la prosecuzione nella formazione professionale con un V anno leFP, oppure ii) il passaggio al sistema scolastico per il conseguimento del diploma di Stato, oppure iii) il passaggio ad un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) che funga da quinto anno in una logica di filiera, consentendo poi, compatibilmente con il superamento dei test di selezione di ingresso, l'accesso ad un percorso biennale di istruzione tecnica superiore (ITS), in virtù dell'innovazione definita della Legge 107/2015 di *"Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti"* che prevede che l'accesso ai percorsi ITS sia possibile anche a chi ha conseguito un diploma professionale al termine dei percorsi quadriennali di istruzione e formazione professionale integrato da un percorso IFTS.

L'offerta di alta specializzazione dei percorsi ITS e l'offerta IFTS di percorsi annuali di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore hanno in comune la finalità ultima di sostenere l'inserimento lavorativo dei giovani assicurando l'acquisizione di competenze che offrano buone opportunità occupazionali attraverso il consolidamento delle relazioni con il sistema produttivo territoriale e il rafforzamento del rapporto fra il sistema dell'istruzione e formazione e il mondo delle imprese. Ad accomunare le due tipologie di percorso è anche l'obiettivo di assicurare una risposta efficace ai fabbisogni formativi dell'area tecnologica di riferimento e un solido legame, in un'ottica di complementarità e coesione, tra i percorsi IFTS, ITS e le attività dei Poli Tecnico Professionali. Un elemento centrale è infatti, proprio il coinvolgimento del partenariato economico nella co-progettazione dei contenuti formativi e nella co-realizzazione dei percorsi stessi, mettendo a disposizione strumentazioni e laboratori e accogliendo gli studenti per esperienze di alternanza scuola-lavoro o assumendoli poi mediante contratti di apprendistato formativo.

In esito a tali sinergie, i percorsi di istruzione post secondaria della filiera professionalizzante lombarda hanno, ad oggi, garantito buoni risultati di *placement* al termine dei percorsi, dal momento che l'inserimento lavorativo dei giovani è facilitato dal possesso di competenze pienamente rispondenti ai fabbisogni delle imprese.

1.2.2 La formazione degli adulti

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, essendo stati esclusi, intendono rientrare. 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. Inoltre, a fronte dei significativi cambiamenti nelle competenze richieste dalle nuove tecnologie digitali e in un contesto di crescente invecchiamento della popolazione, la formazione degli adulti ha assunto sempre più un'importanza strategica per la competitività regionale. Nel 2021, la quota di adulti lombardi impegnati in percorsi di apprendimento (10,4%) è superiore rispetto alla media nazionale (9,9%) e in linea con quella europea (10,8%) sebbene ancora lontano dagli obiettivi comunitari (il target previsto dalla strategia Europa 2020 era il 15%). In dettaglio, l'offerta di formazione per gli adulti in Italia,

e in Lombardia, si articola lungo i seguenti principali percorsi istituzionali, sebbene ancora poco sinergici tra di loro: i) *l'istruzione degli adulti attraverso i CPIA* in capo al MIUR, per l'acquisizione di un diploma di istruzione primario o secondario, oppure per l'insegnamento dell'italiano agli stranieri (ultimamente questi corsi offrono anche formazione per competenze soft e tecniche legate alla digitalizzazione); *la formazione continua* rivolta agli occupati e in larga misura finanziata e gestita dai Fondi Interprofessionali, sebbene in Lombardia ci siano anche importanti interventi di formazione continua cofinanziati dal FSE nell'ambito del POR 2014-2020; iii) *la riqualificazione e formazione professionale nell'ambito delle politiche attive del lavoro*, rivolta soprattutto ai non occupati (inattivi e persone in cerca di lavoro) e co finanziata in larga misura con il FSE; iv) *la formazione professionale nell'ambito dei percorsi di specializzazione delle figure professionali normate*.

A partire dalla Riforma Fornero del 2012, è stato avviato un percorso volto alla creazione di un sistema nazionale per la formazione permanente degli adulti (*lifelong learning*), che pone particolare attenzione alla definizione di un sistema di validazione e riconoscimento delle competenze (l.92/2012 e successivo d.lgs. 13/2013) che tenga conto dei diversi contesti in cui può avvenire la formazione (formale, non formale e informale)⁹. Questo processo, anche sulla spinta delle istituzioni europee¹⁰, ha portato alla creazione nel gennaio 2018 del *Quadro Italiano delle Qualificazioni (QNI) allineato al Quadro Europeo delle Qualificazioni (EQF - European Qualifications Framework)*. Il decreto istitutivo del QNI disciplina anche le procedure di referenziazione delle qualificazioni attraverso il Punto Nazionale di coordinamento dell'EQF in capo ad ANPAL.

Regione Lombardia ha definito nel 2015 il *Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP)*¹¹ in coerenza con il repertorio Nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali. Il QRSP rappresenta il riferimento comune per tutti i centri accreditati al sistema lombardo di istruzione, formazione e lavoro che vogliono progettare i percorsi formativi di specializzazione e di formazione continua e permanente; certificare le competenze acquisite in ambito formale (percorsi formativi), non formale (lavoro) e informale (esperienze di vita); facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e la spendibilità delle competenze acquisite. Il sistema di certificazione delle competenze tiene conto delle competenze acquisite in tutti i contesti, nella prospettiva dell'apprendimento permanente e garantisce la spendibilità delle competenze acquisite anche a livello nazionale ed europeo. Regione Lombardia ha inoltre normato un insieme eterogeneo di percorsi relativi a *figure professionali, alcune delle quali regolamentate* da leggi statali e/o Accordo Stato Regioni (per esempio, Acconciatore, OSS), altre definite sulla base di profili caratteristici e operanti nel mondo del lavoro lombardo (per esempio, ASA). Ogni percorso

⁹ Per *apprendimento formale* si intende quello 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; l' *apprendimento non formale*, è invece caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati sopra, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese; in fine l' *apprendimento informale* è quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento 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.

¹⁰ In particolare, la Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui "Percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti" che raccomanda agli Stati membri di: a) migliorare la preparazione delle persone con competenze inadeguate e insufficienti; b) rendere le competenze visibili e confrontabili anche tra paesi UE; c) rendere le competenze professionalmente spendibili.

¹¹ Con decreto regionale n. 6490 del 30 luglio 2015, Regione Lombardia ha approvato il nuovo Quadro Regionale di standard professionali per renderlo coerente con il quadro normativo nazionale. Con decreto dirigenziale 23 dicembre 2015, n. 11809 è stato definito il nuovo Repertorio Regionale delle Qualificazioni Professionali, denominato Quadro Regionale degli Standard Professionali del sistema di formazione professionale, in attuazione del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali ed in coerenza con il sistema nazionale di certificazione delle competenze, di cui al d.lgs. 16 gennaio 2013.

formativo riconosciuto da Regione Lombardia, che risponde agli standard minimi definiti dalla normativa statale, è valido ai fini dell'abilitazione professionale e permette di accedere all'esercizio di attività professionali, anche attraverso l'iscrizione ad albi. In rapporto a particolari profili caratteristici, operanti nel mercato del lavoro lombardo, Regione Lombardia ha definito una specifica regolamentazione per l'organizzazione dei percorsi, stabilendo requisiti di ammissione ai medesimi, modalità di accertamento delle competenze in esito, composizione delle commissioni d'esame e standard professionali per il rilascio dell'attestato finale di competenza.

1.2.3 Le prospettive di intervento

Le scelte strategiche adottate dal sistema di intervento regionale in ambito di istruzione e formazione risultano confermate nella programmazione FSE+ 2021/2027, che continua a sostenere la promozione della formazione professionale nell'ambito del DDIF e della formazione post secondaria e terziaria, tramite un'offerta di percorsi rispondenti ai fabbisogni di competenze espressi dalle imprese per supportare l'accesso al mondo del lavoro dei giovani. Ciò appare coerente con un livello di disoccupazione giovanile ancora eccessivamente elevato, aggravato dal *mismatch* tra domanda e offerta di competenze, soprattutto quelle tecniche e digitali diventate ancora più rilevanti nel contesto socioeconomico post-pandemico. Inoltre, nell'ottica di rafforzare il contrasto alla dispersione scolastica, ancora superiore alla media UE, la nuova programmazione punta con maggiore incisività su percorsi di orientamento, alternanza e rafforzamento delle competenze per favorire l'acquisizione di qualifiche idonee ad ottenere migliori performance negli esiti occupazionali. L'obiettivo è, dunque, indirizzare e sostenere le scelte educative dei giovani a rischio di abbandono precoce (o che abbiano già abbandonato gli studi), anche in un'ottica di parità di genere, e generare prospettive e vocazioni adeguate, con un focus particolare sulle professionalità del mondo digitale e in generale in ambito STEM. Un ulteriore obiettivo previsto dalla programmazione 2021-2027 è quello di rafforzare il sistema educativo e della formazione nelle aree urbane, sia tramite sperimentazioni innovative per lo sviluppo del capitale umano, sia attraverso interventi di formazione rivolti a docenti e personale scolastico. A supporto della nuova programmazione si prevede di definire un quadro di politiche coeso ed unitario, anche in un'ottica di integrazione delle risorse pubbliche disponibili, in particolare sui temi delle politiche attive e della formazione professionale previsti dal PNRR e dai Piani nazionali, quali il nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)" e il "Piano Nazionale Nuove Competenze" per promuovere la revisione della governance del sistema di formazione professionale. Infine, si evidenzia che le esperienze di formazione a distanza maturate durante l'ultimo biennio hanno rimarcato la necessità di mantenere un sistema formativo estremamente focalizzato sulla formazione in presenza, più capace di assicurare l'inclusione delle fasce deboli e il rapporto fra studenti e docenti e all'interno del gruppo dei pari, ma, al tempo stesso, l'opportunità di integrare nella prassi didattica anche formule più innovative di insegnamento a distanza. Affinché questa risulti realmente efficace è però indispensabile intervenire in via preliminare, da un lato, sulla disponibilità di connessioni e strumentazioni tecnologiche (hardware e software) in grado di consentire lo svolgimento di lezioni a distanza di buon livello, dall'altro, sulla formazione del corpo docenti ad una modalità didattica completamente diversa da quella tradizionale, che richiede una progettazione, tempi e metodologie del tutto peculiari.

Parte I - Le politiche del lavoro

2 Servizi e politiche attive del lavoro in Lombardia¹²

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

I seguenti paragrafi approfondiscono, tramite l'analisi dei dati di monitoraggio regionali, la diffusione e gli esiti della Dote Unica Lavoro (DUL), strumento introdotto da Regione Lombardia nel 2013 per favorire l'inserimento (o il reinserimento occupazionale) e la qualificazione (o riqualificazione) professionale dei destinatari: disoccupati, inoccupati o occupati sospesi (per crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione dell'attività). Con un'offerta di doti e servizi di diversa intensità, selezionati in funzione del profilo dei destinatari e del loro grado di occupabilità, Regione Lombardia è stata la prima regione in Italia a introdurre un modello di personalizzazione del servizio, che viene erogato da operatori accreditati regionali – pubblici o privati – scelti liberamente dai destinatari.

Arrivata oggi alla Fase IV, la DUL si è sviluppata in quattro fasi. La prima, avviata nel 2013, è stata seguita dalla seconda fase di attuazione che, dal 2016¹³, 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. Nel 2019 (d.d.u.o.19516/2018) è stata poi avviata la terza fase, con uno stanziamento iniziale di 102 milioni di euro, successivamente incrementato di € 17.219.206,39 (d.d.u.o. 16993/2019). In questa fase sono stati modificati i requisiti di accesso al programma per agevolare soprattutto le persone in condizioni di maggior difficoltà ed è stata rafforzata la complementarità con le misure nazionali¹⁴, così da garantire una più efficace distribuzione degli interventi e delle risorse pubbliche. In questa fase è stata inoltre confermata l'ormai consolidata modalità dei panieri personalizzati di servizi a seconda della distanza dal mercato del lavoro, attraverso un rinnovato modello di profilazione che ha tenuto conto del genere, dell'età e della carriera lavorativa del destinatario. Il nuovo sistema di profilazione ha previsto cinque fasce di aiuto, cui corrispondono valori della dote progressivamente più elevati:

- 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 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, oltre agli occupati sospesi in CIGS per cessazione. Sono invece

¹² A differenza delle precedenti edizioni del Rapporto, a causa dell'indisponibilità di dati aggiornati e relativi ad un numero significativo di casi, in questo capitolo non viene trattato l'Assegno di ricollocazione, se non in un box che descrive sinteticamente questa misura di politica del lavoro.

¹³ Decreto n. 152 del 14 gennaio 2016 "Avviso Dote Unica Lavoro POR 2014-2020"

¹⁴ In particolare, i NEET di età compresa tra i 16 e i 29 anni possono accedere al programma Garanzia Giovani, 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 alle Azioni di Rete per il Lavoro.

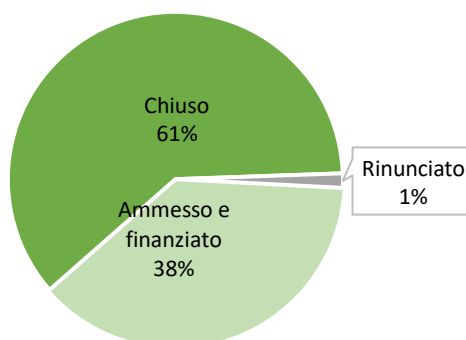
destinatari della Fascia 5 gli occupati sospesi in CIGS e gli occupati sospesi con Fondi/Accordi/Assegni di solidarietà con causali di crisi o riorganizzazione aziendale in presenza di accordi senza previsione di esubero, gli occupati sospesi a seguito di Contratti di solidarietà senza previsione di esubero, i soggetti appartenenti alla forza pubblica, i soggetti iscritti ad un Master universitario di I e II livello.

Nel 2020, con D.D.U.O 13254/2020, è stata avviata, in continuità con la fase III, la quarta fase della DUL, volta in particolare a fornire un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi. Con uno stanziamento complessivo di € 46.250.000, questa nuova fase mantiene l'obiettivo di accompagnare i soggetti beneficiari in un percorso di occupazione 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 poi ampliato il paniere dei servizi a processo, introducendo nuove attività funzionali a rafforzare l'orientamento, la formazione e l'accompagnamento al lavoro. 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.

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

Dall'avvio di FASE III al 16 maggio 2022, la quasi totalità delle domande di dote presentate è stata ammessa e finanziata. Come evidenziato in figura 2.1, a fronte di 49.642 domande di dote complessivamente presentate, il 60,9% risulta concluso, il 37,7% ammesso e finanziato (il 28,9% in rendicontazione, l'8,7% con domanda presentata ed assegnata). Le doti rinunciate sono solo 681, pari al 1,4% del totale.

Figura 2.1 - DUL Fase III e IV – Lo stato amministrativo delle domande di dote presentate, al 16 maggio 2022



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

L'importo complessivamente richiesto a fronte delle 48.961 doti ammesse e finanziate è pari a € 113.760.539, con un importo medio per dote pari a € 2.323,54, che ovviamente cresce al crescere dell'intensità di aiuto necessaria passando da un valore medio di soli €177,29 per la Fascia 1-Bassa, ad uno di € 3.329,14 per la Fascia 4- Molto Alta (Tabella 2.1)

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 57,5% delle doti ammesse e finanziate si concentra infatti sulle fasce di intensità di aiuto 3-Alta (il 41,4%) e 4-Molto Alta (il 16,1%), così come la quota maggiore (il 71,9%) degli importi richiesti per i servizi erogati/da erogare (il 48,9% per la fascia 3 e il 23% per la 4).

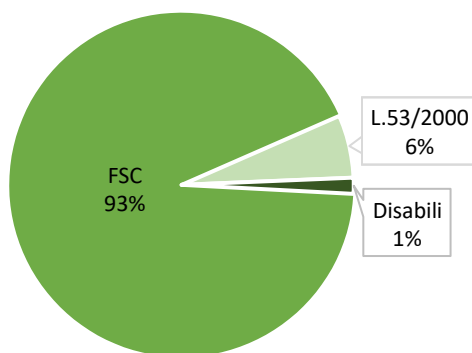
Tabella 2.1 - DUL- Fase III e IV: Avanzamento fisico e finanziario per fasce di intensità di aiuto al 16 maggio 2022

Fasce	Doti ammesse e finanziate		Importo totale		Importo medio della dote
	v.a.	%	v.a.	%	
1- Bassa	919	1,9%	162.932 €	0,1%	177,29 €
2 - Media	13.304	27,2%	26.484.960 €	23,3%	1.990,75 €
3 - Alta	20.287	41,4%	55.599.786 €	48,9%	2.740,66 €
4 - Molto Alta	7.857	16,1%	26.157.076 €	23,0%	3.329,14 €
5 - Altro aiuto	6.593	13,5%	5.355.783 €	4,7%	812,34 €
Non specificata	1	0,0%	--	--	--
Totale	48.961	100,0%	113.760.537 €	100,0%	2.323,54 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come mostra la figura 2.2, la quasi totalità delle doti di Fase III e IV (il 93% circa) è stata cofinanziata dal Fondo di Sviluppo e Coesione (FSC), in virtù dello spostamento della DUL – Fase III e IV dall'Asse I del POR FSE 2014-2020 della Regione Lombardia al Fondo di Sviluppo e Coesione, deliberato nel corso del 2020 al fine di fronteggiare la crisi da Covid-19. Il 5,9% 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'1,5% riguarda doti per le persone con disabilità.

Figura 2.2 - DUL Fase III e IV – L'articolazione per fondo di finanziamento delle doti ammesse e finanziate, al 16 maggio 2022



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Gli operatori accreditati delle doti ammesse e finanziate sono complessivamente 201. In media ogni operatore ha richiesto circa 244 doti (da un minimo di 1 a un massimo di 3.760) per un importo medio di poco più di circa 566 mila euro (€ 565.972). La distribuzione è però molto differenziata, con 83 operatori che hanno richiesto da 1 a 49 doti, 40 operatori che hanno richiesto tra 50 e 99 doti e, infine, 78 operatori che hanno richiesto oltre 100 doti ciascuno (Tabella 2.2). Ne consegue una forte differenziazione in termini di importo medio richiesto complessivamente da ogni operatore, che va dai € 43.528 degli operatori che hanno richiesto fino a 49 doti, ai € 165.913 degli operatori che hanno richiesto da 50 a 99 doti ai € 1.327.067 degli operatori che hanno richiesto oltre 100 doti. L'operatore accreditato che ha richiesto il maggior numero di doti (3.760), per l'importo complessivo più alto (€ 9.212.746), è un'agenzia privata per il lavoro. Sono invece 5 gli operatori che hanno richiesto una sola dote, con un importo medio per operatore di € 1.684.

Tabella 2.2 - DUL- Fase III e IV: Distribuzione delle doti ammesse e finanziate e dei relativi importi per operatori accreditati, al 16 maggio 2022

	<i>Numero operatori</i>	<i>Doti</i>	<i>Importo totale richiesto</i>	<i>Numero medio di doti per operatore</i>	<i>Importo totale richiesto in media da ogni operatore</i>
fino a 49 doti	83	1.592	3.612.835 €	19	43.528 €
50 - 99 doti	40	2.996	6.636.510 €	75	165.913 €
100+ doti	78	44.373	103.511.192 €	569	1.327.067 €
Totale	201	48.961	113.760.537 €	244	565.972 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come mostra la tabella 2.3, 10 operatori hanno assorbito il 40,6% delle doti e il 43,9% della dotazione finanziaria. Di questi, quattro sono operatori privati (che concentrano il 18,2% del totale delle doti ammesse e finanziate), quattro sono operatori del terzo settore (per il 14,7% delle doti), e due sono operatori pubblici (7,6% delle doti).

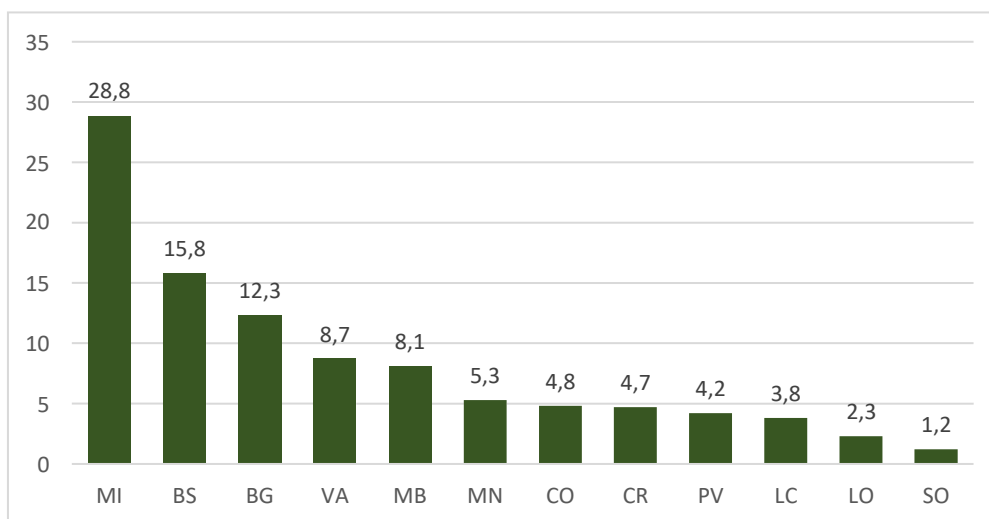
Tabella 2.3 DUL- Fase III: Primi 10 operatori accreditati per numero di doti ammesse e finanziate e relativi importi, al 16 maggio 2022

<i>Primi 10 operatori</i>	<i>Doti</i>	<i>Importo richiesto</i>
Privato	3.760	9.212.746 €
Terzo settore	3.033	6.606.586 €
Pubblico	2.532	7.417.584 €
Privato	1.955	5.629.030 €
Terzo settore	1.878	3.250.306 €
Privato	1.732	4.611.519 €
Privato	1.494	3.858.852 €
Terzo settore	1.238	3.391.713 €
Pubblico	1.181	3.675.049 €
Terzo settore	1.074	2.264.908 €
Totale	19.907	49.918.293 €

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

I 201 operatori coinvolti contano complessivamente 768 sedi, distribuite come illustrato nella figura 2.3: oltre una sede su quattro si trova nella provincia di Milano (28,8%), e altrettante sono site, complessivamente, nelle province di Bergamo e Brescia (rispettivamente 15,8% e 12,3%).

Figura 2.3 - DUL Fase III e IV – 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 finanziate¹⁵, 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 2.743.381 ore ed un importo di 43.452.977 €, pari al 38,2% dell'importo complessivo per i servizi di tutte le doti ammesse e finanziate. Il maggior numero di ore di servizi a processo erogate e di importi prenotati si concentrano sulla fascia ad intensità di aiuto alta (fascia 3). I *servizi a risultato* (Inserimento lavorativo, Tirocinio, Autoimprenditorialità), previsti solo per i destinatari delle fasce di aiuto media, alta e molto alta, sono stati erogati nella maggior parte delle doti ammesse e finanziate (l'82,1% pari a 40.217 doti) per un importo prenotato per questi servizi pari 70.307.384 € (pari al 61,8% 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 nella fascia di aiuto alta (il 52%).

Tabella 2.4 - DUL- Fase III e IV: Importi e ore di fruizione dei servizi per tipo di servizio e per fascia di intensità di aiuto, doti ammesse e finanziate al 16 maggio 2022

Fasce	Tipologia servizi	Numero doti	Importo richiesto	Ore fruizione servizi
1 - Bassa	A processo	919	162.932 €	7.280
	A risultato	--	--	--
	Totale	919	162.932 €	7.280
2 - Media	A processo	13.304	10.425.180 €	669.104
	A risultato	12.885	16.059.780 €	12.885
	Totale	13.304	26.484.960 €	681.989
3 - Alta	A processo	20.287	19.012.050 €	1.151.167
	A risultato	19.684	36.587.560€	19.684
	Totale	20.287	55.599.610 €	1.170.851
4 - Molto Alta	A processo	7.857	8.497.032 €	506.513
	A risultato	7.648	17.660.044 €	10.470
	Totale	7.857	26.157.076 €	516.983
5- Altro aiuto	A processo	6.593	5.355.783 €	409.317
	A risultato	--	--	--

¹⁵ Si noti che i totali riportati in tabella 2.4 non corrispondono a quelli della tabella 2.2 perché dalla seconda è esclusa una dote di cui non è specificato il tipo di servizio erogato. Il totale delle doti considerate dalle analisi qui commentate è quindi 48.960.

Fasce	Tipologia servizi	Numero doti	Importo richiesto	Ore fruizione servizi
	Totale	6.593	5.355.783 €	409.317
Totale	A processo	48.960	43.452.977 €	2.743.381
	A risultato	40.217	70.307.384 €	43.039
	Totale	48.960	113.760.361 €	2.786.420

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.1.2 I destinatari delle doti ammesse e finanziate in Fase III e IV

Come evidenziato in tabella 2.5, i destinatari presi in carico¹⁶ con DUL - Fase III e IV, a maggio 2022, sono in prevalenza donne (62,3%) e adulti tra i 35 e i 54 anni (il 67,6%). Solo il 2,4% dei destinatari ha meno di 29 anni: i giovani sono, d'altra parte, presi in carico, in misura complementare alla DUL, dal Programma Garanzia Giovani a loro specificamente dedicato.

L'85,9% delle doti ammesse e finanziate ha portato alla presa in carico di individui *disoccupati*, in prevalenza donne: le donne disoccupate, infatti, costituiscono il maggiore bacino di beneficiari, pari al 55,9% del totale. Tenuto conto che, secondo i dati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat, i disoccupati in Lombardia nel 2021 sono circa 270mila, la *Dote Unica Lavoro ha dunque raggiunto il 18,1% dei disoccupati* (tasso di copertura). Si conferma, in Fase III e IV, la presenza di un tasso di copertura della DUL più elevato per le donne (22,9%) che per gli uomini (13,5%). I destinatari che hanno richiesto una indennità sono 14.669, pari al 34,9% circa del totale dei disoccupati presi in carico. I destinatari *occupati* sono invece 6.914 (14,1%); di questi il 61,7% è sospeso.

Tabella 2.5 -DUL Fase III e IV : Caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari (al 16 maggio 2022)

	v.a.	%
Sesso		
Donne	30.477	62,3%
Uomini	18.484	37,7%
Classi di età		
18-24	387	0,8%
25-29	782	1,6%
30-34	8.424	17,2%
35-44	16.554	33,8%
45-54	16.554	33,8%
55+	6.260	12,8%
Condizione occupazionale		
Disoccupati	42.046	85,9%
<i>di cui hanno richiesto indennità</i>	14.669	34,9%
Occupati	6.914	14,1%
<i>di cui sospesi</i>	4.265	61,7%
n.d.	1	0,00%
Totale	48.961	100%

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 e avvio al lavoro” per i quali è stato raggiunto il risultato sono in totale 8.105. Tali risultati tengono conto esclusivamente degli inserimenti lavorativi che gli operatori hanno potuto rendicontare a Regione, non includono i contratti di lavoro che i destinatari hanno sottoscritto in corso di dote o a conclusione della stessa al di fuori del servizio di inserimento e avvio al lavoro. Sei su dieci sono donne (59,1%) e due su tre hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni (67,7%). Si tratta in prevalenza di destinatari che rientrano nella fascia di intensità di

¹⁶ Si noti che, a fronte di 48.961 doti si contano 48.077 beneficiari *univoci*: all'interno della base dati sono cioè contenuti 884

soggetti che hanno beneficiato due volte della politica attiva (per un totale di 1768 record). Ai fini di queste analisi i conteggi sono effettuati sul numero di doti e non di beneficiari univoci.

aiuto 3-Alta (il 51%) e 2-Media (34,9%). I destinatari delle doti con “servizio di inserimento ed avvio al tirocinio” per i quali è stato raggiunto il risultato sono invece 137, tutti appartenenti alla fascia di intensità di aiuto 4 – Molto alta. Anche in questo caso si tratta in prevalenza di donne (55,5%) e di individui che hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni (67,1%).

Tabella 2.6 -DUL FASE III e IV: Caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari inseriti al lavoro o in tirocinio, al 16 maggio 2022

	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	4.787	59,1%	76	55,5%
Uomini	3.318	40,9%	61	44,5%
Classi di età				
<30	6	0,07%	--	--
30-34	1.634	20,2%	29	21,2%
35-44	2.772	34,2%	44	32,1%
45-54	2.718	33,5%	48	35,0%
55+	975	12,0%	16	11,7%
Fasce di aiuto				
1-Bassa	--	--	--	--
2-Media	2.832	34,9%	--	--
3-Alta	4.130	51,0%	--	--
4-Molto alta	1.143	14,1%	137	100,00%
5-Altro aiuto	--	--	--	--
Totale	8.105	100%	137	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 8.104 destinatari¹⁷. In particolare, nel 79,9% dei casi si tratta di attivazioni di nuovi contratti di lavoro, soprattutto a tempo determinato (il 45,6%, di cui l'1,5% per sostituzione e l'1,3% interinale) e a tempo indeterminato (il 33%). Un altro 17,8% è rappresentato da proroghe o proroghe di missioni di contratti a tempo determinato (eventualmente interinale). Si registra, infine, una piccola quota di trasformazioni del rapporto di lavoro (1,9%). Complessivamente, nel 63,8% dei casi si tratta di attivazione o proroga di contratti precedenti, con durata pari o superiore a 180 giorni, nel 36,2% di contratti permanenti; solo in 2 casi si tratta di contratti di durata inferiore a 180 giorni.

Tabella 2.7 - DUL Fase III e IV: 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 16 maggio 2022

	v.a.	%
Contratti permanenti		
Attivazione		
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	98	1,2%
Lavoro a tempo indeterminato	2.658	32,8%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato	17	0,2%
Trasformazione		
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	2	0,0%
Lavoro a tempo indeterminato	156	1,9%
Totale contratti permanenti	2.931	36,2%

¹⁷ I record presenti nel database sono 8.105, ma in un caso i dati relativi alla COB non sono valorizzati.

180 gg ed oltre		
Attivazione		
Lavoro a domicilio	3	0,0%
Lavoro a tempo determinato	3.473	42,9%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	118	1,5%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	107	1,3%
Tirocinio	1	0,0%
Proroga		
Lavoro a tempo determinato	672	8,3%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	57	0,7%
Tirocinio	2	0,0%
Proroga del rapporto di lavoro e della missione		
Lavoro a tempo determinato	413	5,1%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	297	3,7%
Trasformazione		
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	28	0,3%
Totale 180 gg ed oltre	5.171	63,8%
Inferiore a 180 gg		
Attivazione		
Lavoro a tempo determinato	1	0,0%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	1	0,0%
Totale inferiore a 180 gg	2	0,0%
Totale	8.104	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 137 movimenti nelle COB come risultato del percorso dotale: nel 73,7% dei casi si tratta dell’attivazione (48,2%) o della proroga (25,5%) di tirocini di durata pari o superiore ai 6 mesi, mentre per i restanti 36 casi (26,3%) si tratta dell’attivazione (24,1%) o della proroga di tirocini di durata inferiore a 180 giorni.

Tabella 2.8 - DUL – Fase III e IV: 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 16 maggio 2022

	v.a.	%
180 giorni ed oltre		
Attivazione tirocinio	66	48,2%
Proroga tirocinio	35	25,5%
Totale 180 giorni ed oltre	101	73,7%
Inferiore a 180gg		
Attivazione tirocinio	33	24,1%
Proroga tirocinio	3	2,2%
Totale Inferiore a 180gg	36	26,3%
Totale	137	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 20,4%. È mediamente più alto tra gli uomini (24% contro il 16,6% delle donne), tra i soggetti di età compresa tra i 30 e i 34 anni (23,1%) e tra i 35 e i 44 anni (20,4%) e tra quanti rientrano nelle fasce di intensità di aiuto 2 – Media e 3 – Alta (rispettivamente il 22% e il 21%). Nel caso dei destinatari di doti con “Servizio di inserimento ed avvio al tirocinio”, il tasso di conseguimento del risultato è invece significativamente più basso, pari al 4,1%. Anche in questo caso è mediamente più elevato tra gli uomini (6,4% vs. 3,2%), oltre che tra i 30 e i 34 anni (il 5,6%).

Tabella 2.9 - DUL Fase III e IV: Tassi di inserimento al lavoro e in tirocinio per tipologie di servizio di inserimento e per sesso, età e fascia di intensità di aiuto (16 maggio 2022)

	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	4.787	28.899	16,6%	76	2.359	3,2%
Uomini	3.318	13.826	24,0%	61	955	6,4%
Classi di età						
<30	6	38	15,8%	--	--	--
30-34	1.634	7.064	23,1%	29	514	5,6%
35-44	2.772	13.614	20,4%	44	1.125	3,9%
45-54	2.718	13.729	19,8%	48	1.165	4,1%
55+	975	5.280	18,5%	16	510	3,1%
Fasce						
1-Bassa	--	--	--	--	--	--
2-Media	2.832	12.885	22,0%	--	--	--
3-Alta	4.130	19.684	21,0%	--	--	--
4-Molto alta	1.143	7.156	16,0%	137	3.314	4,1%
5-Altro aiuto	--	--	--	--	--	--
Totale	8.105	39.725	20,4%	137	3.314	4,1%

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.

Dopo le prime due esperienze, sviluppate a partire dal 2012 (*"Azioni di reimpiego in partenariato"*¹⁸ e *"Azioni di rete per il lavoro"*¹⁹), la DGR 6935 del 13 giugno 2017²⁰ ha approvato, per il biennio 2017-2018, il nuovo Avviso *"Azioni di rete per il lavoro"* (Bando 2022). Successivamente, il d.d.u.o. n. 15462 del 25 ottobre 2018 (Bando 5944) ha ampliato la platea dei destinatari ed esteso la possibilità di presentare progetti fino ad esaurimento delle risorse e comunque non oltre il 30.06.2019.

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, lasciando però aperta la possibilità di svolgimento delle attività mediante forme alternative alla presenza presso l'operatore 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, lo avessero consentito. Con Provvedimento

¹⁸ D.D.U.O. n. 4878 del 4 giugno 2012

¹⁹ Decreto 6415 del 03/07/2014

²⁰ Poi modificata dal D.D.S. 1400 del 5 febbraio 2018

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. Nei mesi successivi si sono susseguiti poi una serie di decreti che hanno confermato le disposizioni per l'attivazione a distanza dei servizi dei progetti di Azioni di Rete per il Lavoro e che hanno prorogato la data di conclusione dei progetti.

Il 21 dicembre 2020 con D.G.R. n. 4074 sono state quindi 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, con un ammontare complessivo pari a €4.000.000, 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 previste due fasi: i) una fase preliminare di erogazione di servizi di orientamento e formazione 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. 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.

Il D.D.S n.1036 del 2 febbraio 2021 ha dunque decretato l'approvazione dell'Avviso "Azione di Rete per il Lavoro – Fase II" e, dal 19 febbraio 2021, è stato possibile presentare le domande di contributo fino al 31 dicembre 2021, data a più riprese prorogata fino all'attuale termine del 30/09/2022.

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 2023 è pari a € 14.900.000. I dati di monitoraggio presentati in tabella 2.10²¹ mostrano che, complessivamente sui tre Bandi, quello del 2017 (Bando 2022), quello del 2018 (Bando 5944) e quello del 2020 (Bando 15442), sono stati presentati 68 progetti: 25 sul bando 2022, 28 sul bando 5944 e 15 sul Bando 15442 (ancora aperto).

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

	Tipologia intervento	N. progetti presentati	N. progetti ammessi	Totale contributo richiesto
Bando 2022 del giugno 2017 (concluso)	Contrasto alla crisi	25	24	3.755.660,88 €
Bando 5944 dell'ottobre 2018 (concluso)	Contrasto alla crisi	28	23	5.013.728,44 €
Bando 15442 del febbraio 2021 (in corso)	Contrasto alla crisi	15	12	2.101.632,56 €
Totale	Contrasto alla crisi	68	59	10.871.021,88€

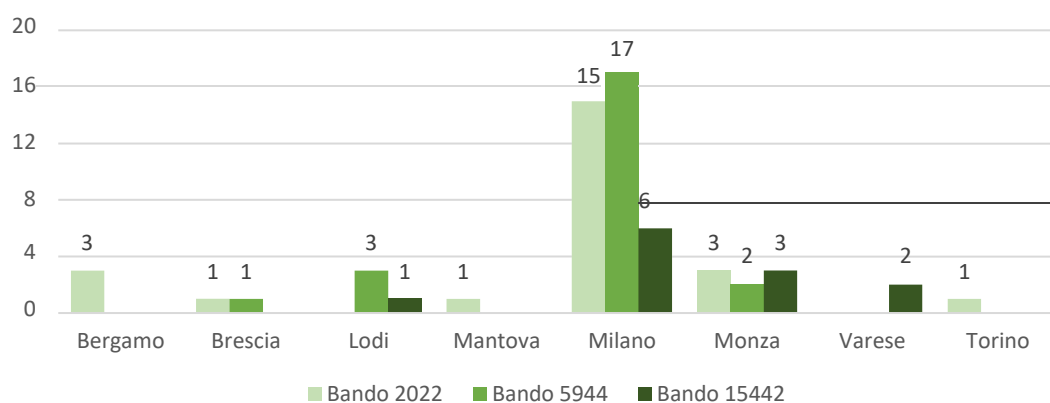
Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

²¹ Estratti in data 22/06/2022.

A fronte dei 53 progetti presentati, i due bandi conclusi hanno visto un totale di 47 progetti ammessi e finanziati per un importo richiesto pari a € 8.769.389,82€ (di cui €3.755.660,88 a valere sul bando 2022, per 24 progetti e €5.013.728,44 a valere sul bando 5944, per 23 progetti). Il bando 15442, ancora in corso, ha visto finora la presentazione di 15 progetti: 12 di questi sono stati ammessi e finanziati, con un contributo richiesto in totale pari a 2.101.632,56 €. Per i progetti nell'ambito del bando 15442, il contributo richiesto va da un minimo di 68.008 €, ad un massimo di 249.766 €; l'importo medio richiesto è di 175.136 €, significativamente inferiore a quello registrato nel bando precedente (217.988 €), ma superiore a quello del bando n. 2022 (156.486 €).

Gli operatori accreditati per i servizi al lavoro che, in qualità di soggetti capofila e in partenariato con altri soggetti del sistema socio-economico coinvolti nella gestione di crisi aziendali, hanno presentato i progetti ammessi sui tre bandi analizzati, sono prevalentemente società di capitali (complessivamente 28 casi, di cui 12 sul bando 2022, 11 sul bando 5944 e 5 sul bando 15442) e soggetti pubblici (23 casi, di cui 11 sul bando 2022, 7 sul bando 5944 e 5 sul bando 15442). Per quanto riguarda la localizzazione delle unità operative degli operatori accreditati, se i progetti ammessi con i primi due bandi avevano coperto complessivamente sei province lombarde (con l'aggiunta di un progetto il cui operatore capofila era localizzato nella provincia di Torino), i progetti finora ammessi sul bando 15442 sono stati presentati da operatori della provincia di Milano (6), di Monza e Brianza (3), di Varese (2) e di Lodi (1).

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

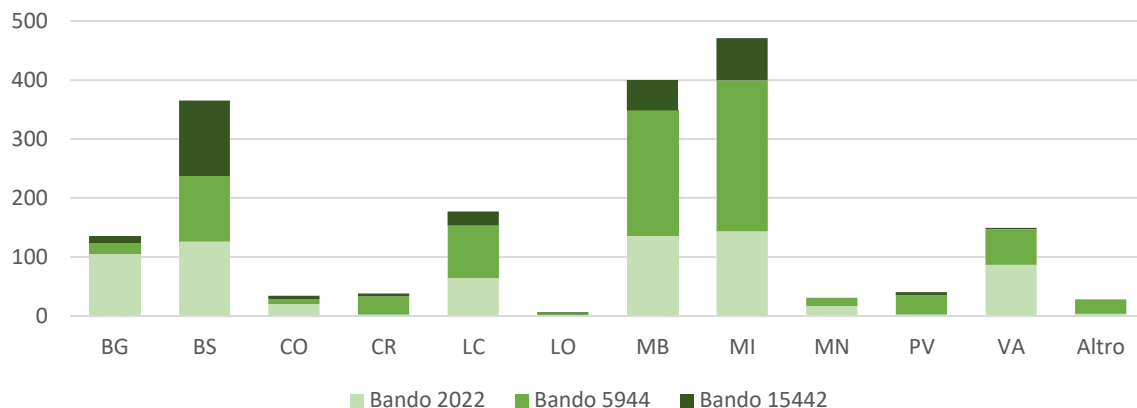
Complessivamente i progetti ammessi e finanziati hanno finora coinvolto 1.875 destinatari: 708 col bando 2022, 860 col bando 5944 e 307 col bando 15442²². In media ogni progetto ammesso ha previsto la partecipazione di circa 34 destinatari, nello specifico circa 29 destinatari per progetto nel caso del bando 2022, 41 in quello del bando 5944 e, infine, 31 nel bando 15442.

Analizzando le caratteristiche dei destinatari dei progetti è possibile tracciarne un profilo, che per lo più conferma quello già delineato nella precedente edizione di questo Rapporto.

²² Si segnala che il file utilizzato per le analisi ("Azioni_Rete_Dest.xlsx") contiene dati su soli 55 progetti. Non risultano, in particolare, i dati relativi ai due progetti del bando 5944 con ID pratica 1162080 e 2527986 e quelli relativi ai due progetti del bando 15442 con ID 2741199 e 3195766.

Per ciò che concerne la distribuzione territoriale dei destinatari, se guardiamo alla loro residenza osserviamo una prevalenza di soggetti residenti nelle province di Milano (471), Monza-Brianza (400) e Brescia (365), seguite da Lecco (177), Bergamo (136) e Varese (149). Nei primi due bandi si registra inoltre una quota, comunque contenuta, di residenti in altre regioni d'Italia (28).

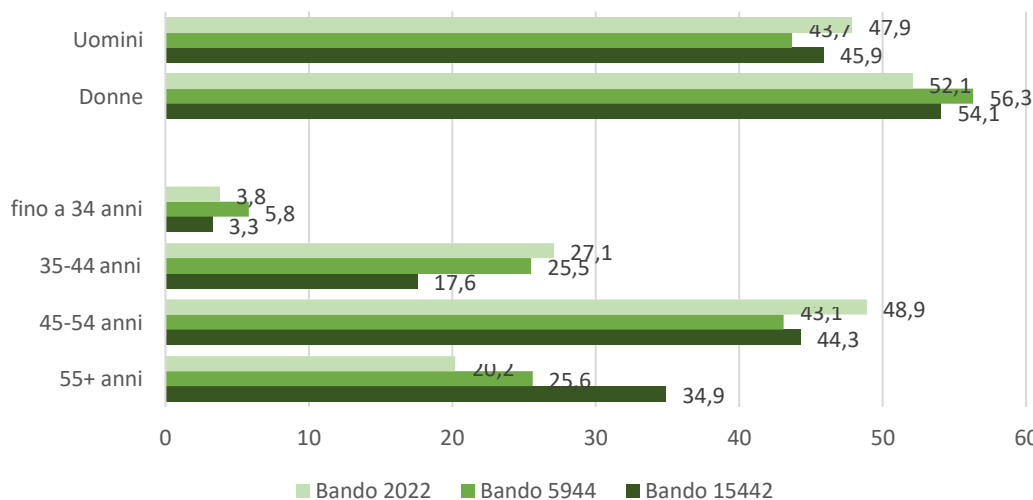
Figura 2.5 - Numero di destinatari coinvolti (valori assoluti)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Come mostra la figura 2.6, i destinatari dei progetti sono in prevalenza donne (52,1% nel bando 2022, 56,3% nel bando 5944 e 54,1% nel bando 15442) e soggetti di età compresa tra i 45 e i 54 anni; si segnala, però, un sostanzioso aumento dei beneficiari con più di 55 anni (34,9%) tra i partecipanti ai progetti a valere sul bando 15442 (l'ultimo).

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

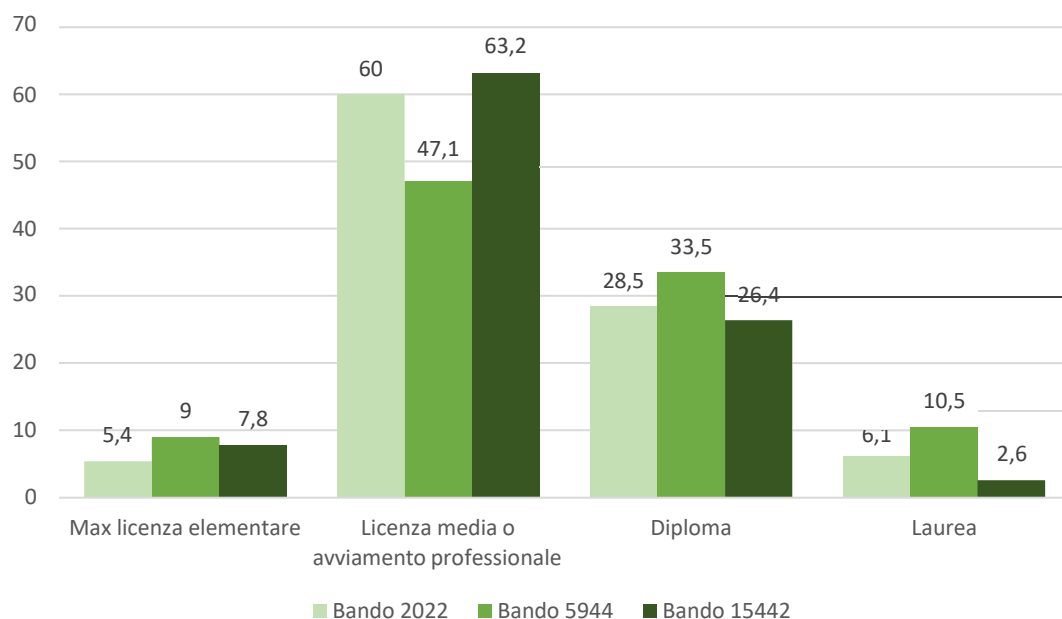


elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Fonte:

In tutti e tre i bandi prevalgono, come raffigurato nella figura 2.7, le quote di destinatari in possesso della licenza media o del diploma di avviamento professionale (63,2%, in particolare, nel bando 15442), seguiti dai diplomati (26,4% nel bando 15442).

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

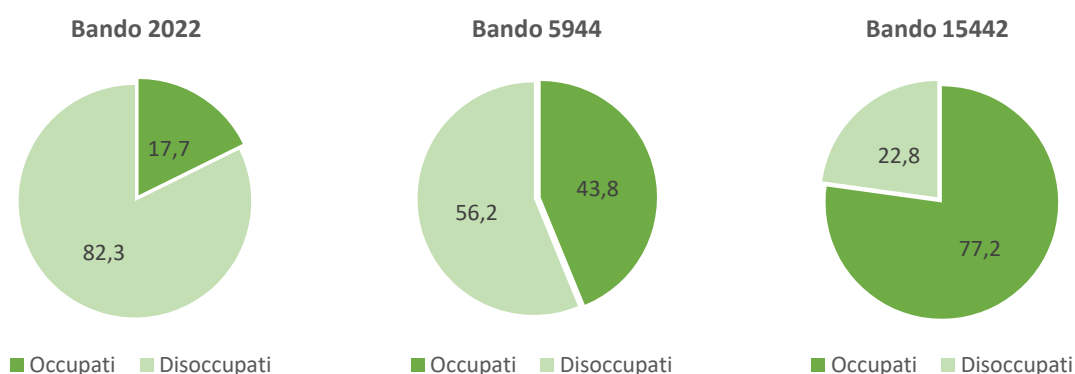


Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Il 94% circa dei destinatari dei progetti ammessi a valere sui tre bandi ha la cittadinanza italiana. Gli stranieri sono in tutto 99 (42 sul bando 2022, 51 sul bando 5944, 6 sul bando 15442). Si segnala però che di 107 beneficiari dei progetti a valere sul bando più recente (pari al 34,8%) non è nota la cittadinanza.

La figura 2.8, infine, rappresenta la condizione occupazionale dei destinatari all'avvio dei progetti: se gran parte dei lavoratori coinvolti nel bando n. 2022 all'avvio dei progetti erano disoccupati in cerca di nuova occupazione o lavoratori iscritti alle liste di mobilità (82,3%), tra i destinatari del bando 5944 tale quota si riduce notevolmente, giungendo al 56,2%. Nel bando 15442, infine, si registra una netta prevalenza di beneficiari occupati (77,2%).

Figura 2.8 - Numero destinatari coinvolti per condizione occupazionale iniziale (valori %)



Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

2.3 L'attuazione di Garanzia Giovani e del Reddito di cittadinanza²³

2.3.1 Garanzia Giovani – Fase II

Il quadro di riferimento

Garanzia Giovani è l'iniziativa europea nata dalla necessità di fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo e la disoccupazione giovanile nei Paesi con un tasso di occupazione giovanile superiore al 25%. In Italia, il programma è gestito a livello nazionale da ANPAL e attuato dalle Regioni. Il programma è rivolto ai 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, ai quali sono offerte opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione dei bisogni individuali.

In Lombardia è attualmente in corso di svolgimento la Fase II di Garanzia Giovani, avviata, in continuità con la precedente edizione, con il D.D.G. n. 19738/2018 e i cui termini di decorrenza sono stati prorogati dalle diverse disposizioni che si sono succedute, in conseguenza dell'emergenza pandemica, nel corso del 2020 e del 2021, fino all'ultima D.D.U.O. 8131 del 9 giugno 2022 che ha indicato il 31/12/2022 come data ultima per presentare la domanda, il 31/03/2023 per realizzare e concludere i servizi e il 30/04/2023 per presentare la richiesta di liquidazione.

Per accedere a Garanzia Giovani, i giovani devono registrarsi ed 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.

I giovani presi in carico nell'ambito del Programma 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.

Il budget e il mix di servizi variano in relazione alla fascia di intensità d'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;

²³ Solitamente insieme a Garanzia Giovani e al Reddito di cittadinanza veniva approfondito anche l'Assegno di ricollocazione. In questa edizione del Rapporto, tuttavia, l'Assegno di ricollocazione non viene trattato per indisponibilità di dati aggiornati e relativi ad un numero significativo di casi. Ci si limita quindi a riportare in un box ad hoc una breve descrizione di questa misura.

- 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 adesioni alla Fase II di Garanzia Giovani in Lombardia²⁴

Secondo i dati di monitoraggio di Regione Lombardia, aggiornati al 16 maggio 2022, i giovani che hanno aderito, tramite il portale dell'ANPAL, alla Fase II di Garanzia Giovani in Lombardia sono complessivamente 87.747²⁵. Come mostra la tabella 2.13 si tratta più frequentemente di giovani uomini (il 54,6% contro il 45,4% delle giovani donne). Poco meno della metà dei giovani, al momento dell'adesione al Programma, ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni (il 47,9%), oltre uno su tre ha tra i 25 e 30 anni (35,6%) e il 16,4% ha tra i 16 e i 19 anni²⁶.

Tabella 2.13 - Genere ed età dei giovani che hanno selezionato la Lombardia come Regione a Garanzia Giovani (16 maggio 2022)

	<u>v.a.</u>	<u>%</u>
Genere		
Donne	39.874	45,4%
Uomini	47.873	54,6%
Età		
16-19	14.408	16,4%
20-24	42.029	47,9%
25-30	31.218	35,6%
Non coerente	92	0,1%
<u>Totale adesioni</u>	<u>87.747</u>	<u>100,0%</u>

Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Delle adesioni complessivamente registrate sul portale MYANPAL, 50.136 (pari al 57,1%) risultano effettivamente prese in carico, attive o in trattamento al 16 maggio 2022 (tabella 2.14). Sono invece 22.187 (pari al 25,3%) le adesioni per le quali si registra la conclusione della partecipazione. Le rimanenti, infine, sono state cancellate d'ufficio a causa di mancata presentazione o di esito negativo del colloquio (12,7% complessivamente), o sono state annullate dal giovane che si era registrato (0,9%), o rifiutate (3,9%).

²⁴ Per questa analisi vengono utilizzati i dati di monitoraggio su file Excel "6_GG_II_esportazione_16.05.2022".

²⁵ Si effettua il conteggio considerando una sola volta il codice fiscale dei giovani per i quali è esplicitata la data di adesione al Programma.

²⁶ I dati di monitoraggio riportano anche una quota residuale di giovani (lo 0,1%) con un'età non coerente con quella compresa nella fascia 16-30 anni (perché inferiore ai 16 anni o superiore ai 30 anni)

Tabella 2.14 - Stato amministrativo delle adesioni a Garanzia Giovani in Lombardia (16 maggio 2022)

	v.a.	%
Attiva	5.726	6,5%
Presa in carico	8.893	10,1%
Trattamento	35.494	40,5%
Chiusura d'ufficio dell'adesione per avvenuta presa in carico	23	0,0%
Totale in corso	50.136	57,1%
Fine partecipazione	22.187	25,3%
Totale concluse	22.187	25,3%
Annullata dal giovane	790	0,9%
Cancellata d'ufficio esito negativo colloquio	379	0,4%
Cancellata d'ufficio mancata presentazione	10.786	12,3%
Politica interrotta	8	0,0%
Rifiutata	3.284	3,7%
Rifiuto presa in carico	177	0,2%
Totale cancellate	15.424	17,6%
Totale adesioni	87.747	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 16 maggio 2022, sono complessivamente 65.598, il 74,8% delle adesioni registrate sul portale MYANPAL (87.747) e il 90,7% delle adesioni il cui stato è attivo, in trattamento, con presa in carico o chiuso (72.300).

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 54,7% contro il 45,3% di giovani donne), così come la composizione per età, che vede circa la metà dei giovani presi in carico avere un'età compresa tra i 20 e i 24 anni.

Tabella 2.15 - Destinatari presi in carico a Garanzia Giovani in Lombardia per genere, età, cittadinanza, titolo di studio e condizione occupazionale (16 maggio 2022)

	v.a.	%
Genere		
Donne	29.699	45,3%
Uomini	35.899	54,7%
Età		
16-19	16.320	24,9%
20-24	30.568	46,6%
25-30	18.710	28,5%
Cittadinanza		
Italiana	58.947	89,9%
Straniera	6.651	10,1%
Titolo di studio		
Licenza elementare	763	1,2%
Licenza media	8.731	13,3%
Titolo di istruzione secondaria superiore che non permette l'accesso all'università	12.198	18,6%
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	30.192	46,0%
Diploma terziario extra-universitario	224	0,3%
Diploma universitario	804	1,2%
Laurea di primo livello - nuovo ordinamento (corsi di 3 anni)	6.749	10,3%
Laurea specialistica - nuovo ordinamento (corsi di secondo livello di 2 anni)	4.980	7,6%

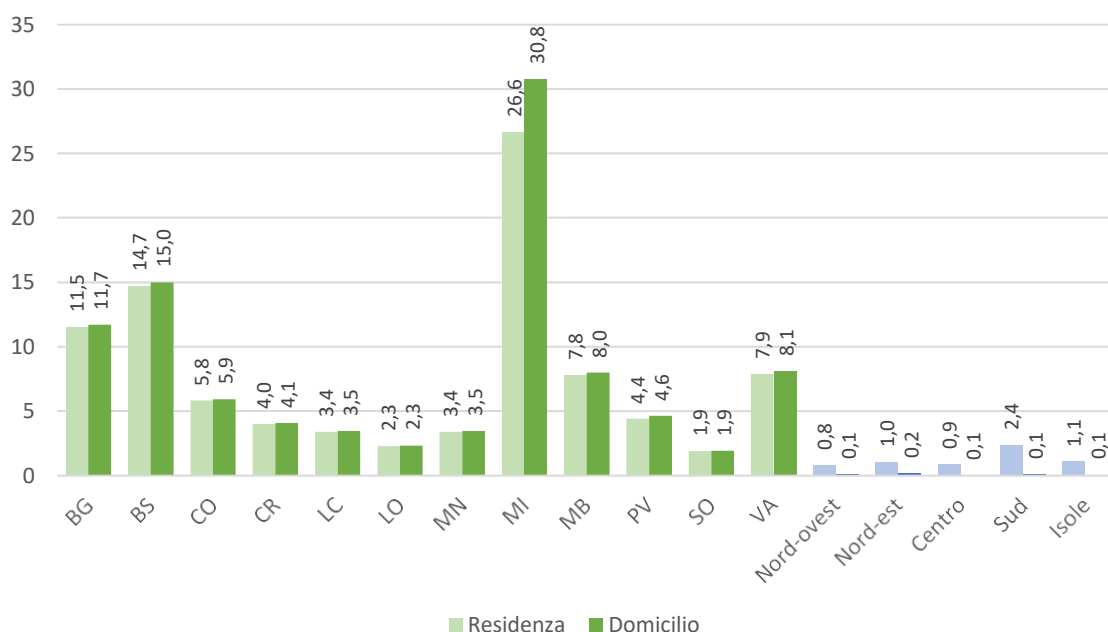
	v.a.	%
Laurea specialistica a ciclo unico - nuovo ordinamento (corsi di 5/6 anni)	262	0,4%
Diploma di laurea - vecchio ordinamento (corsi di 4/6 anni)	660	1,0%
Non ricodificato o non specificato	34	0,1%
Stato occupazionale		
Non specificato	11	0,0%
Disoccupato	64.875	98,9%
Inoccupato	681	1,0%
Occupato	31	0,1%
Totale destinatari presi in carico	65.598	100,0%

Fonte: elaborazioni sui dati di monitoraggio di Regione Lombardia

I giovani presi in carico hanno livelli medi di istruzione: il 66,9% ha almeno un livello di istruzione secondaria superiore (diploma che dà accesso all'università o titolo terziario), ma circa uno su tre (31,9%) ha al massimo la licenza media o un titolo di istruzione secondaria che non consente l'accesso all'istruzione terziaria. Inoltre, la maggior parte dei giovani sono di cittadinanza italiana (89,9%) e la quasi totalità è disoccupata (98,9%).

I giovani che risiedono in Lombardia sono 63.078 (il 96,2% del totale dei presi in carico), ma si registrano anche giovani con residenza nelle altre zone di Italia: in particolare, il 3,5% risiede al Sud o nelle Isole. Sono invece più numerosi i giovani domiciliati in Lombardia, pari al 99,4%. Tra le province lombarde, quelle maggiormente rappresentate, in termini di residenza e domicilio dei giovani presi in carico, sono Milano (col 26,6% dei residenti e il 30,8% dei domiciliati in Lombardia), Brescia (14,7% e 15%) e Bergamo (11,5% e 11,7%) (figura 2.9).

Figura 2.9 - Destinatari presi in carico a Garanzia Giovani in Lombardia per residenza e domicilio (20 maggio 2022)



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 25,7% dei 255mila NEET tra i 15 e i 29 anni presenti in Lombardia nel 2020²⁷ (dato della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro).

Il profiling dei giovani presi in carico e i servizi erogati²⁸

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 e rientra dunque, rispettivamente, nelle fasce 3 (53,9%) e 4 (11,3%) 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 11.460 (il 17,5%), mentre i giovani appartenenti alla fascia bassa, che richiedono un supporto orientativo di base per ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia, sono 11.344, pari al 17,3% del totale.

Tabella 2.16 - Ammessi e finanziati a Garanzia Giovani in Lombardia per fascia di aiuto nella II Fase (al 16 maggio 2022)

	v.a.	%
1	11.344	17,3%
2	11.460	17,5%
3	35.391	53,9%
4	7.403	11,3%
<i>Totale presi in carico</i>	<i>65.598</i>	<i>100,0%</i>

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 5,1% (3.286 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,

²⁷ Ultimo dato disponibile sui giovani NEET.

²⁸ Per questa analisi sono stati elaborati i dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani resi disponibili sui file Excel "04_Dettaglio Doti_20.05.2022.xlsx" e "01_adesione 16.05.2022.xlsx". In particolare, il primo file è utilizzato per individuare le fasce di aiuto, il secondo per individuare i servizi e le azioni previsti per ciascuna dote. In entrambi i casi le prese in carico sono state calcolate considerando le doti ammesse e finanziate, escludendo quelle cui è seguita una rinuncia. Si segnala che, una volta effettuata questa selezione, mentre il primo file riporta informazioni relative a 65.598 giovani presi in carico, il secondo riporta informazioni relative a 64.579 soggetti.

nello stesso giorno in cui viene effettuata la richiesta di dote, l'operatore è tenuto a realizzare tale attività, allo scopo di perfezionare la declinazione degli obiettivi da raggiungere attraverso i servizi inclusi nel PIP.

Il 96,1% dei giovani ha usufruito anche del servizio 3 "Accompagnamento al lavoro", finalizzato all'attivazione del giovane, potenziando la proattività e la capacità di autopromozione sul mercato del lavoro.

Infine, il 72,8% 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 2.17 - Destinatari presi in carico dalla Garanzia Giovani in Lombardia per tipo di servizio erogato e azione dote nella II Fase (al 16 maggio 2022)

	v.a.	%
Tipologia servizio e azione		
Formazione		
2-A Formazione mirata all'inserimento lavorativo	3.286	5,1%
<i>Totale servizi di formazione</i>	<i>3.286</i>	<i>5,1%</i>
Lavoro		
1-A Accoglienza e informazioni sul programma	64.579	100,0%
1-B Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa)	64.579	100,0%
1-C Orientamento specialistico o di II livello	64.579	100,0%
<i>Totale servizi al lavoro</i>	<i>64.579</i>	<i>100,0%</i>
Risultato		
3 Accompagnamento al lavoro	62.041	96,1%
5 Tirocinio extra-curricolare	47.045	72,8%
<i>Totale servizi al risultato</i>	<i>64.579</i>	<i>100,0%</i>
<i>Totale presi in carico</i>	<i>64.579</i>	<i>100,0%</i>

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 16 maggio 2022 sono in totale 63.533²⁹ per un importo totale dei servizi rendicontati pari a 49.312.532€ (tabella 2.18).

I giovani destinatari delle doti rendicontate rappresentano il 96,8% dei giovani presi in carico. Il 65,3% circa delle doti rendicontate e il 71,7% del relativo importo ammissibile per i servizi rendicontati si concentrano sulle fasce di intensità di aiuto Alta (Fascia 3 rispettivamente il 53,9% e il 57,4%) e Molto alta (Fascia 4 rispettivamente il 11,4% e 14,3%). Il valore medio degli importi erogati per dote, considerando il totale delle doti rendicontate, è pari a 776,17€. Tale valore aumenta al crescere dell'intensità dell'aiuto, passando dai 563,19€ registrati in media per le doti di fascia 1 ai 973,64€ della fascia 4.

²⁹ Il numero di doti rendicontate è stato calcolato a partire dai dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani aggiornati al 16 maggio 2022 resi disponibili sul file Excel "02_rendicontazione 16.05.2022.xlsx" considerando esclusivamente le pratiche delle doti già concluse e le pratiche che sono state ammesse e finanziate alla dote, escludendo però quelle in seguito all'ammissione al finanziamento si è registrata una rinuncia.

Tabella 2.18 - Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia per fascia di aiuto nella II Fase (al 16 maggio 2022)

Fascia di aiuto	Doti		Importo rendicontato		Valore medio per dote
	v.a.	%	v.a.	%	
1	10.921	17,2%	6.150.615 €	12,5%	563,19€
2	11.117	17,5%	7.810.476 €	15,8%	702,57 €
3	34.248	53,9%	28.295.476 €	57,4%	826,19 €
4	7.247	11,4%	7.055.965 €	14,3%	973,64 €
Totale rendicontate	63.533	100,0%	49.312.532 €* 	100,0%	776,17 €

* Cfr. precedente nota a piè di pagina n. 29. Se si escludono le pratiche ammesse e finanziate l'importo rendicontato scende a poco più di 44 M€

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 complessivo di 48.398.272 € (pari al 98,1% dell'importo di tutti i servizi rendicontati al 16 maggio 2022). I servizi di formazione, invece, hanno interessato solo il 4,7% dei casi (3.011 doti), per un importo complessivo di 914.260 € (pari al 1,9% dell'importo totale rendicontato).

Entrando maggiormente nel dettaglio, si rileva che 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", quest'ultimo per un importo complessivo pari a 5.334.372 € (10,8% dell'importo complessivo per tutti i servizi erogati). Il 95,8% delle doti erogate ha anche previsto il servizio 3 "Accompagnamento al lavoro", attorno al quale gravita il maggior stanziamento di denaro, pari complessivamente a 38.003.500 € (77,1%). Il 72,3% dei giovani destinatari delle doti rendicontate, infine, ha usufruito del servizio 5 "Tirocinio extra-curricolare" per un importo totale di 5.060.400€ (10,3%).

Tabella 2.19 - Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia tipologia di servizi nella II Fase (al 16 maggio 2022)

Tipologia servizio		Doti		Importo rendicontato	
		v.a.	%	v.a.	%
Formazione	2-A	3.011	4,7%	914.260 €	1,9%
Lavoro	1-A	63.533	100,0%	0 €	0,0%
	1-B	63.533	100,0%	0 €	0,0%
	1-C	63.532	100,0%	5.334.372 €	10,8%
	3	60.883	95,8%	38.003.500 €	77,1%
	5	45.922	72,3%	5.060.400 €	10,3%
Totale rendicontate		63.533	100,0%	49.312.532 €* 	100,0%

* Cfr. precedente nota a piè di pagina n. 29. Se si escludono le pratiche ammesse e finanziate l'importo rendicontato scende a poco più di 44 M€

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia

Dieci operatori (su 204 che hanno rendicontato almeno una dote) concentrano il 40,9% (26.015) delle doti rendicontate e il 37,6% dell'importo per i servizi rendicontati (pari a 18.551.456€). Si tratta in sette casi di agenzie private per il lavoro e solo in tre casi di soggetti del terzo settore.

Tabella 2.20 – Doti rendicontate di Garanzia Giovani Lombardia per i primi dieci operatori nella II Fase (al 16 maggio 2022)

Operatori	Doti		Importo per i servizi rendicontati	
	v.a.	%	v.a.	%
APL	4.489	17,3%	3.268.509 €	17,6%
APL	3.874	14,9%	2.279.340 €	12,3%
APL	3.122	12,0%	2.081.385 €	11,2%
Terzo settore	2.832	10,9%	2.535.868 €	13,7%
APL	2.792	10,7%	1.879.395 €	10,1%
Terzo settore	2.494	9,6%	2.499.006 €	13,5%
Terzo settore	1.952	7,5%	1.741.932 €	9,4%
APL	1.607	6,2%	676.811 €	3,6%
APL	1.499	5,8%	991.293 €	5,3%
APL	1.354	5,2%	597.917 €	3,2%
Doti rendicontate	26.015	100,0%	18.551.456 €	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia.

L'analisi degli esiti occupazionali dei destinatari delle doti rendicontate mostra che 38.512³⁰ giovani (pari al 60,6% dei 63.533 destinatari totali) hanno registrato l'avviamento di almeno un rapporto di lavoro/tirocinio. Nello specifico, 33.111³¹ giovani hanno registrato un unico avviamento del rapporto di lavoro/tirocinio, mentre 5.401³² hanno registrato 2 avviamenti per un totale di 43.913 avviamenti al lavoro/tirocinio. Gli avviamenti sono avvenuti prevalentemente in tirocinio (37,7%) o apprendistato (33,9% nel complesso). Nel 13,7% dei casi si tratta, poi, dell'avvio di rapporti di lavoro a tempo determinato (eventualmente per sostituzione) e in un caso su dieci a tempo indeterminato. Nel 4,9% dei casi si tratta, infine, di lavoro interinale (a tempo determinato o indeterminato).

Tabella 2.21 - Avviamenti al lavoro/tirocinio di giovani destinatari delle doti rendicontate di Garanzia Giovani in Lombardia nella Fase II, per tipologia di rapporto (al 16 maggio 2022)

	v.a.	%
Apprendistato di alta formazione e ricerca	26	0,06%
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	569	1,3%
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	14.033	32,0%
Collaborazione coordinata e continuativa	8	0,02%
Lavoro a tempo determinato	5.808	13,2%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	223	0,5%
Lavoro a tempo indeterminato	4.474	10,2%
Lavoro domestico	4	0,01%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato	1.897	4,3%
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato	246	0,6%
Lavoro intermittente	32	0,07%
Lavoro o attività socialmente utile	1	0,00%
Tirocinio	16.547	37,7%
NC	45	0,1%
Totale avviamenti al lavoro	43.913	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio di Regione Lombardia.

³⁰ L'analisi degli esiti occupazionali emerge dai dati di monitoraggio regionale su Garanzia Giovani aggiornati al 20 maggio 2022 disponibili al file Excel "05_COB rendicontate_20.05.2022.xlsx" considerando gli avviamenti contrattuali presso un'azienda per le pratiche che risultano essere ammesse e finanziate o chiuse.

³¹ Dato ottenuto conteggiando il numero di pratiche per cui si è rilevato un unico avviamento al lavoro.

³² Dato ottenuto conteggiando le pratiche che hanno ottenuto due avviamenti al lavoro.

2.3.2 Box 2.1 - L'Assegno di Ricollocazione

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 NASpI 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.³³

Decorsi 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 "profilo"³⁴ del soggetto, stabilito 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 lavorativa. 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, l'incidenza delle famiglie a bassa intensità di lavoro, la densità imprenditoriale. Qualora il soggetto erogatore del servizio abbia avuto successo nel ricollocare il soggetto³⁵, 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 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 NASpI da più di quattro mesi (AdR NASpI). La platea dei beneficiari includeva inoltre i beneficiari del 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 dei lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria (AdR CIGS) (art.1, co.136, l.27.12.2017, n. 205).

³³ http://www.treccani.it/enciclopedia/assegno-di-ricollocazione-un-primo-bilancio_%28altro%29/

³⁴ 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_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_mvcPath=%2Fsearch.jsp&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=

³⁵ 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).

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 straordinaria³⁶, purché i loro profili e ambiti siano previsti dall'Accordo di ricollocazione sottoscritto dalla loro azienda e dalle organizzazioni sindacali, non ha subito modificazioni³⁷.

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, poi convertito dalla legge n. 26 del 28 marzo 2019, si configura come uno strumento dalla duplice natura – di sostegno al reddito, da un lato, e di contrasto alla disoccupazione, dall'altro.

Il RdC è rivolto ai nuclei familiari che, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, risultino in possesso di specifici requisiti economici e di cittadinanza e residenza. 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.

L'erogazione del Reddito di Cittadinanza, della durata massima di 18 mesi eventualmente rinnovabili, è condizionata alla Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID) e dalla sottoscrizione del Patto per il Lavoro presso un Centro per l'Impiego o presso un operatore accreditato. I Centri per l'Impiego (Cpi) a loro volta sono tenuti, verificato che non sussistano motivi di esclusione/esonero dalla firma del PSP specificatamente previsti dall'articolo 4, a proporre delle offerte di lavoro *congrue* in base alle esperienze e competenze maturate, alla distanza dal domicilio e alla durata della disoccupazione. Lo strumento prevede anche che nel caso i nuclei beneficiari del RdC non immediatamente attivabili per un percorso lavorativo 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 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.

Dopo la conferma della misura avvenuta con la Legge di Bilancio 2020, la disciplina del Reddito di Cittadinanza è stata temporaneamente modificata dal Decreto Cura Italia (D.L. n.18 del 17 marzo 2020) e successivamente dal Decreto Rilancio (D.L. n. 34 del 19 maggio 2020) allo scopo di fronteggiare le difficoltà economiche delle famiglie derivanti dalla pandemia Covid 19. La Legge di Bilancio 2022 ha quindi rifinanziato il Reddito di Cittadinanza con un miliardo l'anno e ha parallelamente introdotto alcune novità: il rafforzamento dei controlli con l'obiettivo di arginare gli abusi e le irregolarità; il *decalage* dell'assegno al primo rifiuto di un lavoro congruo, e non più automaticamente dal sesto mese; la decadenza del sussidio dopo il rifiuto di due e non più dopo tre offerte di lavoro; l'estensione degli sgravi contributivi per le aziende che assumono percettori di RdC.

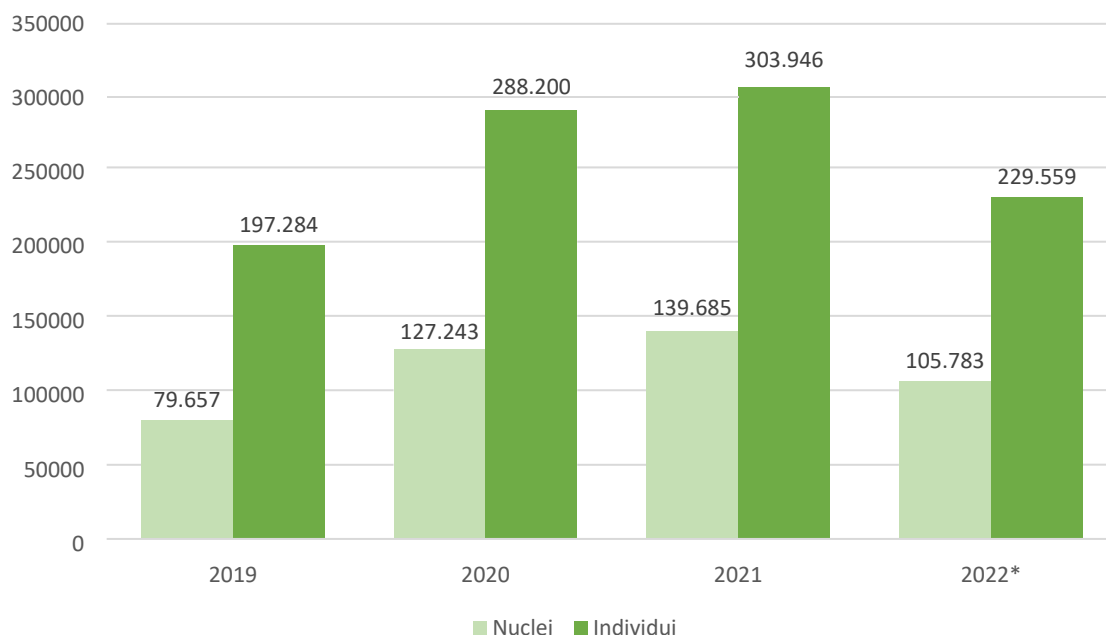
³⁶ Il lavoratore in Cigs ha tempo 30 giorni dalla firma dell'accordo di ricollocazione per prenotare.

³⁷ <https://www.anpal.gov.it/adr>

I beneficiari del RdC in Lombardia

Secondo i dati dell'Osservatorio INPS sul Reddito di cittadinanza, in Lombardia nel 2021 i nuclei familiari che hanno beneficiato del Reddito di Cittadinanza sono stati 139.685, in crescita rispetto ai 127.243 del 2020 (+9,8%) e ai 79.657 del 2019 (+75,4%). Il numero di cittadini beneficiari è stato invece pari a 303.946, con un aumento del 5,5% rispetto al 2020 e del 54% rispetto al 2019. Nel primo semestre del 2022 risultano già 105.783 nuclei beneficiari, per un totale di 229.559 individui.

Figura 2.10 – Nuclei familiari e individui beneficiari del RdC in Lombardia 2019-2022



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

Nel 2021, a fronte di 4.462.776 famiglie residenti in Lombardia³⁸, l'incidenza di quelle beneficiarie del RdC è dunque del 3,1%. Coerentemente con la distribuzione della popolazione, la grande maggioranza delle famiglie beneficiarie risiede nella Città Metropolitana di Milano (64.980, per 133.624 individui); seguono a netta distanza le province di Brescia (14.624), Varese (10.494) e Bergamo (10.102). Se guardiamo all'incidenza delle famiglie beneficiarie sul totale delle famiglie residenti, osserviamo che il RdC è maggiormente diffuso nelle province di Milano (4,2%) e Bergamo (4%); nettamente al di sotto della media si trovano invece le province di Lecco (1,6%), Sondrio (1,7%) e Como (1,9%).

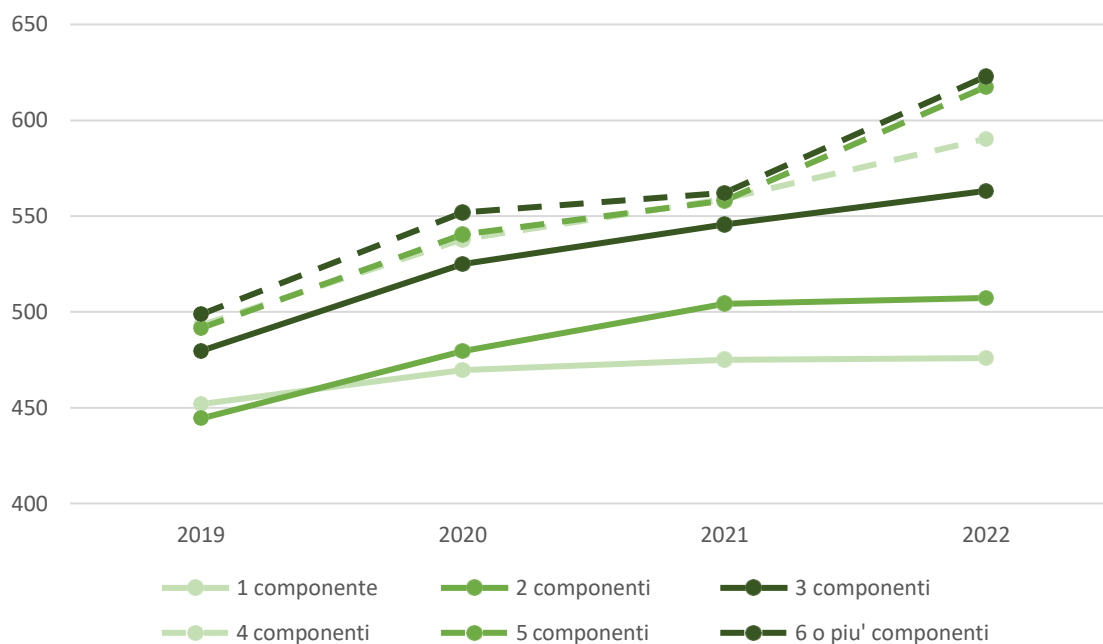
Nel 2021, il 49,4% dei nuclei familiari beneficiari del RdC in Lombardia è monocomponente (69.106), il 17% è composta da due persone (24.755) e il 13,1% da tre (18.327). Sono complessivamente 27.497 i nuclei beneficiari composti da almeno 4 persone. Nello stesso anno, il 33,7% dei nuclei familiari comprende almeno un minore (la percentuale cresce al 66,7% se calcolata sui soli 70.759 nuclei composti da *almeno* due persone, anziché sul totale dei beneficiari).

L'importo mensile erogato mediamente nella regione nel 2021 è stato di circa 506 €, leggermente in crescita rispetto ai 495 € del 2020 e ai 465 € del 2019; nel primo semestre del 2022 si registra un ulteriore aumento, con un importo medio di 517 €. A fronte di tali importi medi, si registrano, come noto, differenze contenute tra famiglie più o meno numerose, con meccanismi di calcolo dell'importo erogato

³⁸ <http://dati-censimentipermanenti.istat.it/>

che tendono, in proporzione, a favorire i nuclei monocomponenti (figura 2.11). Nel 2021, ad esempio, l'importo medio erogato ai nuclei unipersonali è stato pari a 475 €; l'importo è più alto del 6,2% per i nuclei familiari composti da due persone (507 €) e del 14,9% per le famiglie con tre componenti. L'aumento è compreso tra il 17% e il 18% per tutte le famiglie più numerose, con differenze estremamente contenute tra quelle con 4, 5 o 6+ componenti, che registrano importi medi pari rispettivamente a 559 €, 558 € e 562 €.

Figura 2.11 – Importo medio erogato in Lombardia per numero di componenti del nucleo familiare 2019-2022



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 al 9 giugno 2022³⁹. Tra l'introduzione della misura e giugno 2022 si contano complessivamente 365.476 domande: 139.402 nel 2019, 132.579 nel 2020, 82.281 nel 2021 e 11.214 nel primo semestre del 2022. Tra il 2019 e il 2020, quindi, il numero di domande presentate è rimasto sostanzialmente stabile, riducendosi invece in maniera più sensibile nel 2021.

In tutte le annualità considerate, oltre la metà di quanti hanno presentato domanda, è costituita da donne (circa il 53%). L'età media di quanti hanno presentato domanda di RdC è di 39 anni nel 2019, si riduce a 37 nel 2020 e nel 2021, per poi risalire fino a 40 nel primo semestre del 2022.

Per quanto riguarda la cittadinanza⁴⁰, nel 2019, in Lombardia, oltre la metà di coloro che hanno presentato domanda per il RdC erano cittadini italiani (il 53,8%); nel 2020 la quota di cittadini stranieri raggiunge quella degli italiani (rispettivamente 49,7% e 50,3%), mentre nel 2021 si registra nuovamente una maggiore incidenza di italiani tra quanti hanno presentato domanda di RdC (51,6%). Nel primo semestre del 2022 si registra una preponderanza di domande provenienti da cittadini italiani (56,2%).

³⁹ Le discrasie tra le due fonti di dati sono imputabili al fatto che INPS rende noti i dati relativi sia ai beneficiari indirizzati ai Centri per l'Impiego per la stipula del Patto per il Lavoro, sia quelli che, in quanto non immediatamente attivabili al lavoro, vengono indirizzati ai Comuni per la stipula del Patto per l'inclusione sociale. I dati di monitoraggio regionale riguardano invece solamente la componente relativa alla politica attiva.

⁴⁰ Determinata sulla base del codice fiscale.

3 Gestione delle crisi aziendali e ammortizzatori sociali⁴¹

Questo capitolo approfondisce, tramite l'analisi dei dati amministrativi di fonte regionale e INPS, la diffusione delle principali procedure e azioni di contrasto alle crisi aziendali e degli strumenti di integrazione salariale presenti in Regione Lombardia. Il quadro sottostante riporta i riferimenti normativi e le principali caratteristiche di tali procedure e strumenti.

Strumento	Riferimenti normativi	Destinatari	Durata	Importo	Modifiche COVID
Licenziamento collettivo	L. 223/1991 D. Lgs. 23/2015	Imprese con più di 15 dipendenti che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni a causa di una riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività.	----	----	D.L. n. 18/2020 ha imposto il blocco dei licenziamenti collettivi, poi prorogato fino al 30/06/2021 e al 31/12/2021 per i settori maggiormente colpiti dalla pandemia
CIGO	D.Lgs. 148/2015 Legge n.234 del 30/12/2021	Lavoratori subordinati (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio) a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti	Max 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un max complessivo di 52 settimane	80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale. L'importo non può superare gli importi massimi mensili stabiliti annualmente	D.L. n. 18/2020 e i successivi interventi normativi hanno introdotto disposizioni speciali, quali semplificazioni procedurali, deroghe ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive.
CIGS	D.Lgs. 148/2015 Legge n.234 del 30/12/2021	Lavoratori subordinati sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di difficoltà produttiva, per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà	Max 24 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o contratti di solidarietà; max 12 mesi in caso di crisi aziendale	Vedi CIGO	Vedi CIGO
CIGD	D.Lgs. 148/2015 Legge n.234 del 30/12/2021	Lavoratori subordinati di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.	Max 12 mesi	Vedi CIGO	Vedi CIGO

⁴¹ Nelle precedenti edizioni di questo Rapporto in questo capitolo si analizzavano anche i contratti di solidarietà. Questa edizione per mancanza di dati aggiornati e riferibili ad un numero significativo di casi, i contratti di solidarietà vengono descritti in un box ad hoc, ma non sono analizzati dati di monitoraggio ad essi relativi.

Strumento	Riferimenti normativi	Destinatari	Durata	Importo	Modifiche COVID
NASpl	D.Lgs. 22/2015	Lavoratori subordinati che perdono lavoro a seguito di licenziamento singolare o collettivo o di dimissioni per giusta causa e che hanno	Metà delle settimane contributive cumulate dal lavoratore negli ultimi 4 anni; max 24 mesi	75% della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni, se la retribuzione è inferiore a un importo di riferimento stabilito dalla legge e rivalutato annualmente. Altrimenti, 75% dell'importo di riferimento annuo stabilito dalla legge sommato al 25% della differenza tra la retribuzione media mensile e il suddetto importo stabilito dalla legge. L'importo si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione	D.L. n. 41 del 22/03/2021: eliminato requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi antecedenti la cessazione del rapporto di lavoro D.L. n. 73 del 25/05/2021: sospeso meccanismo di riduzione del 3% dell'importo al mese a partire dal sesto mese

3.1 Le procedure di licenziamento collettivo

I dati amministrativi relativi alle procedure di gestione dei licenziamenti collettivi in Lombardia forniscono informazioni sul numero di unità operative e sul numero di lavoratori coinvolti nelle richieste da parte delle imprese e consentono di analizzare le causali indicate nelle richieste di attivazione delle procedure, oltre che la loro distribuzione settoriale e territoriale.

Le analisi che seguono sono state condotte selezionando le pratiche che risultano aperte, archiviate, in fase amministrativa o per le quali è convocato l'esame congiunto; nella costruzione delle serie storiche si è fatto riferimento alla data di apertura del licenziamento collettivo.

La tabella 3.1 presenta in serie storica il numero di unità operative e di lavoratori coinvolti nelle vertenze per licenziamenti collettivi presentate in Lombardia dal 2015 al primo semestre del 2022. Il trend decrescente registrato tra il 2015 e il 2019 ha subito, come noto, un ulteriore brusca frenata nel 2020 in conseguenza dell'avvento della pandemia da COVID-19. Il decreto-legge n.18 del 2020 – il cosiddetto “Decreto Cura Italia” – ha infatti imposto il blocco dei licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo a partire dal 17 marzo 2020, sospendendo allo stesso tempo tutte le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio (data di proclamazione dello stato di emergenza nazionale). Successivamente prorogato dai decreti emergenziali che si sono succeduti nel corso del 2020 e del 2021, il blocco dei licenziamenti collettivi è stato progressivamente ristretto ai settori maggiormente colpiti dalla crisi fino al 31 dicembre 2021.

Nel 2020 sono state solo 154 le unità operative e 3501 i lavoratori coinvolti; nel 2021, in conseguenza del suddetto allentamento del blocco dei licenziamenti, il dato ha ripreso lentamente a salire, per raggiungere quota 262 unità operative e 6395 lavoratori. Nel primo semestre del 2022 sono invece già 250 le unità operative coinvolte, per 3912 lavoratori.

Tabella 3.1 - Procedure di licenziamento collettivo in Lombardia: Unità operative coinvolte e lavoratori per cui è stato richiesto il licenziamento collettivo. Anni 2015- 2022*.

Causale	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività (art. 24, comma 2, L. 223/1991)	64	1790	88	2185	118	2811	133	2990	105	2270	76	1071	113	3261	50	739
Concordato preventivo, art.3 c.1 L.223/91	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
Impossibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori al termine della CIGS (art. 4, comma 1, L. 223/1991)	118	2237	101	1624	45	1002	42	4393	32	974	8	252	14	226	43	616
Imprese in procedura concorsuale (art. 3, comma 3, L. 223/1991) ⁴²	40	1040	2	28	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)	34	1024	3	134	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedura ex art. 1, commi 224-236, L.234/2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	407
Riduzione di personale (art. 24, comma 1, L. 223/1991)	82	16952	549	10307	413	7463	361	5483	349	6714	70	2178	135	2908	151	2150
Totale complessivo	1238	23043	743	14278	576	11276	536	12866	486	9958	154	3501	262	6395	250	3912

*1 Gennaio- 12 Luglio 2022

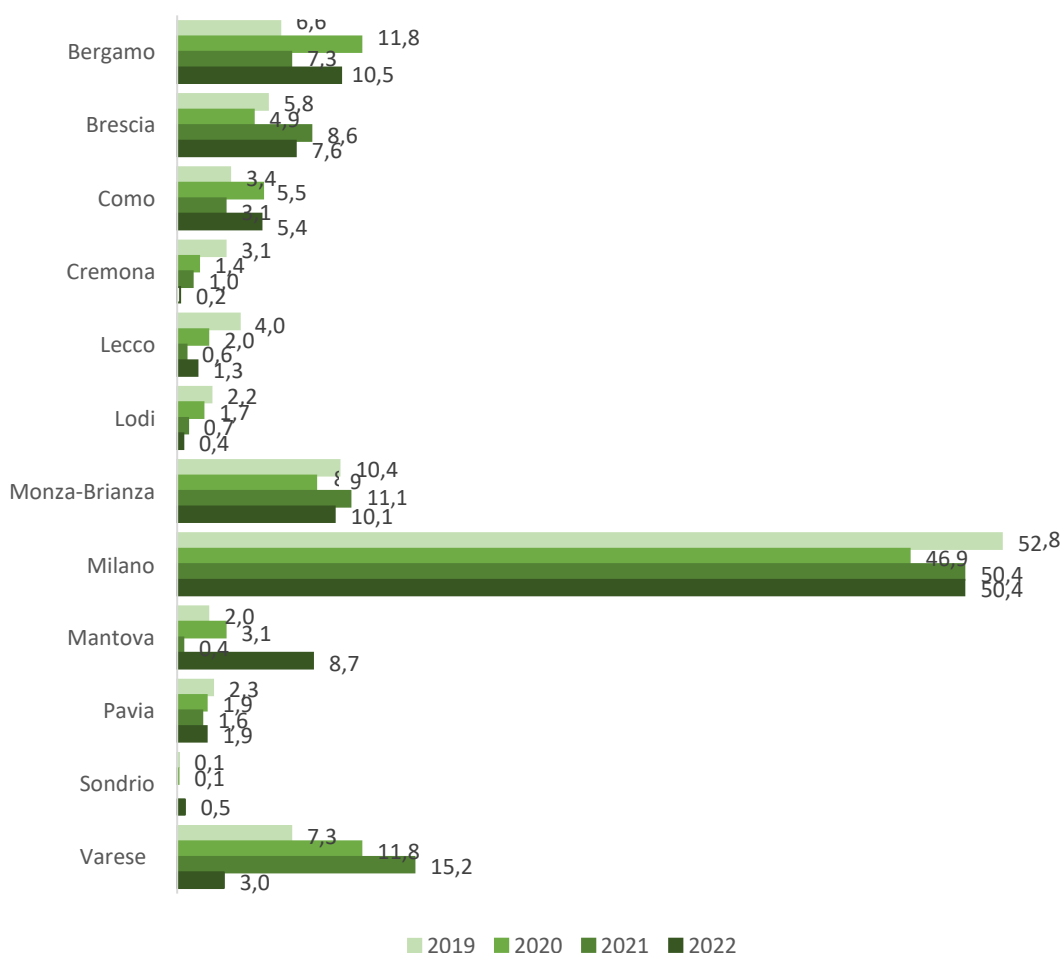
Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

⁴²L'art. 2, comma 70, della legge n. 92 del 28/06/2012 ha disposto l'abrogazione dell'articolo 3 della legge 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Nonostante una sua progressiva perdita di rilevanza, la procedura che ha coinvolto la maggior parte dei lavoratori tra il 2015 e il 2022 è stata quella per riduzione del personale (74% nel 2015, 67% nel 2019, 62% nel 2020, 45% nel 2021). Le altre due principali motivazioni sono quelle relative alla cessazione di attività (31% nel 2020, 51% nel 2021, 19% nei primi mesi del 2022) e all'impossibilità di garantire il reimpiego dei lavoratori al termine della Cassa Integrazione Straordinaria (7% nel 2020, 4% nel 2021, 16% nel primo semestre 2022). È doveroso segnalare, poi, che nel primo semestre del 2022 sono 407 (pari a circa il 10% del totale) i lavoratori coinvolti in procedure di licenziamento collettivo ai sensi della Legge 234 del 2021.

L'analisi territoriale svolta per il triennio 2019-2021 e per il primo semestre del 2022 (Fig. 3.1) mostra come la maggior parte dei lavoratori coinvolti appartenga ad unità produttive con sede nella provincia di Milano (50% del totale nel primo semestre del 2022 e nel 2021, 47% nel 2020, 53% nel 2019). Le altre provincie maggiormente coinvolte nel 2021 risultano essere Varese (15%, 12% nel 2020), Monza Brianza (11%, 9% nel 2020), Brescia (9%, 5% nel 2020) e Bergamo (7%, 12% nel 2020); nel 2020 furono invece Varese e Lecco (8% entrambe).

Figura 3.1 - Distribuzione dei lavoratori per i quali è stato richiesto il licenziamento collettivo per provincia della unità operativa coinvolta. Anni 2019-2022*. (%)

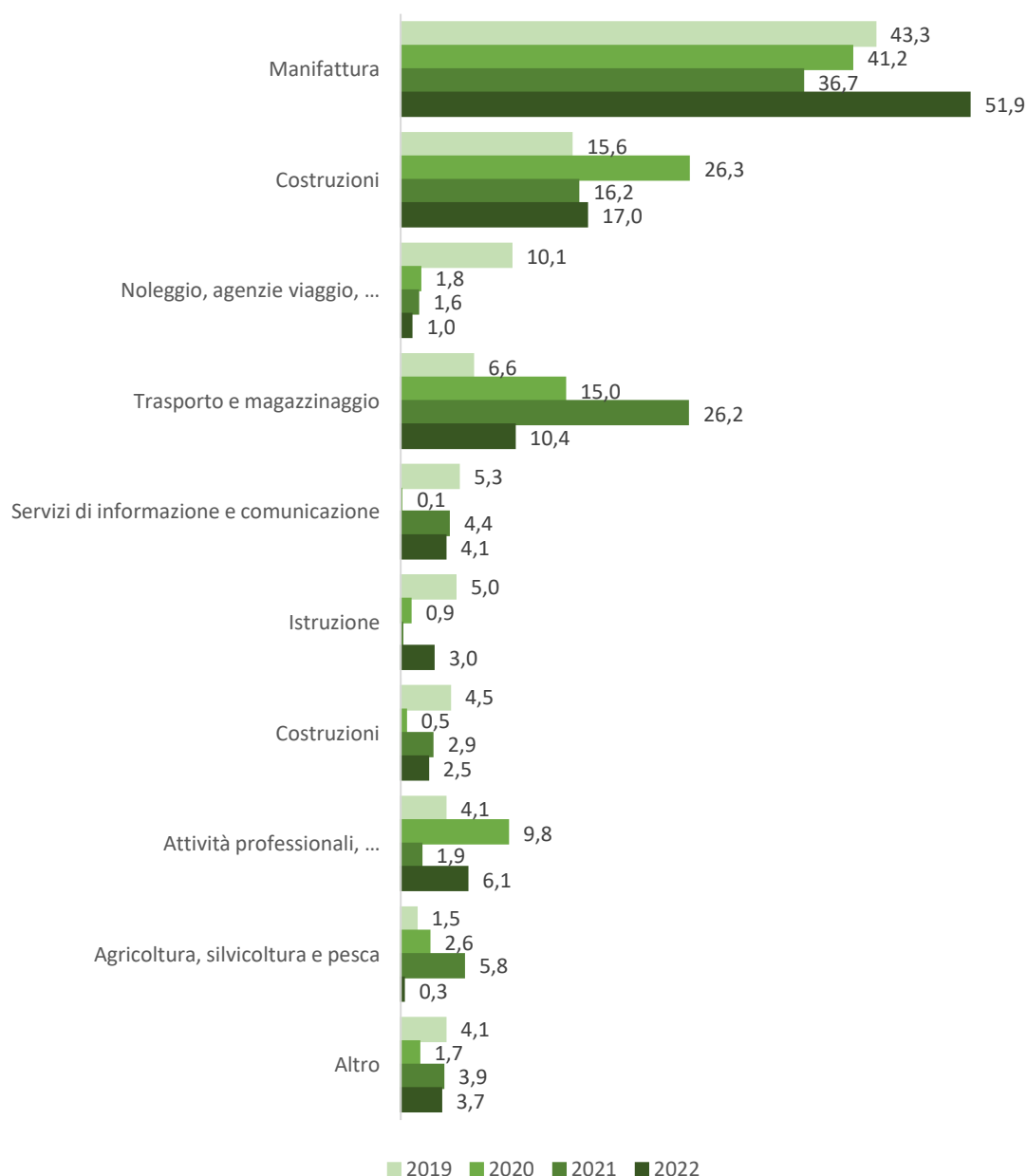


*1 Gennaio- 12 Luglio 2022

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

È infine possibile delineare un profilo settoriale delle procedure di licenziamento collettivo (Fig. 3.2). In tutti gli anni considerati, il settore maggiormente colpito è stato quello manifatturiero: nel primo semestre del 2022 i lavoratori coinvolti in questo settore da procedure di licenziamento collettivo sono già il 52% del totale. Gli altri due settori fortemente interessati sono quelli del trasporto e magazzinaggio (26% nel 2021, 10% nel primo semestre del 2022) e delle costruzioni (16% nel 2021, 17% nel primo semestre del 2022).

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, 2021 e 2022* (%)



*1 Gennaio- 12 Luglio 2022

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

3.2 L'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni

3.2.1 Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni

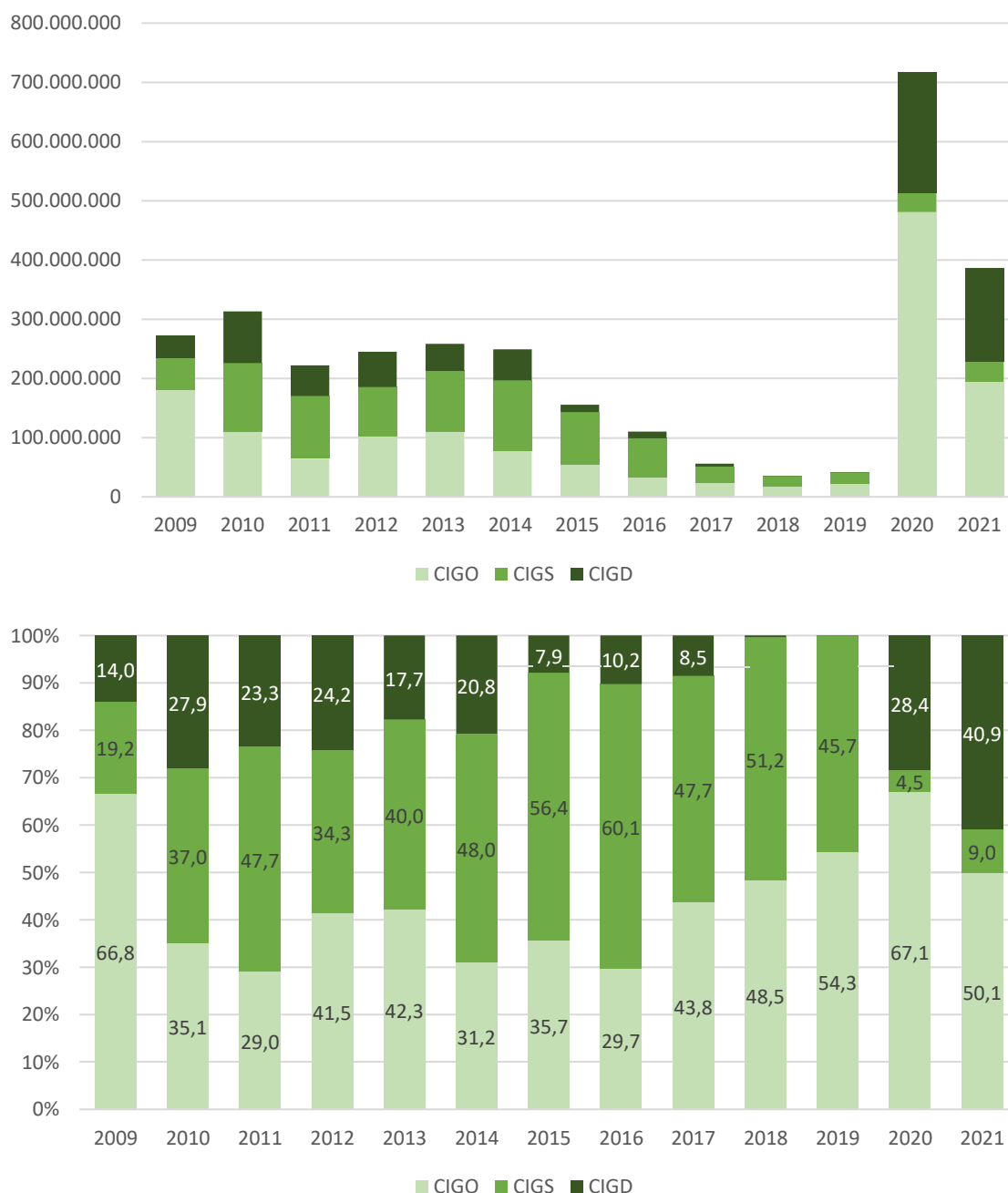
I dati in serie storica forniti da INPS evidenziano, a partire dal 2013, un andamento progressivamente decrescente delle ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate in Lombardia, che nel 2018 raggiungono il valore minimo di poco più di circa 35 milioni, con un decremento del 37% rispetto all'anno precedente e dell'89% rispetto al 2010. Nel 2019 si registra un nuovo aumento delle ore di Cassa Integrazione autorizzate in Lombardia, che crescono del 17% rispetto al 2018, rimanendo comunque ad un livello ancora fortemente inferiore a quello del decennio precedente (41,3 milioni di ore nel 2019 rispetto ai 313 milioni del 2010). L'aumento delle ore autorizzate nel 2019 riguarda principalmente la CIGO (+ 31,2%) e solo in maniera minoritaria la CIGS (+4,8%). La Cassa Integrazione in Deroga ha invece mantenuto l'andamento fortemente decrescente: le ore autorizzate sono passate dagli 87 milioni del 2010, alle 119 mila del 2018, a sole 3.794 nel 2019.

Nel 2020 il sopraggiungere dell'emergenza COVID-19 ha stravolto la situazione: i dati, infatti, mostrano una impennata senza precedenti del ricorso alla Cassa Integrazione in tutte le sue componenti. In totale sono stati autorizzati oltre 716 milioni di ore, più di 17 volte l'ammontare dell'anno precedente. L'aumento ha interessato soprattutto la CIGO – passata dai 22,4 milioni di ore autorizzate nel 2019 ai 480,7 del 2020 – e la Cassa in Deroga che, in virtù delle disposizioni speciali adottate a seguito dell'emergenza epidemica, ha registrato un totale di 203 milioni di ore autorizzate. Più contenuto è stato, infine, l'aumento delle ore autorizzate di Cassa Integrazione Straordinaria, passata dai 18,9 milioni del 2019 ai 32,4 del 2020. Di conseguenza, se guardiamo alla composizione delle ore autorizzate, nel 2020 osserviamo un aumento del peso relativo della CIGO e della CIGD e una sostanziale contrazione del peso della CIGS (che rappresentava il 45,7% nel 2019, mentre nel 2020 rappresenta il 4,5% del totale).

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 dall'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 (segnando una riduzione di 41,2 punti percentuali rispetto al 2019).

Nel 2021, conclusa la prima fase emergenziale, si osserva una significativa diminuzione delle ore autorizzate (-46%), che ammontano complessivamente a 387,1 milioni. A conoscere la maggiore contrazione sono le ore di CIGO (-59,7%), passate dai 480,7 milioni del 2020 ai 193,8 milioni del 2021. Anche le ore di Cassa in Deroga diminuiscono del 22%, raggiungendo quota 158,3 milioni; aumentano invece le ore di CIGS (+7,8%).

Figura 3.3 Ore di CIG autorizzate, Lombardia (valori assoluti e composizione %)

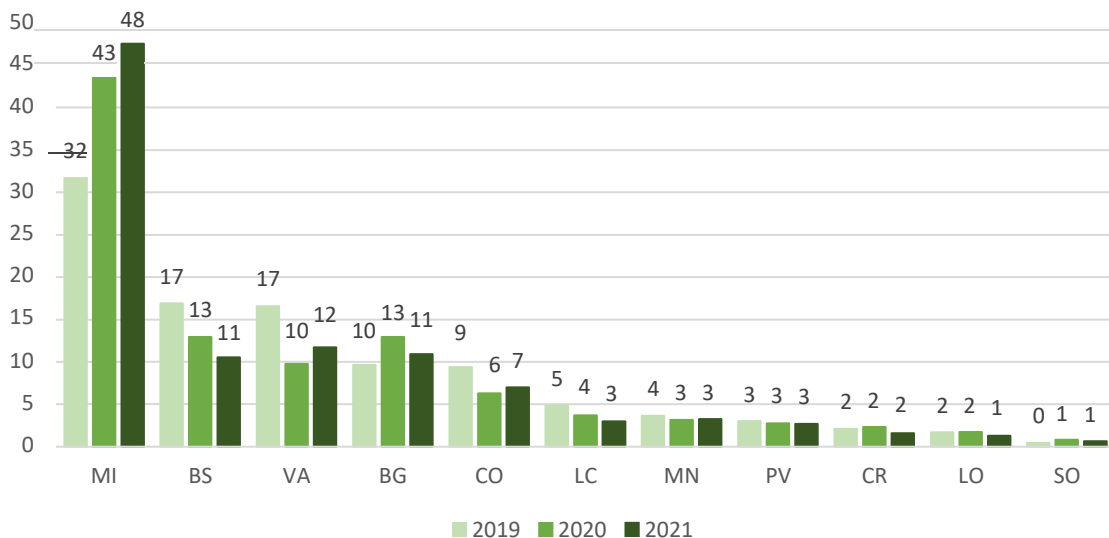


Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

Guardando alla distribuzione territoriale riportata nella figura seguente, osserviamo che nel 2021 Milano si conferma la provincia lombarda con il numero più elevato di ore autorizzate di CIG, con un'incidenza del 47,5% sulle ore totali autorizzate in Lombardia: questo dato è in crescita rispetto al 43,5% del 2020 e al 31,7% del 2019. Seguono le province di Varese (11,7%), Bergamo (10,9%) e Brescia (10,5%), similmente a quanto registrato nei due anni precedenti. In tutte le province lombarde, l'uscita dalla fase emergenziale del 2020 provoca una forte contrazione delle ore autorizzate di CIG nel 2021. A conoscere la maggiore diminuzione delle ore autorizzate sono le province di Cremona (-63,6% rispetto

al 2020) e Lodi (-60%); all'estremo opposto, tra le province in cui la diminuzione è stata più contenuta, troviamo Milano (-41%), Como (-40%) e Varese (-35%).

Figura 3.4 - Distribuzione ore autorizzate di CIG per province lombarde 2019-2021 (%)

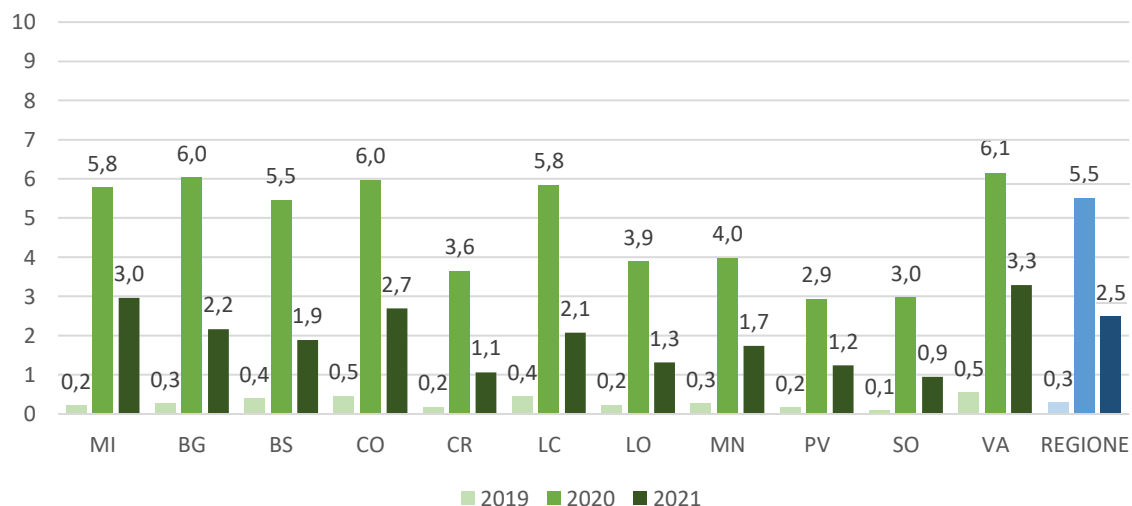


Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

Nel 2021 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 giugno 2022), è pari a circa 87 mila: il dato è significativamente più basso di quello stimato per il 2020 (189mila), ma è oltre otto volte quello del 2019 (10.228).

L'incidenza dei lavoratori equivalenti a zero ore sull'occupazione dipendente lombarda nel 2021 raggiunge il 2,5%, poco meno della metà del 5,5% registrato nel 2020. Il dato rimane comunque molto elevato se confrontato con lo 0,3% del 2019.

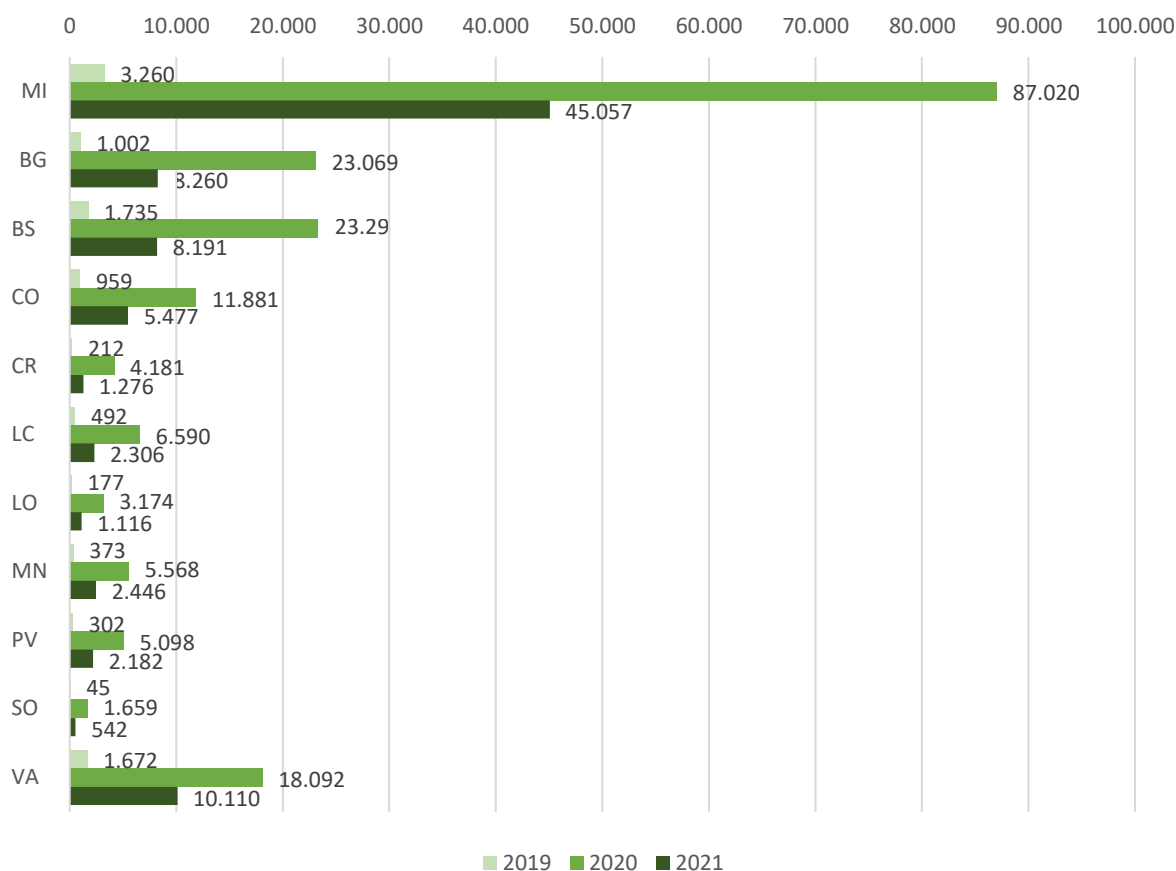
Figura 3.5 - CIG -Incidenza % dei lavoratori equivalenti a zero ore sull'occupazione in Lombardia e per provincia, 2019, 2020 e 2021



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

Guardando alle differenze territoriali, 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 nel 2020 e 45 mila nel 2021. Seguono Bergamo e Brescia, entrambe con circa 23 mila lavoratori nel 2020 e 8 mila nel 2021, e Varese, con circa 18 mila nel 2020 e 10 mila nel 2021. Le province, invece, dove nel 2021 è maggiore il peso degli equivalenti a 0 ore sull'occupazione dipendente si confermano essere Varese (3,3%, 6% nel 2020), Milano (3%, 5,8% nel 2020), Como (2,7%, 5,9% nel 2020) e Bergamo (2,2%, 5,9% nel 2020).

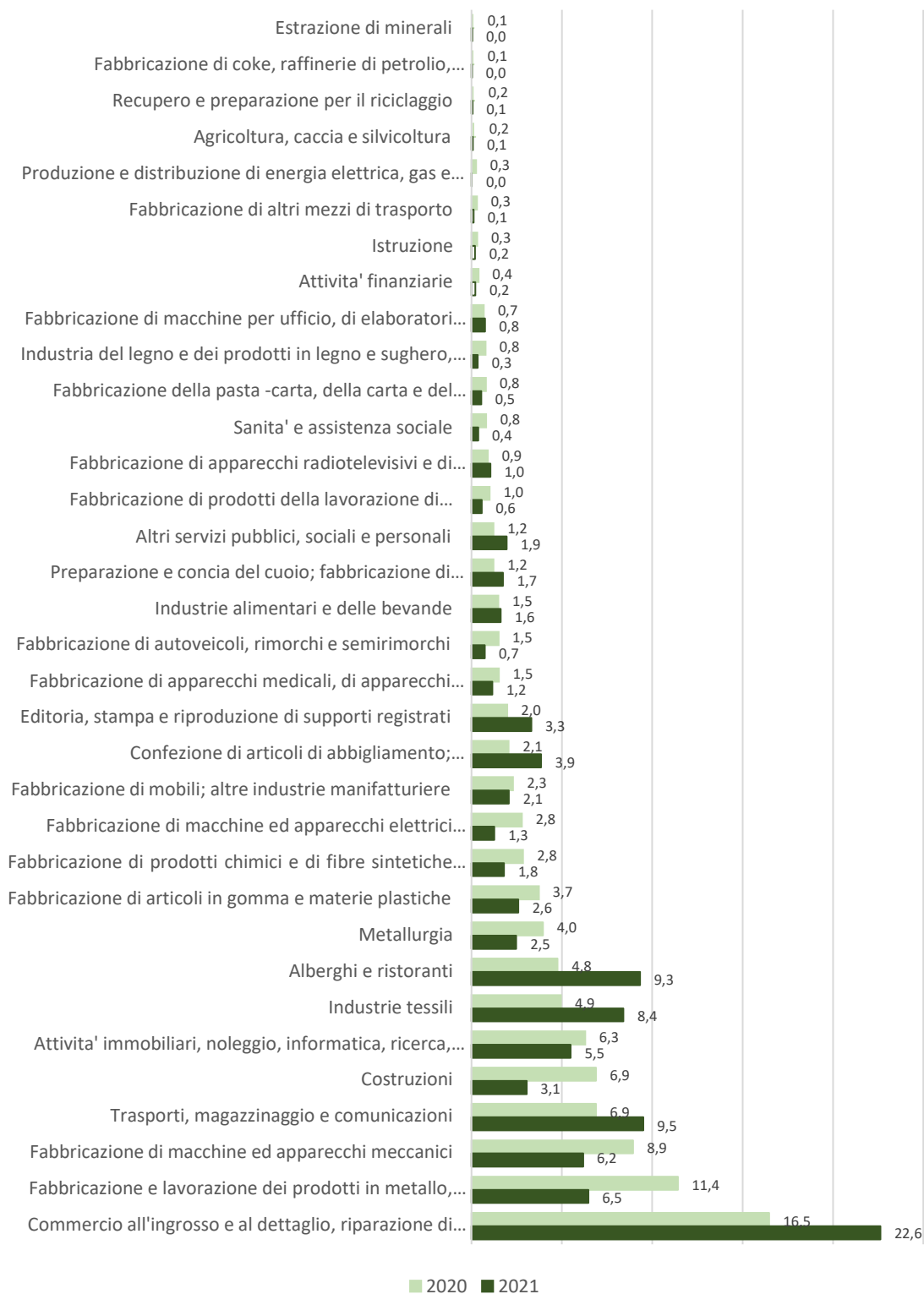
Figura 3.6 – CIG: Numero di lavoratori equivalenti a 0 ore per provincia (2019, 2020 e 2021)



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

La Figura 3.7 illustra, infine, la distribuzione delle ore di CIG autorizzate in Lombardia per settore. Nel 2021 il settore in cui si concentra il maggior numero di ore autorizzate è quello del commercio, in cui si registra il 22,6% dei provvedimenti complessivi (con una variazione del +37% rispetto all'anno precedente). Segue il settore dei trasporti (9,5%, 6,9% nel 2020), il settore alberghiero e della ristorazione (9,3%, un peso quasi raddoppiato rispetto all'anno precedente) e l'industria tessile (8,4%). Si segnalano poi alcuni settori il cui peso relativo nel 2021 è diminuito: si tratta di quasi tutte le attività manifatturiere, del settore delle costruzioni e di quello delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese.

Figura 3.7 - Totale ore CIG autorizzate per settori industriali in Lombardia (2020-2021)



Fonte: INPS, osservatorio statistico CIG

3.2.2 Le richieste di Cassa Integrazione Straordinaria: un approfondimento

Questo paragrafo presenta un approfondimento delle causali e delle dinamiche settoriali e territoriali relativo al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS).

Disciplinata dal Decreto Legislativo n.148 del 14/09/2015, come successivamente modificato dalla Legge di Bilancio 2022 (Legge n.234 del 30/12/2021), tale indennità è erogata dall'INPS al fine di integrare la retribuzione di lavoratori di aziende che devono affrontare situazioni di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale o contratti di solidarietà. Le regole di accesso alla Cassa Integrazione definite dal suddetto decreto legislativo legano indissolubilmente l'accesso alla misura alla sussistenza di reali prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività lavorativa e di salvaguardia dei livelli di occupazione e pongono 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.

Negli ultimi anni, al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sono stati realizzati diversi interventi normativi e introdotte molteplici misure indirizzate 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. 73/2021.

Nelle pagine che seguono, si presentano i dati di monitoraggio di Regione Lombardia, che sono stati analizzati selezionando le pratiche archiviate, integrate, in fase amministrativa e per le quali è stato richiesto il rinvio dell'esame congiunto. Le serie storiche sono state elaborate facendo riferimento alla data di inizio della CIGS.

Dalla tabella 3.2 è possibile notare come il numero di unità operative richiedenti la CIGS diminuisca dal 2015 al 2018, per aumentare nuovamente, seppure in maniera più contenuta, nel biennio 2019-2020. Nel 2020, per effetto delle misure di contenimento e della crisi economica causata dal Covid-19, nonostante il numero di unità operative coinvolte rimanga sostanzialmente analogo a quello del 2019 (136 vs 129), i lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS aumentano del 88% rispetto all'anno precedente e del 93% rispetto al 2018. Nel 2021 il dato torna a contrarsi: sono solo 44 le unità operative e 2.520 i lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS. Nel primo semestre del 2022, si registra già un aumento dell'84% delle unità operative, che raggiungono quota 81 per 8.346 lavoratori.

Nel primo semestre del 2022 si conferma il primato, già registrato nel 2020, della causale relativa alla "Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto": se nel 2020 questa causale interessava il 53,7% delle unità operative e il 65,3% dei lavoratori richiesti, nei primi mesi del 2022 le due percentuali si attestano, rispettivamente, al 17,3% e 58%. Si segnala inoltre, relativamente al primo semestre del

2022, il numero già molto elevato di richieste di CIGS per riorganizzazione aziendale, che interessa 41 unità operative (la metà del totale) e 1900 lavoratori (cioè il 22,8% del totale).

I dati amministrativi consentono anche di delineare un profilo territoriale delle vertenze per CIGS. La figura 3.8 evidenzia che nel 2019, prima della crisi pandemica, la maggior parte dei lavoratori per cui era stata richiesta la CIGS si concentrava nelle province di Milano, Monza Brianza e Brescia, che complessivamente raccoglievano il 58,9% dei lavoratori richiesti. Nel 2020, mentre le richieste provenienti dalle province di Monza Brianza e Brescia perdono di peso (passando, rispettivamente al 2,9% e al 2,2%), Milano raggiunge quota 39,5% e assumono maggiore rilevanza le richieste provenienti dalle province di Brescia (36,3%) e Bergamo (15,1%). Il 2021, poi, vede un ulteriore aumento del peso dei lavoratori per i quali è stata richiesta la CIGS nelle province di Bergamo (33,9%), Brescia (14%), Lodi (5%) e Mantova (13,5%). Diminuisce invece nuovamente il peso della provincia di Varese (che scende al 2,9%), mentre Milano, pur attestandosi sempre su valori elevati, registra il dato più basso del quadriennio (25,8%). Nel primo semestre del 2022 si registra un nuovo aumento del peso della provincia di Milano (34,1%) e soprattutto un'intensificazione massiccia delle richieste provenienti dalla provincia di Varese (41,1% del totale), che hanno interessato ancora aziende operanti nel settore del trasporto aereo.

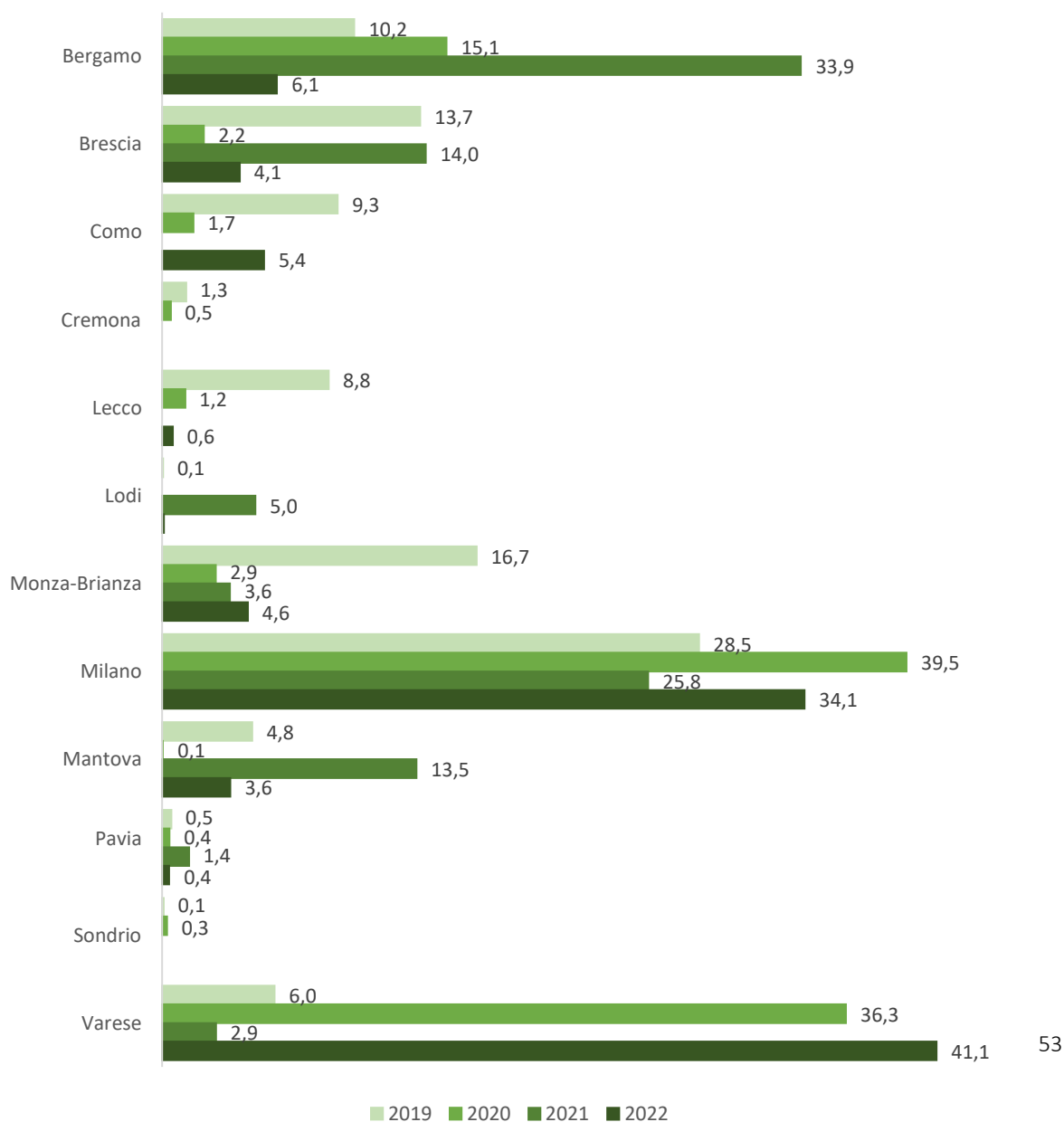
Tabella 3.2 - Richieste di CIGS per causale in Lombardia. Anni 2015- 2022*.

Causale	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022*	
	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	18	637	1	121	1	24	6	244	19	686	18	432	0	0	3	18
Cessazione di attività	3	107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Concordato preventivo	64	2382	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto di Solidarietà	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Crisi aziendale	165	6117	150	5802	66	2067	37	1824	37	1560	9	488	11	988	16	1425
Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto	72	1603	8	282	4	95	9	616	5	210	73	7371	4	130	14	4842
Crisi aziendale per/cessazione attività	64	1640	19	459	6	49	13	808	24	810	4	111	6	107	4	49
Fallimento	45	1266	1	30	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	2	369	3	539	1	178	1	100
Procedura concorsuale	0	0	1	4	5	478	1	171	3	245	0	0	0	0	1	6
Proroga CIGS	0	0	0	0	0	0	17	1153	14	1415	8	177	0	0	0	0
Riduzione di attività del committente	17	237	15	153	5	90	4	104	17	127	3	40	0	0	1	6
Riorganizzazione aziendale	23	597	53	2434	24	716	17	925	8	576	18	2123	22	1117	41	1900
Ristrutturazione aziendale	13	634	3	73	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ristrutturazione debito	5	1542	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale complessivo	489	16762	251	9358	111	3519	106	5849	129	5998	136	11281	44	2520	81	8346

*1 Gennaio- 12 Luglio 2022

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionali

Figura 3.8 - Distribuzione del numero di lavoratori per cui è stata richiesta la CIGS in Lombardia per provincia. Anni 2019-2022* (%)

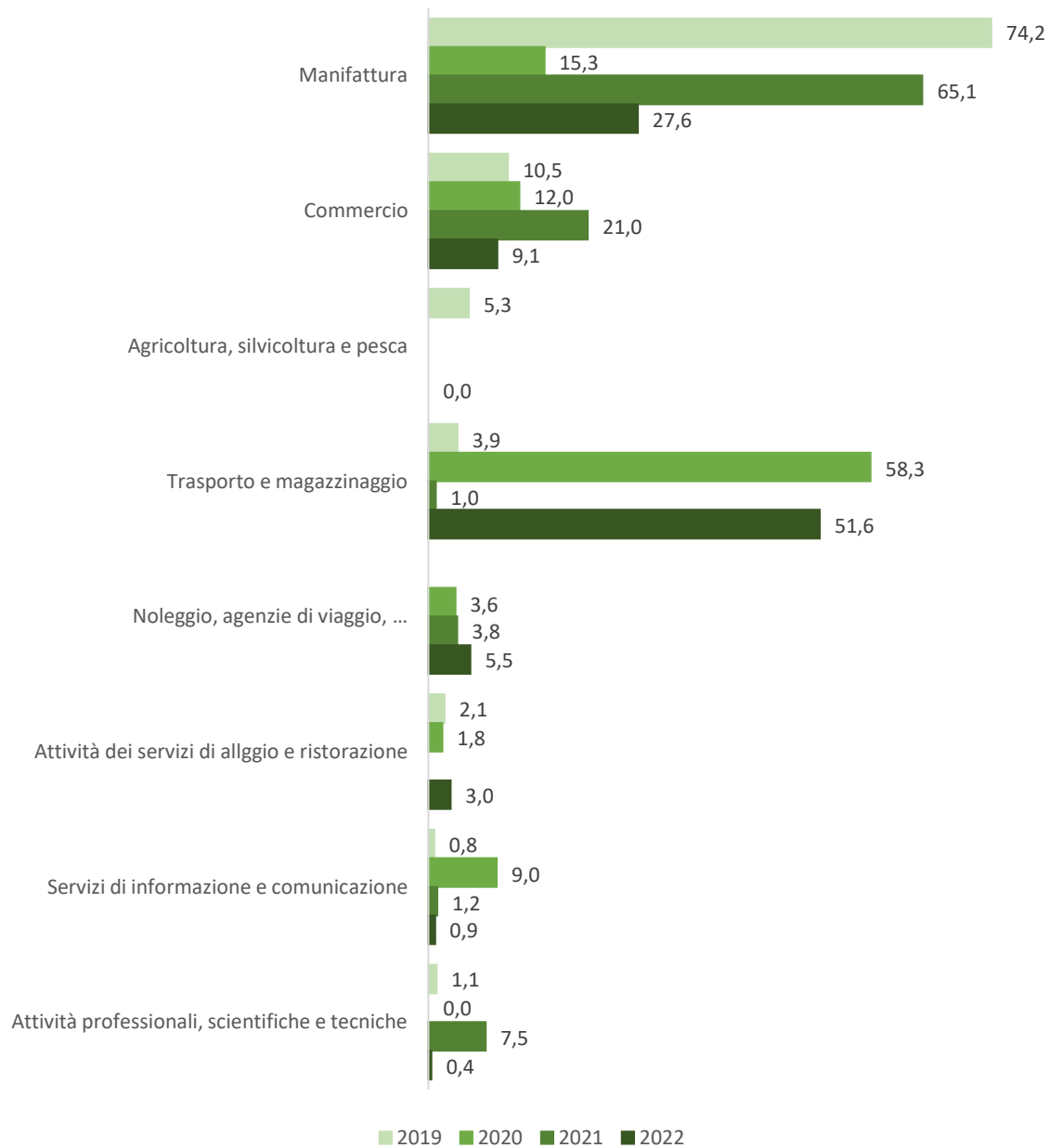


*1 Gennaio- 12 Luglio 2022

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 2021 in Lombardia appartiene ad unità produttive del settore manifatturiero (65,1%) e del commercio (21%). Nel primo semestre del 2022, dopo il crollo del 2021 (1%) si registra invece un nuovo aumento del peso del settore dei trasporti, che raggiunge quota 51,6% (era 58,3% nel 2020).

Figura 3.9 - Distribuzione dei lavoratori per i quali è stata richiesta la procedura di CIGS per il settore di attività economica della unità operativa coinvolta. Anni 2019-2022* (%)



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

3.2.3 Box 3.1 - I contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà (CDS) sono 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 in imprese soggette alla CIGS, con oltre 15 dipendenti nel semestre precedente (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84);
- 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).

L'ambito di applicazione e le regole di funzionamento di questi contratti sono stati aggiornati dal D.Lgs. 148/2015. 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 a quelle di crisi aziendale o riorganizzazione aziendale. L'integrazione salariale può essere richiesta previa stipula di 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 e una riduzione complessiva dell'orario di lavoro del singolo lavoratore non superiore al 70% nell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. L'ammontare dell'integrazione salariale, analoga a quella delle altre causali, è pari all'80% della retribuzione, con il tetto stabilito dall'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 invece 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.

Durante la pandemia da COVID-19, anche il CDS è stato oggetto di intervento da parte del Decreto Sostegni-bis (D.L. n. 73 del 25 Maggio 2021), che ha introdotto alcune novità volte a mantenere i livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, dando la possibilità ai datori di lavoro (i) per i quali a partire 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, di sottoscrivere particolari contratti di solidarietà

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*". 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;
- 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. In particolare, il "Bando 2020", aperto il 18/02/2020 e sospeso a seguito della pandemia, è stato

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 era a fondo perduto e copriva principalmente i costi della formazione e le indennità di partecipazione dei lavoratori se frequentavano i percorsi formativi nell'ambito della riduzione di orario prevista dal contratto o dall'accordo di solidarietà.

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

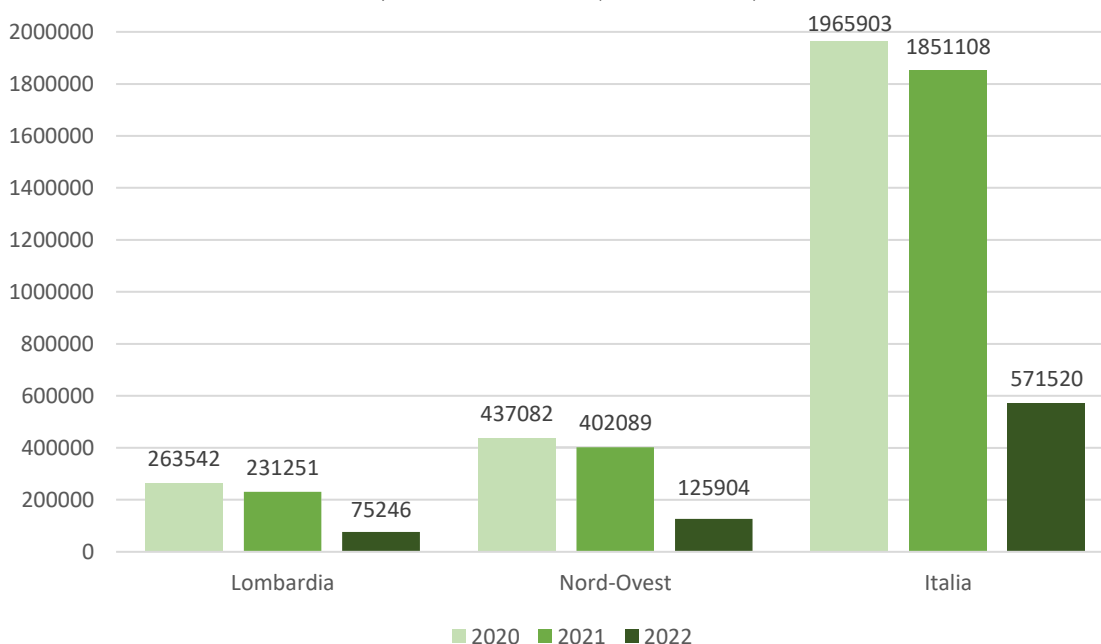
- a. innovazione dell'organizzazione aziendale o dei processi produttivi anche legati al rilancio aziendale, nonché altre misure di responsabilità sociale dell'impresa finalizzate al mantenimento dell'occupazione, ivi compreso l'erogazione di *benefit* connessi ad iniziative di welfare aziendale;
- b. 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.

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

3.3.1 I beneficiari di NASPi in Lombardia

Secondo l'ultimo report mensile pubblicato da INPS nel mese di giugno 2022, le domande di NASpl presentate in Lombardia nel 2021 ammontano a 231.251, il 12% in meno rispetto al 2020. Nel primo semestre del 2022 si sono registrate invece 75.426 domande, circa un terzo di quelle dell'anno precedente. Il trend è coerente, seppur più marcato, con quello riscontrato a livello nazionale (dove nel 2021 si è registrata una diminuzione del 5,8%) e di ripartizione geografica (-8% nel 2021 rispetto al 2020).

Figura 3.10 – Lombardia, regioni nordoccidentali e Italia, domande di NASpl presentate tra il 2020 e il primo quadrimestre 2022* (valori assoluti)



Fonte: INPS, Report mensile Cassa integrazione guadagni e Disoccupazione (giugno 2022)

*Dati provvisori definiti sulla base di dati di archivio aggiornati al 2 giugno 2022

I dati dell'Osservatorio Statistico INPS delle politiche occupazionali e del lavoro, già discussi nella precedente edizione di questo Rapporto, evidenziavano i seguenti elementi:

- dal 2016 al 2020 le donne che hanno percepito la NASpl sono state costantemente più numerose degli uomini; questo dato che si riflette in un tasso di copertura femminile molto più elevato di quello maschile;
- la maggior parte dei beneficiari NASpl hanno tra i 25 e i 39 anni ed è soprattutto in questa fascia di età che si è registrato il maggiore aumento nel 2020;
- nel 2020 il tasso di copertura dei percettori di NASpl sul totale dei disoccupati lombardi (85,8%) è significativamente più elevato rispetto a quello registrato nel 2016 (52,9%) e a quello nazionale dello stesso anno (65,5%). Questa percentuale si conferma anche nel 2021, anno in cui il numero di disoccupati è stato pari a circa 270.000;
- nel 2020, poco più della metà (il 54,8%) dei trattamenti NASpl in Lombardia è di breve durata (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).

Tali dati non sono stati oggetto di aggiornamenti successivi al 2021, ma possono essere integrati con l'analisi dei dati di monitoraggio regionali relativi al 2021 e al primo semestre del 2022. Si segnala innanzitutto una discrasia tra i dati riportati da INPS e quelli di monitoraggio regionale: nel 2021, unico anno per il quale possiamo operare il confronto, il numero di beneficiari di NASpl indicato da INPS è pari a 231.151 (Fig. 3.10), mentre sale a 276.861 nei dati regionali. Sempre secondo i dati di monitoraggio regionali, sono invece 105.319 i beneficiari di NASpl nel primo semestre del 2022. I dati di composizione presentati nella tabella seguente confermano quanto già emerso per gli anni precedenti: i beneficiari di NASpl sono in maggior misura donne (54,6% nel 2021) e un'importante fetta (quasi uno su due) ha meno di 40 anni. Nel 2021, inoltre, il 32,7% dei beneficiari ha cittadinanza straniera. Guardando alla distribuzione territoriale, infine, osserviamo che, coerentemente con la distribuzione della popolazione, la maggiore presenza di beneficiari di NASpl si riscontra nelle province di Milano (28,3% nel 2021), Brescia (17,3%), Bergamo (11,5%) e Varese (7,3%).

Tabella 3.3 - Lombardia, Beneficiari NASpl per principali caratteristiche sociodemografiche (valori assoluti)

	2021		2022	
	v.a.	%	v.a.	%
Sesso				
Maschio	125.688	45,4	49.386	46,9
Femmina	151.173	54,6	55.933	53,1
Età				
<20	1.145	0,4	283	0,3
20-24	26.125	9,4	9.999	9,5
25-29	37.113	13,4	13.767	13,1
30-34	36.399	13,2	13.436	12,8
35-39	33.793	12,2	12.736	12,1
40-44	32.993	11,9	11.641	11,1
45-49	33.081	11,9	12.270	11,6
50-54	29.424	10,6	11.450	10,9
55+	46.788	16,9	19.737	18,7
Cittadinanza				
Italiana	186.253	67,3	68.178	64,7
Straniera	90.608	32,7	37.141	35,3

	2021		2022	
	v.a.	%	v.a.	%
Provincia				
BG	31.925	11,5	11.437	10,9
BS	47.861	17,3	13.294	12,6
CO	15.504	5,6	5.651	5,4
CR	11.143	4,0	3.762	3,6
LC	7.066	2,6	2.752	2,6
LO	6.017	2,2	2.580	2,5
MB	18.789	6,8	8.014	7,6
MI	78.218	28,3	34.553	32,8
MN	11.309	4,1	4.289	4,1
PV	13.471	4,9	6.035	5,7
SO	15.378	5,6	3.856	3,7
VA	20.180	7,3	9.096	8,6
Totale	276.861		105.319	

Fonte: elaborazioni su dati di monitoraggio regionale

Parte II - Le politiche di istruzione e formazione

4 Il sistema di leFP in Lombardia

Il sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) è uno dei canali per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione. In particolare, con la riforma della scuola superiore⁴³ del 2011, il sistema di leFP regionale è stato pienamente riconosciuto nell'ambito del secondo ciclo di istruzione ed i titoli rilasciati sono oggi validi - al pari di quelli scolastici - su tutto il territorio nazionale, poiché fanno riferimento a repertori di figure professionali e a standard di competenze concordati a livello nazionale tra tutte le Regioni e lo Stato.

I percorsi di leFP 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 EQF⁴⁴), 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) è 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. All'avvio dell'anno scolastico 2021/2022, circa il 17,7%⁴⁵ dei ragazzi e delle ragazze usciti dal primo ciclo di istruzione in Lombardia ha scelto, infatti, di intraprendere un percorso di leFP⁴⁶.

Nei precedenti Rapporti è stato spesso evidenziato come l'offerta formativa di leFP, originariamente dedicata ad interventi di contrasto alla dispersione scolastica, si fosse progressivamente avviata verso un'utenza che effettua una scelta più consapevole, in base ad una propria 'vocazione'. Negli anni è infatti aumentato il numero di giovani che accedono alla leFP come prima scelta rispetto a coloro che intraprendono tale percorso come seconda opportunità. Ciononostante, la quota di iscritti al primo anno con più di 14 anni - circa il 41% - 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.

⁴³ Cfr. DpR 15 marzo 2010, nn. 87, 88, 89.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ La percentuale corrisponde a circa 16.700 iscritti al primo anno di leFP in Lombardia nell'a.f. 2021/2022 (elaborazioni PoliS su dati DG IFL e sui dati riportati nel report "La Scuola in Lombardia – Anno Scolastico 2021-2022" a cura dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, settembre 2022).

⁴⁶ 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 2022).

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

Nei paragrafi seguenti si focalizza l'attenzione su due dimensioni riguardanti il sistema di leFP: da un lato le novità relative all'Avviso 2021/2022 e i dati relativi allo stesso anno formativo in termini di percorsi e di iscritti, dall'altro, il successo occupazionale che tale sistema garantisce.

4.1 L'Avviso 2021/2022: le novità e i numeri relativi all'a.f. 2021/22

Nell'a.f. 2021/2022 è stato potenziato il finanziamento dei corsi di leFP 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. Regione Lombardia, riconoscendo l'impegno delle istituzioni formative che erogano percorsi di leFP nel fronteggiare le sfide imposte dalla crisi sanitaria, ha infatti scelto di incrementare il valore massimo delle doti leFP di 400 euro rispetto alle annualità precedenti. Oltre a calmierare l'aumento dei costi sostenuti dalle IF, tramite le risorse aggiuntive destinate al sistema di leFP, Regione Lombardia vuole i) *incentivare la transizione digitale* del sistema educativo, con la diffusione di tecnologie sempre più evolute e l'affermazione di un modello di apprendimento misto, in presenza e a distanza; ii) *promuovere lo sviluppo del sistema duale*, con il consolidamento della rete di relazione con le imprese e lo sviluppo di metodologie innovative di apprendimento pratico e iii) *incoraggiare l'informatizzazione delle procedure amministrative*.

Il miglioramento del quadro epidemiologico nel corso del 2021 ha consentito la ripresa delle attività formative in presenza⁴⁷, ma le valutazioni sull'andamento della circolazione virale hanno imposto una proroga dello stato di emergenza a livello nazionale fino al 31 dicembre 2021⁴⁸. Per tali ragioni, Regione Lombardia ha stabilito delle "Indicazioni regionali per l'avvio dell'anno formativo 2021/2022"⁴⁹ sistematizzando le misure adottate nell'annualità precedente⁵⁰ per contenere la diffusione del virus e per consentire un agevole svolgimento delle attività didattiche, comprese quelle in assetto pratico/lavorativo e semplificando sia la documentazione giustificativa da produrre che gli adempimenti gestionali in capo agli operatori, nel contesto di uno scenario economico e produttivo di progressiva ripresa.

Le risorse regionali messe a disposizione per l'anno formativo 2021/22 per i percorsi formativi di leFP sono complessivamente pari a 262,6 milioni di euro (+25,6 milioni rispetto all'a.f. 2020/2021), 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, la libertà di scelta dell'istituzione formativa per gli

⁴⁷ Ordinanza n. 779 del 11/06/2021 del Presidente di Regione Lombardia e "Linee guida per la riapertura delle attività economiche e sociali" adottate con l'ordinanza del Ministro della Salute del 29 maggio 2021.

⁴⁸ D.L. del 23 luglio 2021, n. 105.

⁴⁹ approvate con D.G.R. n. 5140/2021.

⁵⁰ L'epidemia da Covid-19 che ha colpito il Paese a partire da fine febbraio 2020 ha fortemente condizionato il sistema educativo regionale, in particolare, a causa dell'interruzione autoritativa delle attività didattiche e formative, per la quale è stato necessario il ricorso a misure alternative per assicurare la continuità didattica nella seconda parte dell'anno formativo 2019/2020 e per l'intero anno formativo 2020/2021 e relativi decreti applicativi.

studenti destinatari delle doti, che 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 5.000 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 7.900 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 € 4.000/4.700/5.000 (DGR 1177/2019 e 3192/2020 e s.m.i di cui alla DGR 5227/2021)
	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 € 4.000/4.700/5.000 (DGR 1177/2019 e 3192/2020 e s.m.i di cui alla DGR 5227/2021)
Interventi per il sostegno di studenti disabili	Servizi di sostegno per allievi disabili certificati	€ 32,00	max € 3.400 (DGR 5227/2021)
Moduli aggiuntivi di recupero degli apprendimenti	Ore di recupero per lo sviluppo di competenze non pienamente acquisite	€ 5,03 (percorsi triennali)	max 100 ore. Per interventi eccedenti la durata ordinamentale dei percorsi triennali (leFP/PPD), quadriennali e di quarto anno max € 503,00 (I-II-III anno leFP) max € 493,00 (IV anno) max € 846,00 (PPD)
		€ 4,93 (quarti anni)	
		€ 8,46 (PPD)	
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)

In verde si evidenziano le voci di spesa non presenti nell'Avviso precedente (2020/2021)

Fonte: Allegato A – Avviso leFP 2021/2022

Fra le disposizioni specifiche previste dall'avviso rientra anche il calcolo dell'importo della dote per i Percorsi Personalizzati per Allievi Disabili, 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;		45,00 €	7.900,00 €
	Formazione collettiva e Stage (svolto presso realtà aziendali fino ad un massimo del 50%* del monte ore annuo previsto nel percorso formativo). <i>*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.</i>	Min 600* Max 990	8,46 €	

Fonte: Allegato A – Avviso leFP 2021/2022

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.

L'avviso relativo all'a.f. 2021/2022, finalizzato a realizzare il sistema di istruzione e formazione professionale⁵¹, rientra nell'ambito del Programma Operativo Regionale 2014-2020 - Obiettivo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione", cofinanziato con il Fondo Sociale Europeo. Il bando si pone come obiettivo quello di promuovere i seguenti percorsi e progetti di leFP per sviluppare esperienze formative di qualità, caratterizzate da un forte raccordo con il sistema delle imprese, e per concorrere alla lotta alla dispersione scolastica, alla promozione dell'occupabilità dei giovani e alla competitività del sistema economico regionale:

- 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 curriculari ed extracurriculari:
 - Moduli aggiuntivi di recupero degli apprendimenti (novità rispetto all'Avviso precedente);
 - Attività di alternanza scuola-lavoro realizzate all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di qualifica e diploma di leFP.

⁵¹ in attuazione della D.G.R. 4397/2021.

In continuità con le annualità precedenti, l'Avviso 2021/2022 prevede di destinare alla prevenzione e al contrasto della dispersione scolastica specifiche risorse finalizzate all'acquisizione di un titolo di IeFP attraverso il sistema duale. Tali percorsi formativi devono prevedere una durata complessiva non inferiore a 500 ore annue e garantire esperienze di alternanza pari ad almeno il 50% della durata oraria del percorso individuale. 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".

Una novità rispetto all'Avviso precedente (2020/2021) sono i moduli aggiuntivi di recupero degli apprendimenti, che devono essere erogati in aggiunta alle ore previste per il percorso ordinamentale. I moduli aggiuntivi di recupero degli apprendimenti sono rivolti agli alunni che non abbiano pienamente sviluppato alcune competenze in determinati ambiti, per i quali l'*équipe* dei docenti ritiene necessario un piano di recupero personalizzato, contenente gli obiettivi di apprendimento da rinforzare.

Per quanto riguarda il coinvolgimento delle aziende, nell'ambito dei percorsi che prevedono almeno 400 ore annue in alternanza, è possibile l'erogazione di attività formative in *partnership* con imprese che mettono a disposizione docenti, spazi e/o strumentazioni, appartenenti ad Academy⁵².

Per quanto concerne la composizione del gruppo classe, è previsto un numero massimo di 30 studenti e un numero massimo di 5 studenti portatori di handicap certificato per ogni nuovo gruppo classe attivato dalle istituzioni formative. 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.

Per quanto riguarda i numeri dell'Istruzione e formazione professionale in Lombardia riferiti all'annualità formativa 2021/22, gli operatori accreditati (istituzioni formative) che hanno erogato almeno un percorso triennale e/o di IV anno nell'a.f. 2021/2022 sono 154. La maggioranza degli operatori (139 su 154) eroga corsi in un'unica provincia, mentre 15 operatori erogano corsi su più province. I corsi erogati ammontano complessivamente a 2.688, per un totale di 3.103 sezioni attivate. Il totale di alunni iscritti ad un corso IeFP è pari a 53.121, per una media di 17 alunni per classe e il 57% delle classi è composto da meno di 20 studenti, dato in linea con la scorsa annualità.

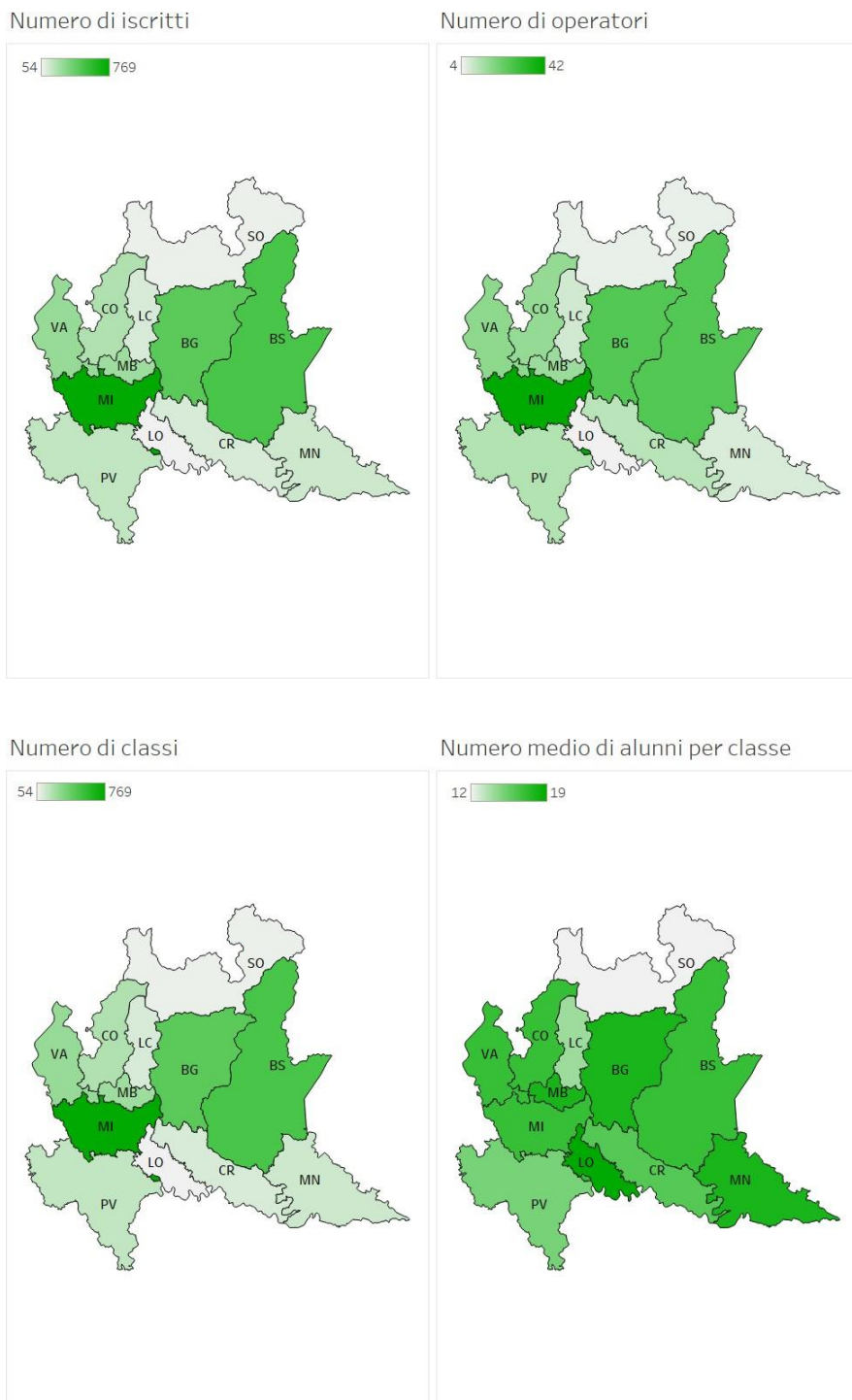
Come sottolineato nei precedenti Rapporti, il mancato raggiungimento della capienza massima di alunni per percorso comporta il disimpegno dei fondi stanziati non utilizzati, incidendo negativamente sulla sostenibilità economica sia per gli enti che per la Regione. Sarebbe quindi auspicabile un aumento della copertura effettiva dei percorsi di IeFP rispetto a quella potenziale, soprattutto nelle province che si caratterizzano per numerosità più ridotte.

Le figure riportate di seguito mostrano come l'offerta di percorsi IeFP sia concentrata prevalentemente nelle province di Milano, Bergamo e Brescia, in cui sono collocate il 50% delle sedi operative degli

⁵² Per Academy si intende un contesto attrezzato da imprese finalizzato all'acquisizione di competenze specialistiche, all'accesso a tecnologie innovative, alla creazione di ambienti facilitanti la contaminazione dei saperi (manageriali, di processo, tecnici, relazionali).

operatori che erogano corsi a oltre 30mila 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 e il 46% di quelle in provincia di Lodi. 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 (12).

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. 2021/2022.



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati DG FL, settembre 2022

Tabella 4.1 - Dati di sintesi del sistema di leFP in Lombardia per provincia di sede del corso, a.f. 2021/2022

	operatori	iscritti	% iscritti sul tot. regionale	sezioni	numero medio alunni	sezioni con meno di 20 alunni	% sezioni con meno di 20 alunni
Bergamo	26	8.182	15%	446	18	213	48%
Brescia	26	8.481	16%	503	17	279	55%
Como	16	3.618	7%	208	17	112	54%
Cremona	11	1.825	3%	113	16	72	64%
Lecco	8	1.571	3%	112	14	84	75%
Lodi	4	1015	2%	54	19	25	46%
Mantova	7	2.425	5%	138	18	79	57%
Milano	42	13.441	25%	769	17	430	56%
Monza e della Brianza	15	4.628	9%	252	18	136	54%
Pavia	12	2.550	5%	167	15	127	76%
Sondrio	5	799	2%	68	12	58	85%
Varese	17	4.587	9%	273	17	164	60%
Totale*	154	53.121	100%	3.103	17	1.779	57%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022

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

Il sistema di leFP rappresenta una componente fondamentale nell'ambito della filiera della formazione tecnico professionale, che punta ad intercettare, armonizzare e sviluppare le competenze tecnico-professionali insieme a quelle chiave, con un doppio nesso: nazionale, a garanzia della trasferibilità delle qualifiche e dei diplomi, e locale, in risposta ai fabbisogni professionali dei sistemi economici sul territorio, che spesso trovano riscontro proprio nei giovani qualificati e diplomati dei percorsi di leFP. È noto ormai che tali percorsi possono contribuire in maniera importante a ridurre l'abbandono scolastico, le basse percentuali di raggiungimento dei titoli di studio, la disoccupazione dei giovani, i Neet, migliorando l'apprendimento delle competenze specialmente tra le allieve (Zagardo, 2020).

Per ragionare sui risultati occupazionali dei giovani inseriti nel sistema di leFP in Lombardia si riporta in questo paragrafo l'analisi svolta sui qualificati e sui diplomati nelle annualità che vanno dal 2017 al 2021, a partire dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie (COB).

Sembra, tuttavia, opportuno inserire in premessa una sintetica ricostruzione rispetto all'aggiornamento del Repertorio nazionale delle figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali, operazione implicitamente legata agli esiti occupazionali perché finalizzata a rendere i profili professionali più attraenti per il mercato del lavoro.

Con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 1° agosto 2019⁵³ è stato integrato e modificato il Repertorio nazionale delle figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali, che era stato definito con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011.

Con l'adozione del nuovo Repertorio, il ventaglio delle figure nazionali è stato ampliato, aggiornato e arricchito di indirizzi, per adeguare i profili formati dai sistemi regionali in funzione della mutata realtà del mondo del lavoro e della necessità di agevolare i reciproci passaggi, lo scambio e il riconoscimento dei crediti formativi, ferma restando la possibilità di declinazione locale. L'aggiornamento ha riguardato

⁵³ Recepito con D. Inter. n. 56 del 07 luglio 2020.

anche una ridefinizione degli standard minimi formativi nazionali delle competenze di base (linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche), tenendo conto della logica delle competenze chiave. Si segnala inoltre che il nuovo Repertorio è stato collegato all'Atlante Lavoro e delle qualificazioni⁵⁴, strumento di supporto ai servizi per l'occupabilità e l'apprendimento permanente risultato di una intensa collaborazione e partecipazione di diversi soggetti istituzionali.

Come confermato da una recente analisi realizzata dall'INAPP⁵⁵, le modalità operative espresse dalla Lombardia in relazione al nuovo set di figure nazionali hanno portato la regione alla costruzione di sistemi formativi aderenti ai fabbisogni locali, che, secondo lo studio citato, saranno in grado di proporre sul mercato risorse umane specificamente formate. La Lombardia ha infatti prontamente recepito il nuovo set di figure nazionali⁵⁶ e rappresenta un privilegiato punto di osservazione come modello avanzato di costruzione di un sistema formativo *competence based*, sia nei termini generali di coinvolgimento degli attori locali, sia con riferimento specifico alle opzioni di declinazione degli standard nazionali sui fabbisogni territoriali; inoltre, nella fase di rielaborazione del Repertorio leFP, ha operato contribuendo attivamente ad indirizzare i lavori dei tavoli tecnici.

Il nuovo Repertorio regionale e i relativi standard minimi per la progettazione formativa hanno trovato applicazione a partire dall'anno formativo 2020/2021, sia per l'offerta ordinaria erogata dalle istituzioni formative, sia per quella sussidiaria erogata dalle istituzioni scolastiche.

L'analisi sui risultati occupazionali dei giovani inseriti nel sistema di leFP in Lombardia a partire dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie evidenzia una ripresa dell'assorbimento occupazionale dei qualificati e dei diplomati leFP nel 2021. Migliorano soprattutto i dati occupazionali a sei mesi, a sottolineare una incoraggiante velocizzazione nel processo di inserimento lavorativo, che aveva subito un significativo rallentamento nel 2020 a causa della situazione di emergenza sanitaria. Si riducono i differenziali di genere a discapito dell'occupazione femminile, ma, soprattutto a livello di qualifica triennale dove le ragazze sono solo un terzo del totale dei qualificati, il gap risulta ancora molto elevato e accentuato dal noto 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, senza 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.

⁵⁴ Per ulteriori approfondimenti: <https://atlantelavoro.inapp.org/>

⁵⁵ Giovannini F., Santanicchia M. (2021), Nuovo Repertorio di leFP nei sistemi locali: il caso Lombardia, Inapp Paper n.30, Roma, Inapp

⁵⁶ Regione Lombardia ha infatti approvato, con la Delibera di Giunta n. 3192 del 3 giugno 2020, il nuovo Repertorio regionale delle Figure di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali.

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 – lo scorso anno si è scelto di ricalcolare gli esiti occupazionali escludendo tale sottogruppo dall'analisi. Lo stesso è stato fatto per l'annualità oggetto del presente rapporto.

Come mostrato in tabella 4.2, il 49% degli alunni che ha sostenuto l'esame di qualifica triennale nel 2021 ha attivato almeno un contratto di lavoro entro 6 mesi dal diploma, il 62% entro 12 mesi. Dati che risultano in netto miglioramento rispetto all'annualità precedente, che risentiva degli effetti del primo anno di pandemia di Covid-10 e della conseguente brusca interruzione di tutte le attività educative e formative.

Tabella 4.2 - Qualificati III anno leFP, di cui donne e stranieri ed esiti occupazionali a 6 e 12 mesi, 2017-2021

Anno esame	Qualificati III anno	di cui donne	di cui di origine straniera	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
2017	4.337*	40%	19%	36%	53%
2018	4.105*	39%	18%	35%	53%
2019	4.690*	35%	20%	37%	48%
2020	4.672*	35%	18%	25%	43%
2021	6.589*	34%	17%	49%	62%

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

Fonte: per le annualità 2017-2020 elaborazioni su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022; per l'annualità 2021 elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

Si riduce rispetto allo scorso anno, rimanendo però ancora elevato il differenziale per genere del tasso di occupazione a un anno dal diploma (tabella 4.3): il tasso delle diplomate (52%) è inferiore di 15 punti percentuali rispetto a quello degli uomini (67%). Come si vedrà più avanti nel dettaglio (tabella 4.8) e come è stato già evidenziato nei precedenti rapporti, questo dato è strettamente connesso alla scarsissima presenza della componente femminile nei settori che offrono migliori sbocchi lavorativi e alla crisi, causata dalla pandemia, del settore dei servizi legati alla persona, dove invece si concentra una quota molto alta di ragazze.

Tabella 4.3 Qualificati III anno leFP ed esiti occupazionali a 12 mesi per genere, a.f. 2020/2021

	Qualificati III anno	Contratto entro 12 mesi (%)
Uomini	4.337	67%
Donne	2.252	52%
Totale	6.589	62%

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

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

Anche i dati sugli esiti occupazionali dei diplomati (tabella 4.4) mostrano risultati sodefficienti, che interrompono il *trend* in diminuzione evidenziato negli ultimi anni.

Il tasso di occupazione a 6 mesi si attesta al 45% per i diplomati nel 2021, in considerevole aumento rispetto a quello del 26% registrato per i diplomati nel 2020. Ad un anno dal diploma, il 60% degli studenti ha stipulato almeno un contratto di lavoro, dato anch'esso in netta ripresa rispetto a quello dell'annualità precedente (42%)

Sembra proseguire una ripresa del mercato del lavoro, in termini di assorbimento occupazionale dei diplomati leFP, che era stata evidenziata a partire dal secondo semestre del 2021, dopo la brusca

battuta d'arresto evidenziata nel secondo semestre del 2020 e nel primo semestre del 2021. Come per gli scorsi anni, rispetto ai dati dei qualificati triennali, per i diplomati quadriennali si osserva una riduzione del *gender gap* in termini di occupazione (tabella 4.5). La riduzione del *gender gap* si riscontra anche rispetto ai diplomati del 2020, evidenza in larga parte connessa alla ripresa dei servizi rivolti alle persone, dove le ragazze sono in netta prevalenza (tabella 4.9).

Tabella 4.4 - Diplomati leFP, di cui donne e stranieri, ed esiti occupazionali a 6 e 12 mesi, 2017-2021

Anno esame	Diplomati IV anno	di cui donne	di cui di origine straniera	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
2017	6.040	49%	15%	41%	57%
2018	6.422	48%	14%	40%	56%
2019	7.605	46%	15%	39%	49%
2020	7.833	47%	13%	26%	42%
2021	8.081	45%	13%	45%	60%

Fonte: per le annualità 2017-2020 elaborazioni su dati estratti da Dashboard leFP (ARIA), febbraio 2022; per l'annualità 2021 elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

Tabella 4.5 – Diplomati IV anno leFP ed esiti occupazionali a 12 mesi per genere, a.f. 2020/2021

	Diplomati IV anno	Contratto entro 12 mesi (%)
Uomini	4.453	61%
Donne	3.628	58%
Totale	8.081	60%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

Come già richiamato, i servizi formativi per l'Istruzione e la Formazione Professionale sono erogati da istituzioni scolastiche ed enti accreditati distribuiti su tutto il territorio lombardo. Le province⁵⁷ da cui proviene il numero più alto di qualificati e di diplomati nei percorsi di leFP sono quelle di Milano, Brescia e Bergamo, coerentemente con l'ammontare complessivo della popolazione delle stesse province (tabelle 4.6 e 4.7): complessivamente coprono il 57% dei qualificati regionali⁵⁸.

L'analisi degli esiti occupazionali dei giovani usciti da un percorso leFP per territorio mette in luce, per quanto riguarda la condizione professionale a un anno dall'esame, una certa disomogeneità del dato a livello di provincia di sede del corso: considerando le tre province più numerose, i qualificati che provengono dalle province di Bergamo e Brescia mostrano tassi di occupazione particolarmente soddisfacenti (rispettivamente del 72 e del 67%), tassi che invece sono più bassi della media tra coloro che ottengono la qualifica in provincia di Milano (56%)⁵⁹ (cfr. tabella 4.6).

⁵⁷ Ci si riferisce alla provincia di sede del corso, informazione disponibile per l'annualità oggetto di analisi a differenza della precedente (a.f. 2019-2020), per la quale si era analizzata la provincia di nascita degli studenti.

⁵⁸ Si evidenzia, inoltre, che un elevato numero di allievi ha origini straniere, in particolare il 17% dei qualificati triennali e il 13% dei diplomati al IV anno nel 2021, percentuali in linea con l'annualità precedente.

⁵⁹ 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.

Tabella 4.6 - Qualificati III anno ed esiti occupazionali per provincia di sede del corso, a.f. 2020-2021

Provincia	Qualificati III anno*	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Bergamo	1.036	60%	72%
Brescia	1.167	53%	67%
Como	387	48%	65%
Cremona	261	48%	62%
Lecco	215	48%	61%
Lodi	177	37%	46%
Mantova	231	57%	70%
Milano	1.559	43%	56%
Monza e della Brianza	461	54%	63%
Pavia	368	41%	52%
Sondrio	95	40%	49%
Varese	632	42%	60%
Totale	6.589	49%	62%

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

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

In relazione agli esiti occupazionali sperimentati dai diplomati IV anno, le province più piccole ottengono ottimi risultati occupazionali, in particolare Cremona (73%), Lecco (72%), Sondrio (72%) e Mantova (69%). 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 ed esiti occupazionali per provincia di sede del corso, a.f. 2020-2021

Provincia	Diplomati	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Bergamo	1.379	46%	59%
Brescia	1.345	54%	69%
Como	653	46%	60%
Cremona	239	52%	73%
Lecco	152	62%	72%
Lodi	146	38%	54%
Mantova	417	55%	69%
Milano	1.922	37%	51%
Monza e della Brianza	628	35%	50%
Pavia	391	47%	62%
Sondrio	103	62%	72%
Varese	706	43%	59%
Totale	8.081	45%	60%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

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

Come è stato riscontrato nelle annualità precedenti, sia nei percorsi triennali che quadriennali, emergono forti differenze tra i diversi indirizzi in termini di opportunità e sbocchi occupazionali.

Tra le qualifiche triennali, quelle assorbite più velocemente dal mercato del lavoro sono le figure di Operatore dei sistemi e dei servizi logistici (che però conta solo 18 qualificati) e quella di Operatore di impianti termoidraulici, qualifica che riesce ad occupare il 74% degli studenti a un anno dall'esame. Si evidenzia che questo tipo di percorso è quasi totalmente appannaggio maschile: le ragazze sono solo l'1% dei qualificati. Lo stesso accade per altri percorsi con buoni risultati occupazionali: le ragazze sono meno del 2% tra le figure di Operatore alla riparazione di veicoli a motore, Operatore edile, Operatore elettrico, elettronico e meccanico.

Al contrario, il percorso per Operatore dell'abbigliamento, con la più alta quota di qualificate donne (pari al 95% del totale dei qualificati), è anche il percorso con meno successo occupazionale: solo il 27% dei (delle) qualificati/e è riuscito a inserirsi nel mercato del lavoro a un anno dall'esame. Questa dinamica caratterizza anche gli altri due percorsi a netta composizione femminile: quello per Operatore del benessere (92% di qualificate donne con esiti occupazionali inferiori alle media, pari al 56%) e quello per Operatore ai servizi di promozione e accoglienza (il 72% di qualificate e il 27% di qualificati che risultano occupati a un anno dall'esame).

In sintesi, i percorsi che ottengono un minor successo occupazionale sono anche quelli con la più alta partecipazione femminile. Come nelle annualità precedenti, rimane elevato il numero di percorsi che si caratterizzano per la netta prevalenza di alunni dello stesso sesso e ciò 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, che lo erano anche per l'annualità precedente. Come si è visto, l'Operatore del benessere è assorbito in misura minore della media dal mercato del lavoro, mentre la figura di Operatore della ristorazione presenta percentuali di *placement* leggermente superiori alle media (tabella 4.8).

Tabella 4.8 - Qualificati III anno leFP, di cui donne ed esiti occupazionali per tipologia di percorso, a.f. 2020-2021

Denominazione percorso	Qualificati III anno*	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Operatore agricolo	181	7%	49%	71%
Operatore ai servizi di promozione e accoglienza	323	72%	19%	27%
Operatore ai servizi di vendita	152	51%	57%	66%
Operatore alla riparazione di veicoli a motore	690	1%	58%	71%
Operatore amministrativo segretariale	191	39%	35%	50%
Operatore dei sistemi e dei servizi logistici	18	6%	72%	83%
Operatore del benessere	1105	92%	43%	56%
Operatore del legno	127	10%	54%	70%
Operatore della ristorazione	1100	34%	53%	69%
Operatore della trasformazione agroalimentare	427	46%	48%	61%
Operatore dell'abbigliamento	110	95%	22%	27%
Operatore delle lavorazioni artistiche	33	45%	42%	67%
Operatore di impianti termoidraulici	126	1%	60%	74%
Operatore edile	40	0%	63%	70%
Operatore elettrico	601	1%	55%	68%
Operatore elettronico	149	0%	42%	58%
Operatore grafico	365	32%	33%	46%
Operatore meccanico	851	1%	62%	71%
Totale	6.589	34%	49%	62%

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

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

Anche tra i percorsi relativi al IV anno di leFP si riscontra variabilità in termini di esiti occupazionali e tale variabilità è correlata alla caratterizzazione di genere del percorso (a svantaggio femminile). Nel complesso, però, lo svantaggio femminile è minore rispetto ai percorsi triennali, grazie soprattutto al

buon esito occupazionale della figura di Tecnico dei trattamenti estetici (prosecuzione naturale del percorso triennale di Operatore del benessere), che assorbe più di un quarto del totale delle diplomate donne, le quali raggiungono risultati occupazionali in linea con la media e migliori rispetto a quelli conseguiti dalle donne qualificate nel corrispettivo percorso triennale.

Come riportato in tabella 4.9, dei 5 percorsi con maggiore sbocco lavorativo (con più del 70% di occupati a un anno dal diploma), 3 non hanno visto la partecipazione di alcuna ragazza: si tratta delle figure di Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione, Tecnico edile e Tecnico di impianti termici. Degli altri due, un percorso, quello di Tecnico dei servizi di sala bar è abbastanza bilanciato per composizione di genere (44% di diplomate donne) e l'altro (Tecnico dell'acconciatura) è invece a forte prevalenza femminile (85% di diplomate donne).

Dei 4 percorsi non particolarmente positivi sul piano dei risultati occupazionali (con meno del 40% di occupati a un anno dal diploma), 2 sono stati frequentati prevalentemente da ragazze (Tecnico delle lavorazioni tessili e Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza), 2 da ragazzi (Tecnico delle lavorazioni dell'oro e dei metalli preziosi o affini e Tecnico informatico).

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, ed esiti occupazionali per tipologia di percorso, a.f. 2020-2021

Denominazione percorso	Diplomati IV anno	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Tecnico agricolo	232	17%	47%	55%
Tecnico automazione industriale	408	1%	51%	60%
Tecnico commerciale delle vendite	176	63%	44%	52%
Tecnico dei servizi di impresa	432	52%	31%	43%
Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza	260	73%	24%	35%
Tecnico dei servizi di sala bar	384	44%	55%	72%
Tecnico dei servizi logistici	54	20%	52%	59%
Tecnico dei trattamenti estetici	1004	100%	44%	64%
Tecnico del legno	132	26%	35%	46%
Tecnico della modellazione e fabbricazione digitale	35	29%	34%	49%
Tecnico dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	172	95%	23%	32%
Tecnico dell'acconciatura	831	85%	52%	73%
Tecnico delle lavorazioni dell'oro e dei metalli preziosi o affini	20	30%	25%	30%
Tecnico delle lavorazioni tessili	23	83%	35%	39%
Tecnico delle produzioni alimentari	605	58%	43%	60%
Tecnico di cucina	918	37%	47%	63%
Tecnico di impianti termici	111	0%	66%	73%
Tecnico edile	11	0%	64%	73%
Tecnico elettrico	437	0%	55%	68%
Tecnico grafico	658	36%	29%	42%
Tecnico informatico	72	4%	25%	29%
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione	306	0%	65%	75%
Tecnico riparatore di veicoli a motore	800	0%	52%	65%
Totale	8081	45%	45%	60%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022.

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

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante, legata al sistema produttivo territoriale e al mercato del lavoro. I percorsi ITS, di durata biennale o triennale, consentono di ottenere il Diploma di Tecnico Superiore, corrispondente al 5° livello del Quadro Europeo delle qualifiche (EQF). Ormai introdotti in Italia da più di dieci anni, gli ITS si sono rivelati 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.

Vale la pena sottolineare in particolar modo l'importante espansione, nel corso della programmazione 2014-2020, del sistema ITS lombardo, che ad oggi detiene il primato nazionale per numero di corsi erogati e studenti formati. Lo sviluppo del sistema ITS è stato sostenuto da scelte strategiche attuate a livello regionale, oggi valorizzate nel quadro di riforma del sistema ITS prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e approvata nel luglio 2022⁶⁰ (cfr. Box 2.1), che regola il potenziamento del sistema ITS a livello nazionale con un investimento complessivo di 1,5 miliardi di euro.

Box 2.1 – La riforma del sistema ITS

Il PNRR ha previsto un investimento straordinario sugli Istituti Tecnologici Superiori (1,5 miliardi fino al 2026) condizionato, però, all'adozione di un provvedimento di riforma dell'intero settore.

In linea con le indicazioni del PNRR per l'Istruzione il 26 luglio 2022 è stata pubblicata la legge che riforma gli Istituti Tecnici Superiori⁶¹.

Come si legge nell'Articolo 1, si istituisce il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, di cui sono parte integrante gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), che assumono la denominazione di Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy), *al fine di promuovere l'occupazione, in particolare giovanile, e di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, per la competitività e per la resilienza, a partire dal riconoscimento delle esigenze di innovazione e sviluppo del sistema di istruzione e ricerca, in coerenza con i parametri europei.*

All'offerta didattica degli Istituti Tecnologici Superiori la riforma affida il compito di formare elevate competenze nei settori strategici per lo sviluppo del Paese, evidenziando come ambiti prioritari la transizione ecologica, la transizione digitale, le nuove tecnologie per il *made in Italy*, le nuove tecnologie della vita, i servizi alle imprese e agli enti senza fine di lucro, le tecnologie per i beni e le attività artistiche e culturali e per il turismo, le tecnologie dell'informazione, della comunicazione e dei dati e l'edilizia.

Inoltre, la Riforma mette in chiaro che nel primo quinquennio di applicazione degli ITS Academy sarà prioritaria la formazione professionalizzante di tecnici superiori per soddisfare i fabbisogni formativi collegati alla realizzazione di piani di intervento previsti dal PNRR.

Cambia il sistema delle qualifiche, con la suddivisione dei percorsi formativi in due livelli, sulla base del quadro europeo delle qualifiche (European Qualification Framework – EQF):

- 5° livello EQF, di durata biennale, suddiviso in quattro semestri, con almeno 1.800 ore di formazione comprendenti ore di attività teorica, pratica e di laboratorio;

⁶⁰ <https://www.miur.gov.it/web/guest/-/riforma-its-via-libera-definitivo-alla-camera-bianchi-e-legge-una-delle-riforme-piu-importanti-del-pnrr-per-l-istruzione->

⁶¹ Legge n. 99 del 15 luglio 2022 pubblicata nella GU n.173 del 26 luglio 2022.

- 6° livello EQF, di durata triennale, suddiviso in sei semestri, con almeno 3.000 ore di formazione comprendenti ore di attività teorica, pratica e di laboratorio.

Prima verifica e valutazione finali, gli studenti conseguono il diploma di specializzazione per le tecnologie applicate o il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate.

Una importante novità introdotta dalla riforma è che tali diplomi costituiranno titolo per l'accesso ai concorsi per insegnante tecnico-pratico, oltre che ai concorsi pubblici.

La riforma prevede l'aumento delle ore di stage aziendali e tirocini formativi, obbligatori almeno per il 35% del monte orario complessivo. L'attività formativa sarà infatti svolta per almeno il 60% del monte orario complessivo da docenti provenienti dal mondo del lavoro.

Altra novità della riforma è la costituzione delle reti di coordinamento di settore e territoriali, per condividere laboratori e favorire gemellaggi tra Fondazioni di regioni diverse.

Vengono poi stabilite nuove regole per l'avvio di un nuovo ITS Academy e introdotte novità sulle caratteristiche dei soggetti fondatori, che dovranno possedere una documentata esperienza nel campo dell'innovazione.

La riforma ITS 2022 ha potenziato il sistema terziario di Istruzione tecnologica superiore istituendo anche un apposito Fondo presso il Ministero dell'Istruzione. La dotazione del nuovo fondo è di 48.355.436 euro annui a decorrere dal 2022.

Infine, la legge istituisce presso il Ministero dell'istruzione il Comitato nazionale ITS Academy per l'istruzione tecnologica superiore, che dovrà definire le direttrici per il consolidamento, il potenziamento e lo sviluppo dell'offerta formativa e aggiornare le aree tecnologiche e le figure professionali di ciascuna area.

Come ha sottolineato il sociologo Federico Butera⁶², gli ITS Academy sono dunque ormai diventati una *componente strutturale del sistema educativo italiano: un canale formativo terziario parallelo all'università in continuità con il sistema di istruzione e formazione tecnica e professionale e con i licei, simile a quelli esistenti da tempo in Germania, Francia, Spagna*. In sintesi, la riforma ha promosso un *sistema nazionale unitario, ma articolato territorialmente e tecnologicamente, con una governance policentrica*.

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 INDIRE⁶³ 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 2021 ed è integrata con l'analisi dei dati riferiti alle annualità precedenti per evidenziare i *trend* del fenomeno.

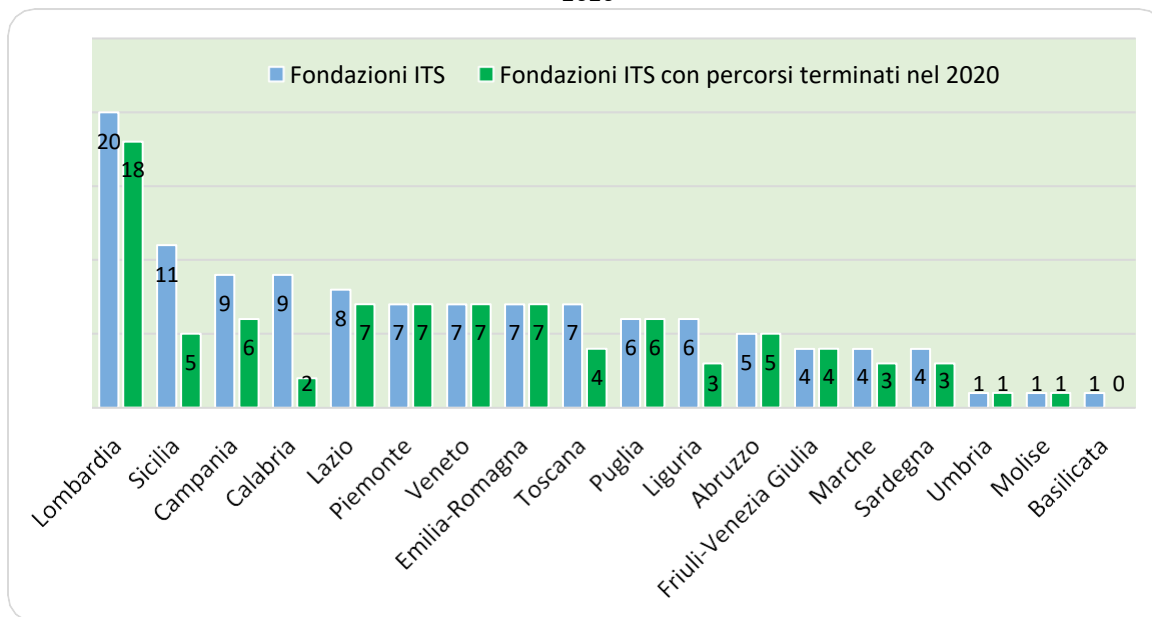
Focalizzando l'attenzione sul sistema ITS, nel panorama italiano, la Lombardia si conferma ai vertici in termini di offerta di istruzione terziaria professionalizzante non accademica, detenendo il primato

⁶² Si rimanda all'articolo disponibile al link seguente: <https://www.bollettinoadapt.it/il-parlamento-approva-la-legge-sulle-its-academy-un-motore-per-loccupazione-dei-giovani-e-per-la-rigenerazione-del-sistema-produttivo/>.

⁶³ Zuccaro, A. (a cura di), "Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2022", INDIRE, Firenze, 2022.

regionale per numero di Fondazioni (cfr. figura 5.1), di percorsi erogati, di alunni iscritti (cfr. figura 5.2), di diplomati e di occupati.

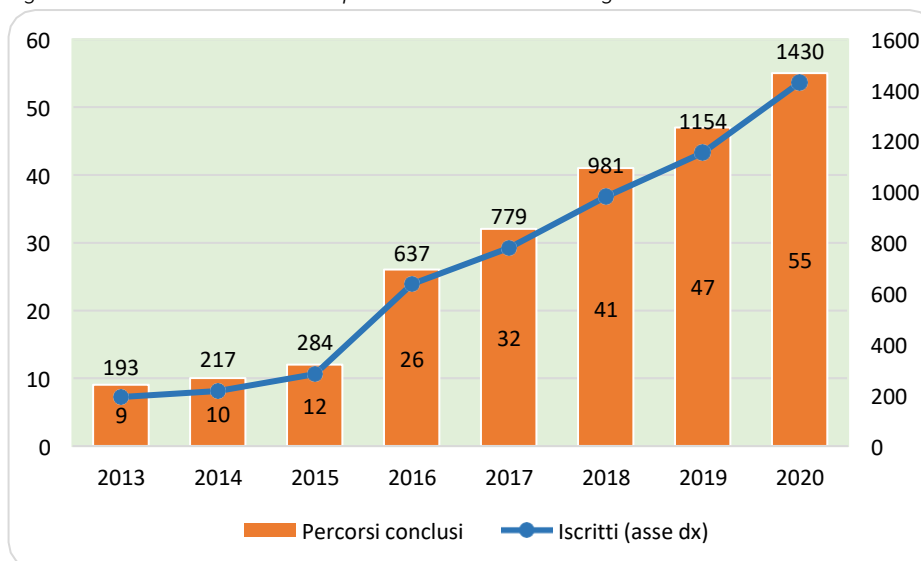
Figura 5.1 – Distribuzione per regione delle Fondazioni ITS presenti in Italia e di quelle con percorsi terminati nel 2020



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2022

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 2022. 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 21% degli iscritti.

Figura 5.2 – Percorsi e iscritti ai percorsi ITS terminati negli anni 2013-2020 in Lombardia



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2022

Il monitoraggio nazionale dei percorsi ITS condotto da INDIRE nel 2022 analizza i percorsi terminati nel 2020 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 2021. Delle 20 Fondazioni ITS presenti nel territorio lombardo, 18 (il 90%) sono state coinvolte nel monitoraggio 2022 relativamente ai 55 percorsi terminati nel 2020.

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 2020, a distanza di dodici mesi dal diploma, il 79,9% dei diplomati a livello nazionale risulta occupato, risultato in linea con quello dell'anno precedente (79,6%), ma leggermente inferiore a quello del 2018 (82,6%).

Un *trend* simile, come evidenziato dalla figura 5.2 riguarda anche la Lombardia: la quota di occupati sul totale dei diplomati nel 2020 è pari al 79%, in linea rispetto alla rilevazione dell'anno precedente, ma leggermente inferiore rispetto al 2018. 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.

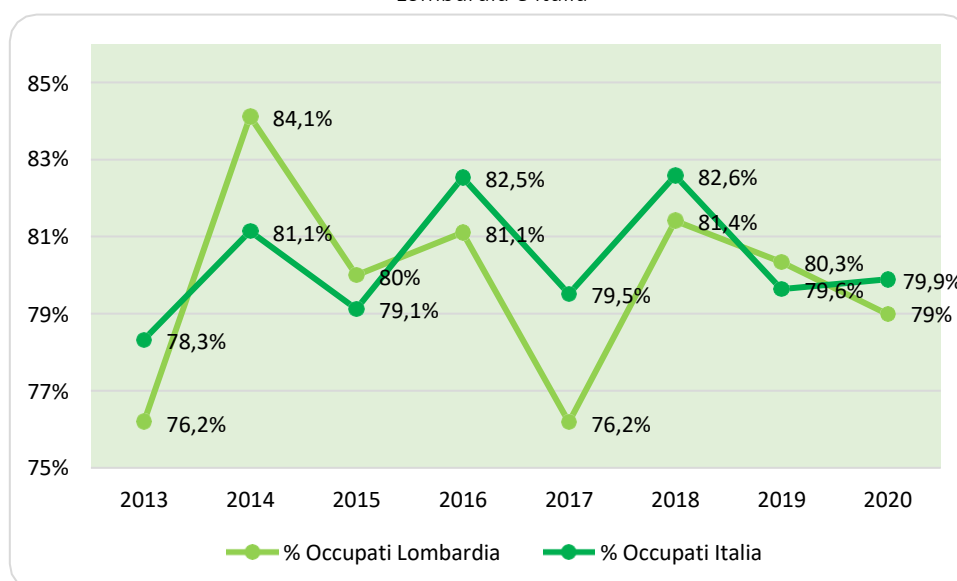
Dall'analisi della tipologia contrattuale degli occupati emerge inoltre che, a 12 mesi dal diploma, il 41,9% degli occupati ha trovato lavoro con contratto a tempo determinato o lavoro autonomo in regime agevolato (a fronte del 46,1% a livello nazionale), il 24% sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato o lavoro autonomo in regime ordinario (il 29,5% a livello nazionale) e il 34,1% con contratto di apprendistato di III livello (il 24,3% a livello nazionale).

Tabella 5.1 – *Diplomati, Occupati a 12 mesi (v.a. e % sui diplomati) dei percorsi ITS conclusi negli anni 2013-2020, Lombardia e Italia*

	Lombardia			Italia		
	Diplomati	Occupati a 12 mesi	% Occupati a 12 mesi	Diplomati	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%
2020	1185	936	79,0%	5280	4218	79,9%
Incremento % 2019-2020	32%	30%		40%	41%	

Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2022

Figura 5.2 – Percentuale di occupati a 12 mesi dei diplomati nei percorsi ITS terminati negli anni 2013-2020, Lombardia e Italia



Fonte: elaborazione sui dati di monitoraggio della Banca Dati Nazionale ITS di INDIRE aggiornata ad aprile 2022

I percorsi ITS afferiscono a sei diverse aree tecnologiche considerate “strategiche” per lo sviluppo economico e la competitività del Paese⁶⁴ e, di queste, l’area “Nuove tecnologie per il made in Italy” è ulteriormente suddivisa in cinque ambiti⁶⁵. Rispetto ai percorsi terminati nel 2020, la Lombardia è la regione che ha garantito il numero maggiore di percorsi nell’area dei Servizi alle imprese (11), Tecnologie della informazione e della comunicazione (9), con Veneto e Puglia nell’ambito del sistema agroalimentare (5) e con il Friuli-Venezia Giulia in quello delle Nuove tecnologie della vita (3). È inoltre l’unica regione ad aver erogato percorsi afferenti al Sistema casa (in tutto 3).

Nel 2020, più della metà (55%) 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, al 79,9%). Esiti occupazionali particolarmente virtuosi si riscontrano nelle aree “Tecnologie dell’informazione e della comunicazione” e “Nuove tecnologie della vita”, con tassi di inserimento a 12 mesi che raggiungono rispettivamente l’89,1% e l’86,2%.

Inoltre, secondo quanto emerge dall’ultimo monitoraggio INDIRE, alcune caratteristiche tipiche del sistema ITS che si sono consolidate negli ultimi anni – come la capacità di fare rete, di essere flessibili sia nell’organizzazione che nella didattica, la capacità di sviluppare *skills* per le nuove professioni e stare al passo con la nuova domanda di lavoro – e la valorizzazione delle professionalità degli ITS attraverso un monitoraggio attuato da una *governance* interistituzionale multilivello hanno collocato gli ITS nel panorama delle organizzazioni, come reti interorganizzative per lo sviluppo dei nuovi ruoli e delle nuove professioni e come parte integrante per la strumentazione per Industria 4.0, ambito di ricerca delle coerenze possibili tra metodi di insegnamento/apprendimento e processi di lavoro.

In sintesi, anche per il 2020 si conferma la capacità degli ITS a garantire importanti risultati occupazionali dei diplomati. I dati emersi acquisiscono una particolare significatività nel contesto pandemico in cui

⁶⁴ D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

⁶⁵ I cinque ambiti afferenti all’area “Nuove tecnologie per il made in Italy” sono: “Servizi alle imprese”, “Sistema agroalimentare”, “Sistema casa”, “Sistema meccanica” e “Sistema moda”.

trovano collocazione: nonostante le restrizioni e le fragili condizioni del mercato del lavoro, il 79% dei diplomati in regione ha trovato un lavoro nel corso del 2021 e, di questi, un quarto con contratto a tempo indeterminato. È inoltre opportuno ricordare che da marzo 2020 a dicembre 2020 i percorsi si sono svolti a distanza, ad eccezione degli stage nei casi in cui le aziende disponevano della possibilità di continuare ad operare.

Come richiamato in premessa, 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, 2020 e 2021.

Come già ricordato per i percorsi di leFP⁶⁶, 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.

Al netto di tali considerazioni, nel 2021 si riscontra un significativo aumento dell'occupazione a 6 mesi dal termine del percorso IFTS rispetto all'anno precedente: il 58% dei diplomati nel 2021 risulta aver attivato almeno un contratto di lavoro entro 6 mesi dal diploma, a fronte del 38% dei diplomati nel 2020 (cfr. tabella 5.2). Analizzando gli esiti ad un anno, invece, non si rileva lo stesso aumento, ma è opportuno sottolineare che al momento dell'analisi per gran parte dei diplomati nel 2021 non è ancora trascorso un anno intero dalla data del diploma.

Dopo il calo evidente dei risultati di *placement* registrato in coincidenza del periodo di emergenza sanitaria, che ha impattato 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), il mercato del lavoro sembra ora aver ripreso ad assorbire più velocemente i diplomati, evidenziando una buona tenuta occupazionale dei percorsi IFTS anche nel breve termine.

Tabella 5.2 – Esiti occupazionali dei percorsi IFTS conclusi nel 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021

Anno esame	Diplomati	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
2017	950	39%	53%	67%
2018	925	41%	48%	64%
2019	954	40%	48%	58%
2020	1.032	34%	38%	60%
2021	1.282	41%	58%	61%*

* al momento dell'analisi per circa l'80% dei diplomati non sono ancora trascorsi 12 mesi dalla data del diploma; pertanto, questo dato non è pienamente confrontabile con i precedenti.

Fonte: Per le annualità 2017-2020 elaborazioni su dati estratti da Dashboard ITS (ARIA), febbraio 2022 (dati estratti a settembre 2021). Per l'annualità 2021 elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022 (dati estratti a luglio 2022).

⁶⁶ Paragrafo 4.2

Il canale IFTS è scelto in prevalenza da studenti maschi, che rappresentano quasi il 60% dei diplomati nel 2021, quota in diminuzione rispetto allo scorso anno (66% di diplomati maschi nel 2020). Contrariamente a ciò che si riscontrava negli scorsi anni, per la prima volta il tasso di occupazione femminile (sia a 6 che a 12 mesi in riferimento ai diplomati nel 2021, cfr. tabella 5.3) è leggermente superiore a quello maschile. È ancora prematuro affermare che il *gender gap* occupazionale sia stato del tutto superato, ma il dato dell'ultimo anno appare incoraggiante e potrà essere opportunamente monitorato per verificarne il consolidamento.

Tabella 5.3 – Esiti occupazionali dei percorsi IFTS conclusi nel 2021 per sesso

	Diplomati	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Uomini	761	57%	60%
Donne	521	60%	62%
Totale	1.282	58%	61%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022 (dati estratti a luglio 2022).

In termini di risultati occupazionali non si evidenziano significative differenze tra le cinque aree tecnologiche (cfr. tabella 5.4). Le aree alle quali afferiscono i corsi con maggiore successo occupazionale sono quelle dei “Servizi commerciali” e del “Turismo e Sport”, con dei tassi occupazionali a sei mesi dal diploma rispettivamente del 65% e del 62%, entrambe caratterizzate da una prevalenza di diplomate donne.

Tabella 5.4 – Esiti occupazionali (a 6 e 12 mesi) dei percorsi IFTS conclusi nel 2021 per area tecnologica

Area tecnologica	Diplomati	di cui donne	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Cultura, informazione e tecnologie informatiche	307	27%	57%	60%
Manifattura e artigianato	130	61%	48%	52%
Meccanica, impianti e costruzioni	432	23%	57%	61%
Servizi commerciali	182	66%	65%	65%
Turismo e sport	231	59%	62%	65%
Totale	1.282	41%	58%	61%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022 (dati estratti a luglio 2022).

Spostando il focus dell'analisi sul territorio, circa il 36% dei diplomati IFTS ha frequentato il corso nella provincia di Milano, seguita per numero di diplomati dalle province di Bergamo (18%), Varese (12%) e Monza e Brianza (12%). Considerando le province con almeno 70 diplomati nel 2021, 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 2021 per provincia di sede del corso

Provincia di domicilio	Diplomati	Contratto entro 6 mesi (%)	Contratto entro 12 mesi (%)
Bergamo	225	59%	61%
Brescia	77	60%	64%
Como	37	57%	57%
Cremona	23	83%	91%
Lodi	53	72%	75%
Mantova	21	38%	38%
Milano	459	60%	63%
Monza e della Brianza	153	52%	56%
Pavia	80	53%	53%
Varese	154	55%	57%
Totale	1.282	58%	61%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022 (dati estratti a luglio 2022).

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 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.

Più in generale, a livello regionale l'apprendistato di I e III livello si inserisce nella più ampia cornice rappresentata dal sistema duale, che identifica l'integrazione scuola-lavoro e l'apprendistato come modalità formative principali per l'apprendimento permanente. Regione Lombardia 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 già prima dell'approvazione del D.Lgs. 81/2015: percorso poi sistematizzato mediante la Legge Regionale n. 30 del 5 ottobre 2015 - "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia".

L'apprendistato assume quindi il ruolo di pilastro portante del nuovo sistema duale della formazione regionale, anche grazie al finanziamento regionale della componente di formazione esterna dell'Apprendistato di I e III livello. L'ultimo provvedimento regionale approvato al fine di finanziare l'apprendistato è il Decreto n. 11051 del 9/08/2021 avente come oggetto "Approvazione, ai sensi della D.G.R. n. 4397/2021 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 2021/2022", che mette a disposizione 13 milioni di euro per l'apprendistato di I livello e 1 milione di euro per l'apprendistato di III livello tramite il conseguimento di un titolo ITS.

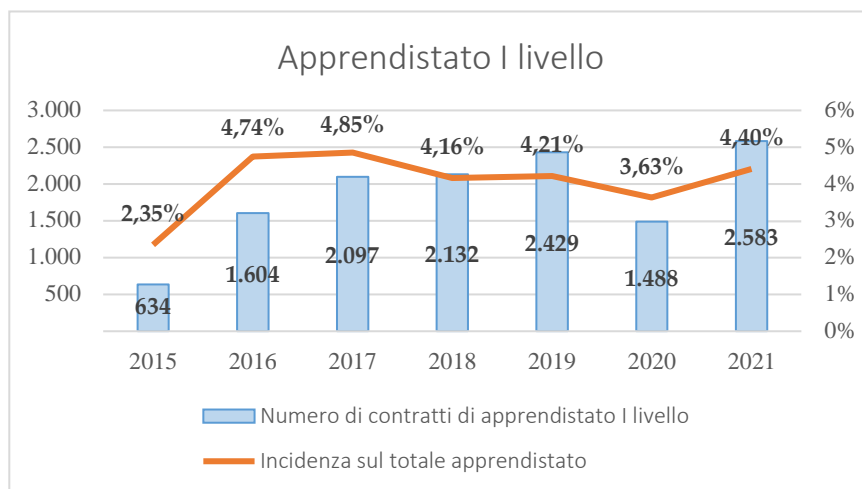
Le politiche regionali volte a incentivare l'utilizzo dell'apprendistato messe in atto nel corso degli anni hanno senza dubbio contribuito al progressivo aumento dei contratti di apprendistato soprattutto di I livello⁶⁷, a testimoniare un crescente interesse da parte delle aziende. Tuttavia, come noto, l'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 ha profondamente segnato il 2020 in termini di occupazione e nuove assunzioni e anche le tipologie contrattuali di apprendistato hanno subito una battuta d'arresto rispetto al *trend* di crescita degli ultimi anni (figura 6.1). Nel 2021, i dati delle attivazioni contrattuali rilevano una ripresa dell'apprendistato di I livello, che si attesta nuovamente ai livelli pre crisi, mentre

⁶⁷ Si evidenzia che il finanziamento per l'apprendistato di I livello per l'a.f. 2021/2022 risulta abbastanza in linea con quello stanziato per l'a.f. precedente, pari a 15 milioni di euro (Decreto n.10043 del 28/08/2020). Nell'a.f. 2020/2021 non era invece stato previsto un finanziamento per l'apprendistato di III livello.

ciò non avviene per l'apprendistato di III livello, che anzi mostra una contrazione dei contratti ancora maggiore rispetto all'anno precedente (figura 6.3).

L'apprendistato di I e, ancor più, quello di III livello, se rapportate al totale dei contratti di apprendistato attivati e al complesso dei contratti che interessano le fasce giovanili della popolazione, restano comunque, ancora oggi, politiche "di nicchia". In particolare, l'apprendistato di I livello rappresenta nel 2021 poco più del 4% del totale dei contratti di apprendistato attivati in Lombardia, anche se nello stesso anno ha coinvolto quasi 1.100 giovani in più rispetto al 2020, per un totale di 2.583.

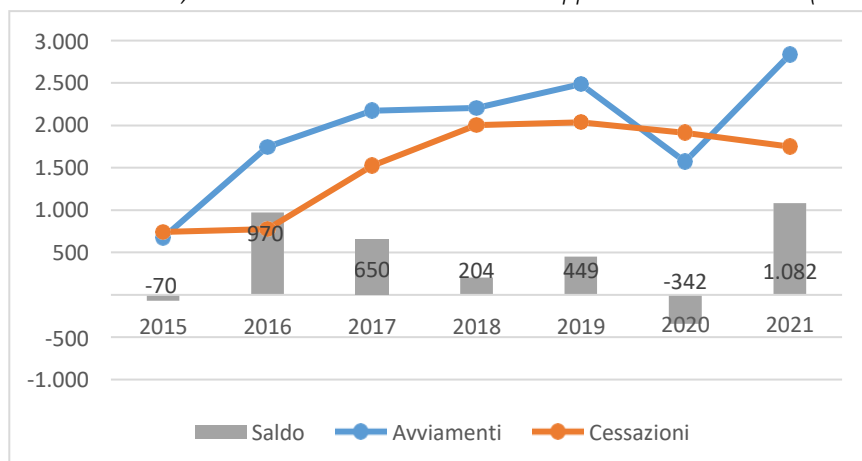
Figura 6.1 - Numero di persone con contratto di apprendistato di I livello in Lombardia e quota dei contratti di apprendistato di I livello sul totale dei contratti di apprendistato per anno di inizio rapporto (2015-2021)



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

Coerentemente, l'analisi degli avviamenti e delle cessazioni (e relativo saldo) del contratto di apprendistato di I livello evidenzia che, dopo un periodo di saldo positivo iniziato a partire dall'anno successivo alla riforma dell'istituto, nel 2020, come prevedibile nel contesto pandemico sperimentato, la differenza tra cessazioni e avviamenti ha registrato il valore più negativo dell'ultimo decennio (-342). Nel 2021 sembrano essere state recuperate parte delle attivazioni non avvenute l'anno precedente (figura 6.2) e il saldo è stato molto positivo (+1.082).

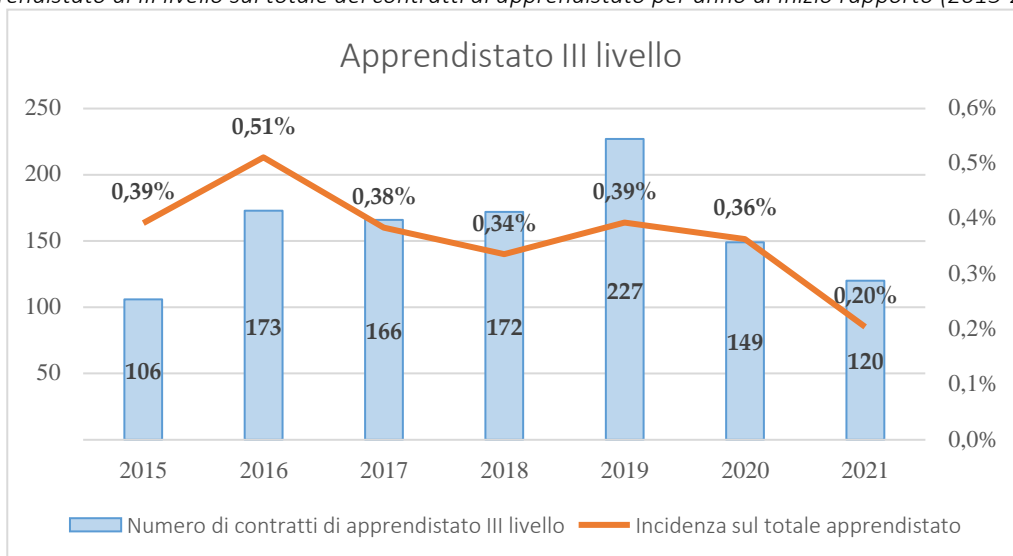
Figura 6.2 -Avviamenti, cessazioni e saldo dei contratti di apprendistato di I livello (2015-2021)



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

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 si è arrestata nel 2021, anno durante il quale sono stati avviati soltanto 120 nuovi contratti (ancora meno dei 149 del 2020). L'andamento relativo all'incidenza di questo contratto sul totale dell'apprendistato oscilla restando su valori assolutamente modesti, attestandosi nel 2021 sullo 0,20%, il valore più basso degli ultimi anni.

Figura 6.3 - Numero di persone con contratto di apprendistato di III livello in Lombardia e quota dei contratti di apprendistato di III livello sul totale dei contratti di apprendistato per anno di inizio rapporto (2015-2021)

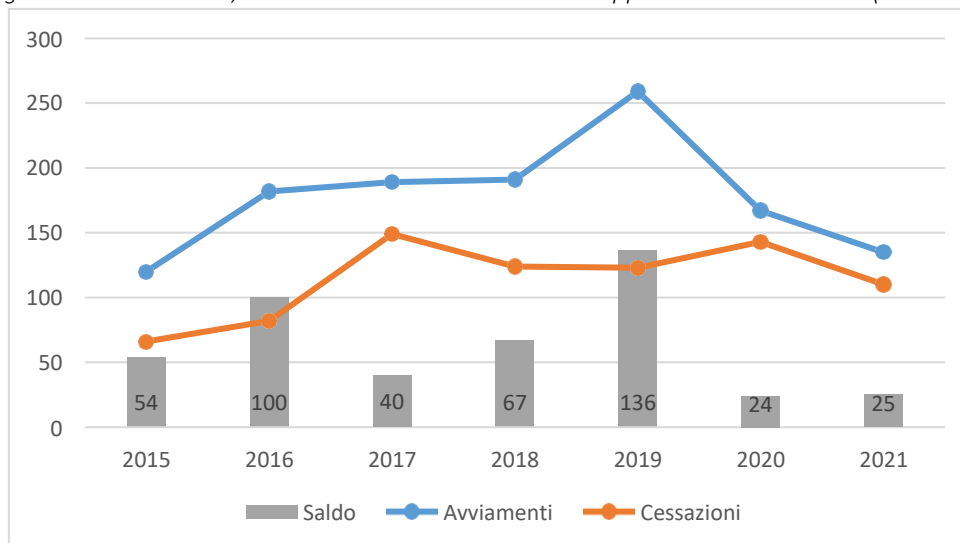


Fonte:

elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

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 ha subito una brusca diminuzione nel 2020, a causa principalmente del forte calo degli avviamenti e, come si è visto, tale diminuzione è perdurata anche nel 2021 (figura 6.4).

Figura 6.4 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei contratti di apprendistato di III livello (2015-2021)



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

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.

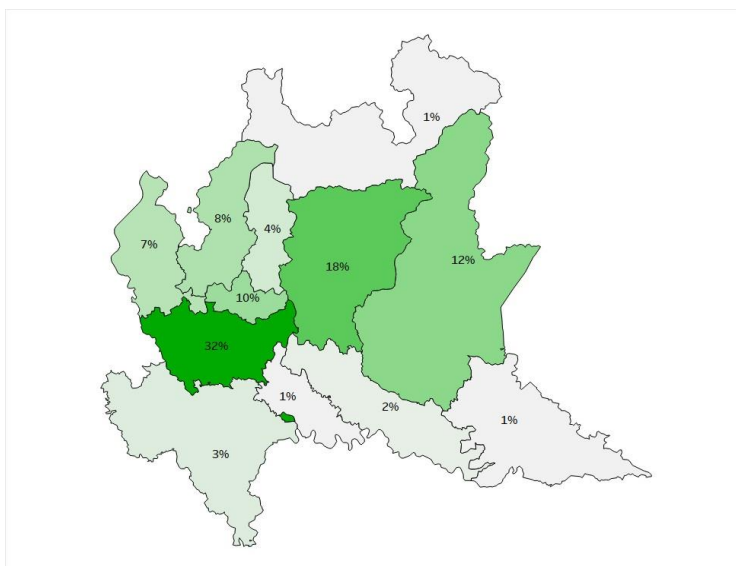
Il confronto con le altre regioni mette, infatti, in luce una diffusione di questi istituti comunque superiore in Lombardia rispetto alla media nazionale (INAPP, *Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato. XIX Rapporto di monitoraggio*, ottobre 2021).

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

L'ultimo dato disponibile, relativo all'annualità 2021 (in una linea di sostanziale continuità con il dato 2020) 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 Bergamo⁶⁸ rispetto alle altre due province). 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 della metà degli apprendisti di III livello. A seguire, solamente le province di Bergamo e Brescia hanno una quota consistente di apprendisti, pari rispettivamente al 21% e al 16%. Di minor rilievo sono le restanti città: considerate insieme, si attestano intorno al 10% del totale (cfr. figura 6.6).

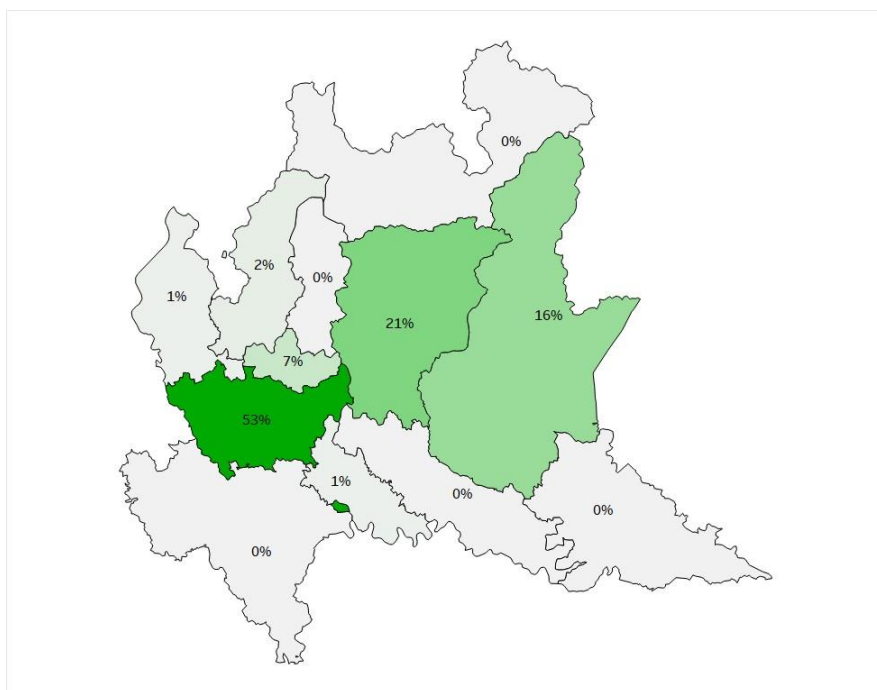
Figura 6.5 - Distribuzione dei lavoratori con contratto di apprendistato di I livello per provincia della sede operativa dell'azienda, 2021



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

⁶⁸ Quota pari al 18%.

Figura 6.6 - Distribuzione dei lavoratori con contratto di apprendistato di III livello per provincia della sede operativa dell'azienda, 2021



Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

Per quanto riguarda i settori in cui i contratti vengono attivati, il 59% dei contratti di apprendistato di I livello sono avviati nel terziario, il 39% riguarda il settore industriale e solo un residuale 2% 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 77% dei contratti nel settore secondario e 23% nel terziario.

Rispetto alle caratteristiche dei destinatari target, l'apprendistato si caratterizza come un istituto prevalentemente maschile (è uomo il 71% degli apprendisti di I livello e il 76% 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'83% 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 20-29enni in parte 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).

Gli esiti occupazionali dei giovani che hanno concluso un percorso in apprendistato di primo e terzo livello nel corso degli ultimi anni risultano, nel complesso, positivi, soprattutto se rapportati con quelli delle tipologie contrattuali normalmente offerte ai giovani.

Per quanto riguarda l'apprendistato di I livello, se fino al 2019 il contratto a tempo indeterminato è risultato essere il contratto più diffuso al termine del percorso di apprendistato, a partire dal 2020 risulta prevalente la stipula di contratti a tempo determinato, che nel 2021 rappresentano il 47,5% delle transizioni contrattuali (tabella 6.1). Si ritiene comunque utile segnalare l'opportunità di leggere con una certa cautela il dato relativo al biennio 2020-2021, stante un numero ridotto di osservazioni. Rimane pressoché costante nell'ultimo anno la quota di giovani che passano dall'apprendistato di I livello ad un

percorso di apprendistato professionalizzante, mentre diminuisce la quota di coloro che passano a dei contratti a somministrazione.

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

Tabella 6.1 - Le transizioni contrattuali degli apprendisti di I livello (Valori %) (2015-2021)

Tipo di rapporto successivo all'apprendistato di I livello	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lavori socialmente utili	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tirocinio	4,64%	5,36%	6,49%	2,26%	2,13%	2,08%	3,39%
Apprendistato I livello	11,34%	15,89%	16,35%	11,31%	4,26%	4,17%	0,00%
Altro Apprendistato	13,06%	20,18%	21,49%	23,53%	10,64%	10,42%	8,47%
Lavoro a progetto	0,17%	0,71%	0,27%	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%
Somministrazione	7,04%	6,61%	7,84%	9,50%	20,21%	14,58%	5,08%
Tempo Determinato	19,76%	22,68%	20,54%	23,53%	38,30%	39,58%	47,46%
Tempo Indeterminato	43,81%	28,57%	27,03%	29,41%	24,47%	29,17%	35,59%
Totale transizioni (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Totale Transizioni	582	560	740	221	94	48	59

Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

Le transizioni contrattuali degli apprendisti di III livello mettono in luce risultati ancora più positivi, anche se i numeri molto bassi di transizioni registrate negli ultimi tre anni non permettono di giungere a solide considerazioni.

La transizione contrattuale più frequente, per tutte le annualità ma con l'eccezione del 2020, risulta quella verso un contratto stabile a tempo indeterminato.

Tabella 6.2 - Le transizioni contrattuali degli apprendisti di III livello (Valori %) (2015-2021)

Tipo di rapporto successivo all'apprendistato di III livello	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tirocinio	3,70%	7,02%	5,95%	7,69%	6,25%	0,00%	0,00%
Apprendistato III livello	16,67%	19,30%	21,43%	7,69%	12,50%	14,29%	0,00%
Altro Apprendistato	1,85%	1,75%	8,33%	7,69%	0,00%	0,00%	25,00%
Lavoro a progetto	9,26%	5,26%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%
Somministrazione	1,85%	3,51%	2,38%	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%
Tempo Determinato	18,52%	28,07%	19,05%	7,69%	0,00%	28,57%	8,33%
Tempo Indeterminato	48,15%	35,09%	42,86%	69,23%	81,25%	28,57%	58,33%
Totale transizioni (%)	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Totale transizioni (N)	54	57	84	26	16	7	12

Fonte: elaborazioni su dati SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Lombardia estratti a settembre 2022

7 La formazione degli adulti

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, essendo stati esclusi, intendono rientrarvi.

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.

Il presente capitolo è finalizzato a ricostruire un quadro conoscitivo aggiornato sugli interventi di formazione degli adulti. Si tratta di politiche importanti, nella direzione dell'innalzamento della quota di adulti coinvolti in percorsi di formazione permanente, pari nel 2021 al 10,4%, dato che sebbene leggermente superiore alla media nazionale (9,9%) e in linea con quella europea (10,8%), è ancora lontano dagli obiettivi comunitari (il target previsto dalla strategia Europa 2020 era il 15%).

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)⁶⁹, costruito secondo regole coerenti con i modelli europei,⁷⁰ con il Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni professionali⁷¹ e con il Sistema Nazionale di certificazione delle competenze⁷².

7.1 La formazione permanente in Lombardia

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.

⁶⁹ 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. Per un approfondimento consultare il precedente Rapporto sulle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Lombardia – 2020.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Di cui al decreto interministeriale del 30 giugno 2015.

⁷² Di cui al D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 attuativo della cd. Legge Fornero.

Nella formazione permanente rientrano, quindi, percorsi e attività di formazione e aggiornamento per acquisire e/o sviluppare 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 finalizzata esclusivamente all'aggiornamento e alla qualificazione professionale dei lavoratori *già occupati* al fine di migliorarne la crescita professionale, sia dall'*istruzione* permanente degli adulti, focalizzata invece 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 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 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, per il 2021: Dote Unica Lavoro fase III⁷³ (percorsi professionalizzanti, percorsi abilitanti, percorsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, moduli Master universitari, Forze dell'Ordine), Garanzia Giovani Fase II⁷⁴, Dote Comune⁷⁵, Formare per assumere⁷⁶.

Nel 2021 sono stati avviati 7.055 percorsi di formazione permanente, per un totale di 58.343 iscritti, in aumento rispetto all'anno precedente quando erano stati avviati poco meno di 4.500 percorsi, con il coinvolgimento di 35.385 studenti e studentesse, anche a causa dello scoppio 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 2021 aumenta rispetto all'anno precedente il numero di operatori che erogano questo tipo di percorsi: dai 275 del 2020 ai 339 del 2021 (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 58% nel 2021).

⁷³ 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>

⁷⁴ 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>

⁷⁵ 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>

⁷⁶ 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>

Tabella 7.1 - Numero di corsi di formazione permanente, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia (2019-2021)⁷⁷

Province	2019			2020			2021		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti
BG	500	4.554	72%	390	3.204	65%	623	5.203	54%
BS	594	5.792	77%	365	3.731	77%	657	6.978	67%
CO	189	1.841	76%	140	1.557	80%	199	2.246	63%
CR	138	1.988	73%	88	1.150	74%	173	2.521	67%
LC	79	970	54%	77	801	74%	101	904	53%
LO	66	635	68%	84	542	52%	111	787	25%
MB	321	3.276	61%	240	2.131	63%	308	2.983	63%
MI	3.316	20.670	63%	2.540	16.613	53%	4.076	28.878	47%
MN	152	1.805	72%	85	827	56%	161	1.347	44%
PV	290	3.572	68%	201	2.256	66%	204	2.184	52%
SO	36	554	85%	54	545	70%	87	969	70%
VA	479	4.967	59%	205	2.028	67%	355	3.343	47%
Totale	6.160	50.624	67%	4.469	35.385	62%	7.055	58.343	53%

Nota: si considerano i corsi in stato avviato e concluso dal 01.01.2018 al 06.07.2022

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022

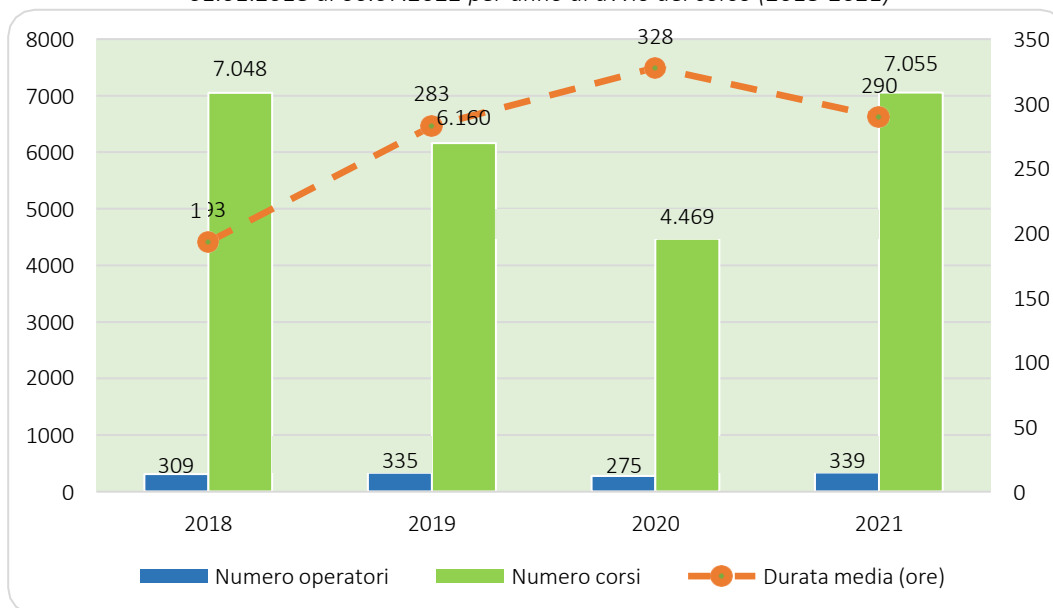
La quota di allievi che, al termine del percorso di formazione permanente, riceve un attestato raggiunge il massimo nel 2019 (64% del totale degli iscritti) per poi diminuire progressivamente attestandosi al 53% nel 2021 (cfr. figura 7.1). In termini assoluti, infatti, l'aumento degli iscritti registrato nell'ultimo anno non è stato accompagnato da un proporzionale aumento del numero di attestati rilasciati.

I percorsi di formazione permanente, disponibili all'interno del Catalogo dell'offerta formativa per maggiorenni (lavoratori e disoccupati) di Regione Lombardia⁷⁸, 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 l'andamento della quota di attestati rilasciati agli iscritti può risentire del maggior numero di percorsi di breve durata.

⁷⁷ 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.

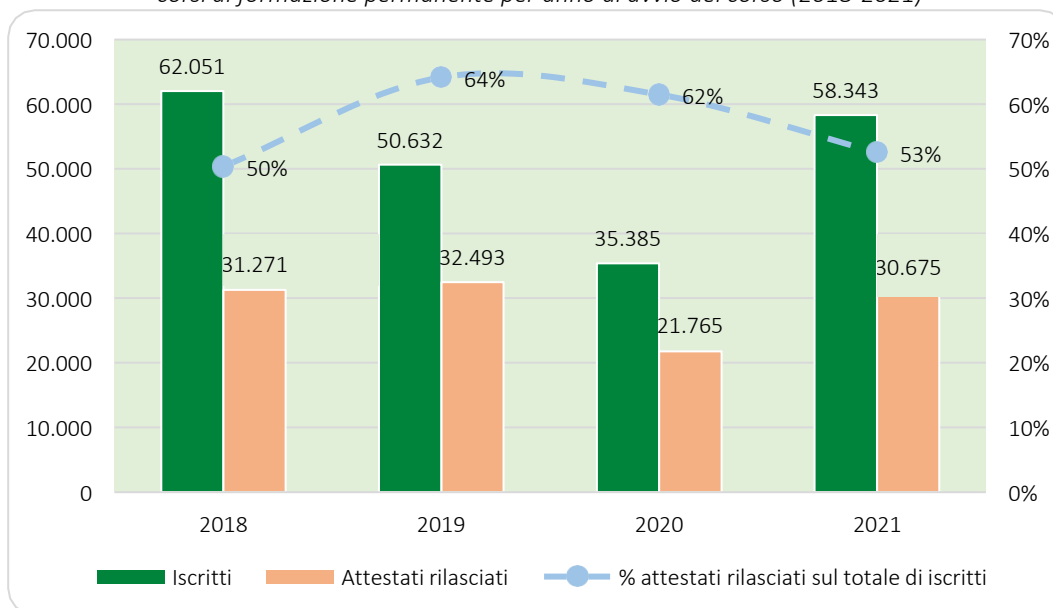
⁷⁸ Per maggiori informazioni si rimanda al link <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Formazione-per-il-lavoro/catalogo-corsi-lavoratori-disoccupati/catalogo-corsi-disoccupati>.

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 06.07.2022 per anno di avvio del corso (2018-2021)



Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022

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 (2018-2021)



Fonte: elaborazioni su dati DG FL, settembre 2022

7.2 La formazione continua in Lombardia

Il sistema di formazione continua rivolto alle persone occupate è teso all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze e competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro.

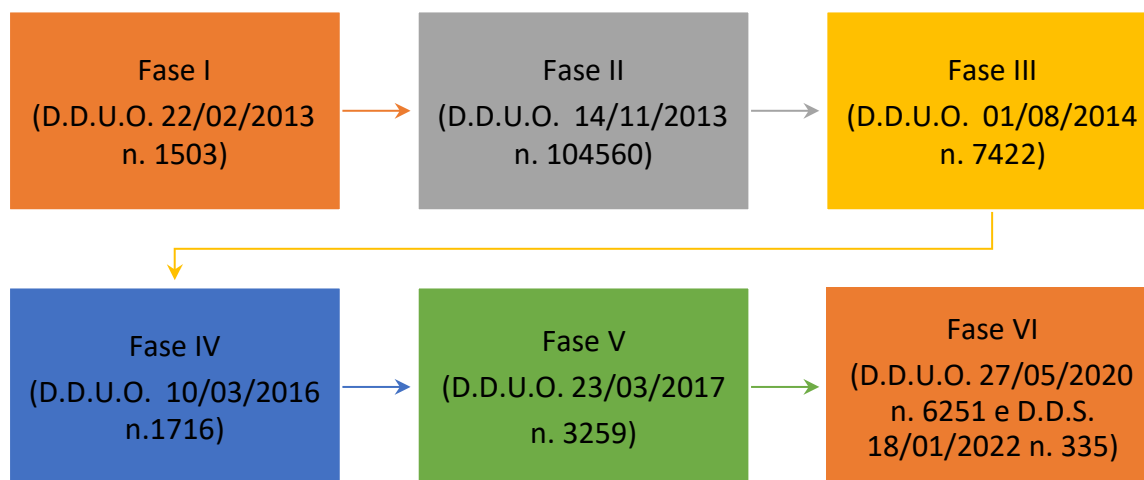
Nella formazione continua rientrano percorsi e attività formative coerenti con il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) della Regione Lombardia, volte all'aggiornamento, alla qualificazione e al perfezionamento delle competenze professionali dei lavoratori, funzionali al riallineamento 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 35 milioni destinati alla formazione continua degli avvisi di Fase VI per le annualità 2020-21 e 2022, che intervengono anche in risposta alla pandemia di Covid-19, consentendo così di raggiungere un investimento totale che supera i 121 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), poi incrementato a 35.000.000 euro
Totale	€ 121.340.180,00

Fonte: Atti amministrativi - Regione Lombardia

Gli avvisi riflettono i cambiamenti intervenuti nel quadro economico regionale di riferimento nei diversi momenti storici (cfr. Box 7.1).

Box 7.1 - L'evoluzione degli Avvisi di formazione continua in Lombardia

Coerentemente con un sistema produttivo regionale ancora segnato e condizionato dalla crisi economica iniziata nel 2008, gli avvisi di *Fasi I e II*⁷⁹ di formazione continua sono stati finalizzati al mantenimento del tessuto occupazionale e lavorativo in una prospettiva di tutela dell'occupazione e di crescita aziendale.

A partire dall'avviso di *Fase III* (agosto 2015) l'esigenza è divenuta prioritariamente quella 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 non è più focalizzata, quindi, sulle competenze trasversali e di base, bensì su competenze e profili di alta specializzazione dell'area

⁷⁹ 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.

“informatica e telecomunicazioni” e si rimanda alle priorità di interesse regionale, con riferimento alle imprese che avevano aderito ad Accordi per la competitività.⁸⁰

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 sempre più legata alle innovazioni di processo e prodotto e ai temi di industria 4.0 e impresa 4.0⁸¹.

Nel primo avviso del ciclo della programmazione comunitaria 2014-2020, l'avviso di *Fase IV*⁸² appare, chiara 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 tra 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 V*⁸³, 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 il primo avviso di *Fase VI*⁸⁴ 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*”.

⁸⁰ D.g.r. 1956 del 13 giugno 2014.

⁸¹ 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 manifatturiero, 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.

⁸² BURL n. 11 del 15/03/2016 - serie Ordinaria.

⁸³ Decreto N. 3259 del 23/03/2017.

⁸⁴ <https://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Avvisi/DettaglioAvviso/bando/fc-fase-vi/fc-fase-vi-delibera>

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 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.

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 interprofessionali⁸⁵ 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)⁸⁶, 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)⁸⁷

Tale integrazione è stata rafforzata, in particolare, a partire dall'avviso di Fase IV del 2016, che include, tra i Progetti Strategici Regionali⁸⁸, 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;
- 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

⁸⁵ 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.

⁸⁶ Il quadro nazionale delle adesioni ai Fondi interprofessionali, aggiornato alle annualità 2018-2019 e 2020 (cfr. ANPAL, XX-XXI Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2018-2019-2020, Biblioteca ANPAL, novembre 2021) mette in luce, peraltro, una importante partecipazione delle imprese lombarde: le aziende aderenti (numero delle unità locali delle imprese) a livello regionale sono complessivamente 132.005, con il coinvolgimento di 2.335.381 dipendenti. Si tratta dei valori più elevati in termini assoluti a livello nazionale.

⁸⁷ ANPAL, XVIII Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2016-2017, Biblioteca ANPAL, gennaio 2018.

⁸⁸ 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.

dei lavoratori" (D.G.R. 5670 del 11 ottobre 2016) sottoscritto da Regione Lombardia e Fondartigianato. L'accordo, facendo seguito ad una prima collaborazione tra Regione e Fondi della formazione continua del 2011⁸⁹ e alla sperimentazione della specifica linea dei progetti strategici nell'avviso di formazione continua Fase IV, definisce gli impegni e le modalità di collaborazione tra 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 tra 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.

Alla luce del positivo riscontro ottenuto dagli interventi di formazione continua negli ultimi anni e in linea con i principali obiettivi strategici europei e nazionali per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta, Regione Lombardia ha deciso di dare prosecuzione alla misura anche per l'anno 2022⁹⁰, al fine di permettere alle imprese di fruire di un importante strumento per la riqualificazione dei lavoratori, anche nell'attesa dell'avvio della Programmazione FSE+ 2021-2027. In particolare, in considerazione della crisi strutturale generata dall'emergenza da Covid-19 che sta richiedendo a molte imprese una profonda riorganizzazione a fronte di nuovi processi produttivi e innovazioni tecnologiche, gli interventi di formazione continua finanziati dal secondo avviso di *fase VI*⁹¹ si pongono l'obiettivo di adeguare le competenze dei destinatari per *favorire i processi di rilancio e riconversione delle attività 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. L'obiettivo è quindi quello di incentivare l'accrescimento delle competenze della forza lavoro occupata nel territorio regionale, mediante la concessione di *voucher* aziendali per la fruizione di corsi selezionabili dal Catalogo Regionale di Formazione Continua. Alcune piccole novità sono state introdotte rispetto al primo avviso di fase VI e riguardano nello specifico: l'inserimento, all'interno del Catalogo, di una nuova area strategica denominata "Transizione digitale" e la modifica dell'area strategica "Sostenibilità ambientale" in "Sostenibilità ambientale e transizione ecologica".

Il *voucher* formativo ha un valore massimo di 2.000 euro per lavoratore, il costo massimo rimborsabile all'impresa per la fruizione dei percorsi si differenzia in funzione del livello di competenze da acquisire:

- EQF tra 6 e 8: fino a euro 2.000 per lavoratore;
- EQF tra 4 e 5: fino a euro 1.500 per lavoratore;
- EQF 3: fino a euro 800 per lavoratore.

⁸⁹ 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

⁹⁰ Con DGR n. XI/5648 del 30 novembre 2021 "Formazione continua 2022 - Prosecuzione della misura e aggiornamento delle Linee Guida".

⁹¹ D.D.S n.335 del 18 gennaio 2022.

Il successo della misura è testimoniato dagli ultimi dati relativi ai percorsi di formazione continua riconosciuti dalla Regione Lombardia, che evidenziano un ampio accesso allo strumento da parte delle aziende lombarde, in particolare durante il 2021. Ciò è in linea con la consapevolezza, sempre più diffusa nel mondo aziendale, di dover stare al passo con le importanti trasformazioni socio-economiche accelerate dalla pandemia. I risultati dell'indagine *I bisogni delle PMI per la ripresa post-Covid*, condotta da Confindustria, Monitor Deloitte e Intesa San Paolo⁹² su un campione di più di 6.000 aziende, riportano che 7 aziende su 10 hanno espresso la necessità di adeguare il proprio modello operativo alle nuove esigenze dettate dal *new-normal* anche attraverso lo sviluppo di nuove competenze con formazione o assunzioni mirate.

Il messaggio centrale del rapporto *Skills Outlook 2021* dell'OCSE⁹³ si concentra sulla formazione continua, indicandola come uno strumento indispensabile per abilitare gli individui ad apprendere le competenze necessarie ad affrontare i cambiamenti economici, lavorativi, climatici e demografici che stanno trasformando le società. Trasformazioni che, da un lato, aprono nuove opportunità lavorative, ma che dall'altro hanno modificato il set di *skill* indispensabili ai lavoratori, come le capacità cognitive necessarie per svolgere mansioni non ripetitive (che verranno sempre maggiormente automatizzate) e competenze interpersonali e trasversali.

In tabella 7.3 sono riportati i dati relativi a tutti i percorsi di formazione continua, indipendentemente dalle fonti di finanziamento, comprendendo quindi sia quelli finanziati dalle politiche regionali nelle annualità di riferimento che i percorsi autofinanziati, articolati per provincia di sede del corso.

Nel 2021 si registra un forte aumento del numero di iscritti rispetto all'annualità precedente: dai circa 7.700 iscritti del 2020 ai quasi 30.000 del 2021. Aumenta anche il numero di corsi (che passa da 1.344 a 3.895 nel 2021) e di operatori coinvolti (da 110 a 183). Si riduce, invece, la quota di attestati rilasciati sul totale degli iscritti, che passa dal 50% del 2020 al 27% del 2021, nonostante la durata media dei corsi sia rimasta pressoché invariata (figura 7.4).

Tabella 7.3 - Numero di corsi di formazione continua, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia di sede del corso (2019-2021)

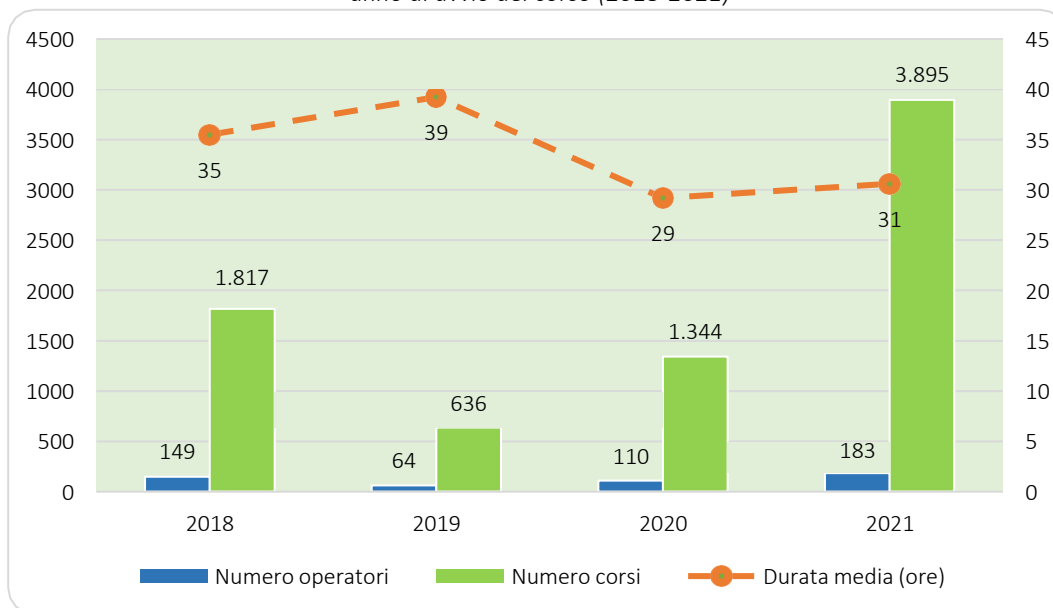
Province	2019			2020			2021		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti	Numero Corsi	Totale iscritti	% di attestati rilasciati sul totale degli iscritti
BG	68	582	56%	133	1.012	68%	386	2.925	20%
BS	43	313	65%	159	772	46%	774	5.383	26%
CO	34	239	51%	14	79	76%	63	981	15%
CR	85	351	55%	101	466	50%	175	1.037	16%
LC	5	44	55%	8	49	82%	32	276	9%
LO	2	14	86%	13	84	46%	33	164	9%
MB	15	122	81%	14	115	53%	57	472	50%
MI	243	1.760	66%	679	3.771	43%	1.818	14.985	32%
MN	16	141	21%	25	166	80%	83	658	16%
PV	9	58	71%	43	241	49%	70	366	25%
SO	1	9	89%	4	17	59%	16	90	10%
VA	115	724	70%	151	913	53%	388	2.637	23%
Totale	636	4.357	63%	1.344	7.685	50%	3.895	29.756	27%

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, ottobre 2022

⁹² *I bisogni delle PMI per la ripresa post-Covid. La crisi come opportunità per evolvere i paradigmi aziendali* (Confindustria, Monitor Deloitte, Intesa San Paolo, 2022).

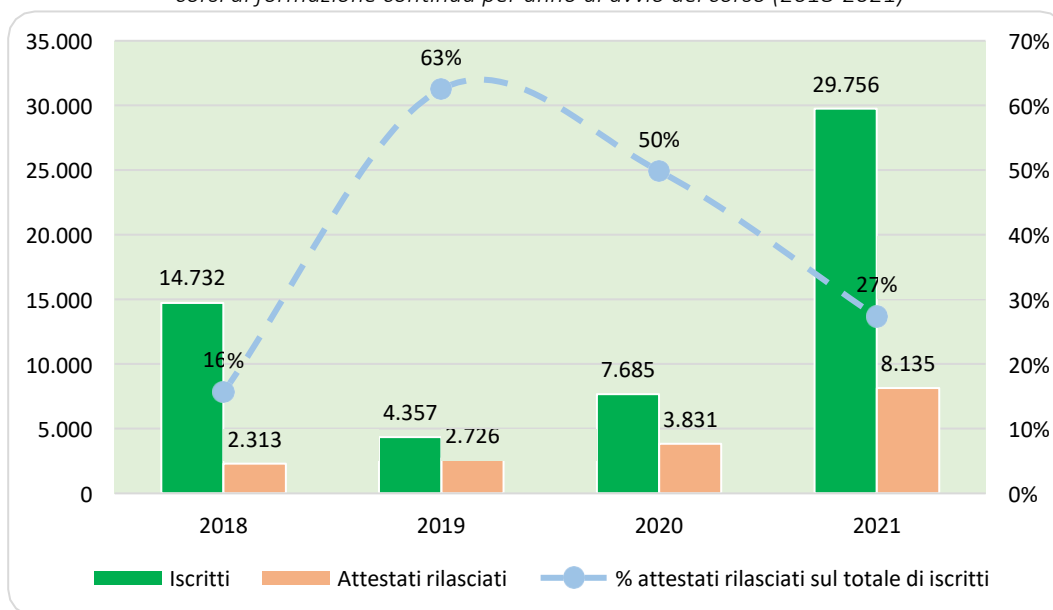
⁹³ *OECD Skills Outlook 2021 "Italia"* (OECD, 2021) consultabile al link: <https://www.oecd.org/italy/Skills-Outlook-Italy-IT.pdf>

Figura 7.4 - Numero di operatori, numero di corsi e durata media (in ore) dei corsi di formazione continua per anno di avvio del corso (2018-2021)



Fonte: elaborazioni su dati DG FL, ottobre 2022

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 (2018-2021)



Fonte: elaborazioni su dati DG FL, ottobre 2022

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 sono percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze relative a specifici ambiti di lavoro di particolari figure o profili professionali. I percorsi di specializzazione rappresentano un arricchimento della preparazione professionale già posseduta, in quanto le competenze che vengono acquisite hanno carattere aggiuntivo rispetto a quelle definite per la preparazione di una determinata figura o profilo professionale. Tali percorsi sono resi disponibili da Regione Lombardia attraverso un catalogo dell'offerta formativa di specializzazione e permanente per maggiorenni.⁹⁴ I percorsi di specializzazione hanno durata minima di 40 ore di cui massimo il 40% da realizzarsi in contesto lavorativo.

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 di formazione e di tirocinio in azienda, per qualificare o riconvertire il profilo professionale dei giovani NEET⁹⁵), percorsi professionalizzanti e moduli di master universitari finanziati nell'ambito della Dote Unica Lavoro, alcuni percorsi autofinanziati, i percorsi avviati con Lombardia Plus (2018, Linea Smart 2019-2020, Linea Cultura 2019-2020) e i percorsi professionalizzanti a valere sull'avviso Azioni di rete per il lavoro, finanziato a valere sul POR FSE 2014-2020.

Sul piano quantitativo, nel 2021 il numero di corsi erogati in regione quasi raddoppia rispetto al 2020, passando da 540 a 970 (cfr. tabella 7.4). Lo stesso si rileva per il numero di iscritti, che aumenta dell'83% rispetto all'anno precedente. Considerando che nel 2020 il numero di corsi ed iscritti ha risentito della situazione di emergenza sanitaria, parte di questo ampio incremento è da attribuire alla ripresa delle attività di formazione in azienda e tirocini. Il dato del 2021 resta comunque elevato anche se confrontato con il periodo pre-pandemico: rispetto al 2019 il numero di iscritti è aumentato del 50% e sono stati erogati 290 corsi in più. Diminuisce, invece, il numero di attestati in rapporto agli iscritti, ma ciò sembra dipendere da una diminuzione della durata media (in ore) dei percorsi erogati, che nel 2021 è pari a 112 ore mentre nel biennio precedente si attestava a 160. Corsi di breve durata, infatti, spesso non prevedono il rilascio di un attestato.

⁹⁴<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Formazione-per-il-lavoro/catalogo-corsi-disoccupati/catalogo-corsi-disoccupati>

⁹⁵ Avviso Formazione Rafforzata

Tabella 7.4 - Numero di percorsi di specializzazione, numero di allievi iscritti e percentuale di attestati rilasciati sul totale degli iscritti per provincia (2019-2021)

Province	2019			2020			2021		
	Numero Corsi	Totale iscritti	% allievi con attestato	Numero Corsi	Totale iscritti	% allievi con attestato	Numero Corsi	Totale iscritti	% allievi con attestato
BG	67	659	59%	45	356	66%	90	624	67%
BS	72	518	52%	83	523	42%	123	951	40%
CO	45	284	86%	13	132	74%	30	240	53%
CR	32	179	38%	17	100	28%	50	228	59%
LC	5	59	98%	8	75	100%	6	50	0%
LO	3	13	46%				3	10	60%
MB	36	294	54%	25	228	37%	41	502	62%
MI	376	3.457	70%	295	2.974	75%	545	5.612	44%
MN	10	118	20%	19	174	24%	10	72	38%
PV	15	116	56%	9	53	68%	19	137	47%
SO							1	10	100%
VA	19	152	68%	26	179	53%	52	336	24%
Totale	680	5.849	65%	540	4.794	66%	970	8.772	46%

Nota: si considerano i corsi in stato avviato e concluso dal 01.01.2018 al 06.07.2022

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, ottobre 2022

L'offerta regolamentata è costituita dall'insieme dei percorsi regionali riferiti a particolari profili caratteristici operanti nel mercato del lavoro lombardo (cfr. Box 7.2), 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)⁹⁶.

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 alle professioni regolamentate da legge o altro atto dello Stato, che stabilisce l'obbligatorietà della formazione per l'esercizio di una specifica attività professionale. La Direzione Generale FL di Regione Lombardia, in raccordo con le direzioni competenti per materia, ha stabilito standard formativi e professionali dei percorsi relativi a figure professionali, regolamentate da leggi o atti nazionali e/o Accordo in Conferenza Stato-Regioni. Ciascun percorso formativo, che risponde agli standard minimi così definiti, è valido ai fini dell'abilitazione professionale su tutto il territorio nazionale e permette di accedere all'esercizio della specifica attività professionale, anche attraverso l'iscrizione ad appositi elenchi/Albi/registri. Le competenze afferenti alle figure professionali regolamentate non possono essere invece certificate attraverso il processo di riconoscimento delle competenze acquisite in ambito informale e non formale. L'attestato finale rilasciato a conclusione positiva del percorso formativo deve essere necessariamente afferente a tutte le competenze della figura professionale di riferimento (cfr. Sezione Figure regolamentate/abilitanti del QRSP).⁹⁷

⁹⁶ <https://qrsp.servizirl.it/qrsp/#/percorsi>

⁹⁷ <https://qrsp.servizirl.it/qrsp/#/figure>

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 7.3.

Nel 2021, sono quasi 32mila gli iscritti nei percorsi più significativi regolamentati e normati dell'offerta formativa di Regione Lombardia, con un incremento di circa 10 mila iscritti rispetto al 2020 (tabella 7.5). Aumenta anche il numero dei corsi, che passa da 1.675 nel 2020 a 2.244 nel 2021. I percorsi che vengono maggiormente erogati sul territorio lombardo sono quelli per Fitosanitari, Installatori di fonti rinnovabili (FER), Agenti e rappresentanti di commercio, Operatore Socio Sanitario (OSS) e i corsi di aggiornamento obbligatori per i gestori delle sale da gioco e dei locali. Diminuisce, invece, rispetto al 2020, la percentuale di allievi che ottiene un attestato a fine corso, complessivamente pari al 72% nel 2021 (a fronte del 79% del 2020), ma con molta variabilità a livello di percorso: si passa da percorsi con una quota di rilasci superiore al 90% degli iscritti, a percorsi che non superano il 20%.

Tabella 7.5 – Numero di percorsi realizzati e allievi iscritti nei percorsi più significativi regolamentati e normati dell'offerta formativa di Regione Lombardia (2020-2021)

Percorso	2020			2021		
	N. Corsi	N. Iscritti	% allievi con attestato	N. Corsi	N. Iscritti	% allievi con attestato
Acconciatore	64	572	62%	70	662	40%
Agenti e rappresentanti di commercio	186	2.355	49%	165	2.524	51%
ASA (Ausiliario Socio Assistenziale)	93	1.298	76%	112	1.658	55%
Conduttore impianti termici	7	86	0%	6	96	0%
Estetista	102	1.244	63%	114	1.521	35%
Gestore rifugi	1	30	87%	2	60	77%
Gommisti	1	18	94%	2	26	50%
Installatori fonti rinnovabili (FER)	203	2.902	97%	170	2.056	97%
Interventi assistiti animali (IAA)	90	869	94%	125	1.051	94%
Ludopatia corsi aggiornamento obbligatori	20	131	95%	152	2.463	95%
Ludopatia corsi obbligatori	24	334	94%	74	662	94%
Manutentore del verde	30	375	96%	33	400	96%
Massaggiatore Capobagnino (MCB)	63	1.156	53%	87	1.804	9%
OSS (Operatore Socio Sanitario)	162	2.691	74%	161	2.786	42%
Percorsi per assistente di studio odontoiatrico	74	1.188	86%	87	1.358	53%
Percorsi per fitosanitari	385	5.398	93%	640	10.281	95%
Percorsi Regionali Regolamentati*	99	736	81%	122	993	89%
Riqualifica ASA in OSS	59	551	74%	104	1.400	60%
Tecnico del restauro	10	69	45%	10	61	16%
Tecnico mecatronico	2	19	100%	8	95	89%
Totale	1.675	22.022	79%	2.244	31.957	72%

*Cfr. Box 7.2

Fonte: elaborazioni su dati DG FL, ottobre 2022

Box 7.2 - 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 7.3 - Elenco delle figure professionali regolamentate/abilitanti e provvedimenti regionali di riferimento*⁹⁸

- 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*).

⁹⁸ 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

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze⁹⁹ si inserisce nell'ambito del più ampio percorso nazionale per il diritto individuale all'apprendimento permanente. In linea con le indicazioni dell'Unione Europea, la legge n.92/2012, nota come "Riforma Fornero" disciplina e definisce i principi dell'apprendimento permanente inteso come qualsiasi attività intrapresa dalle persone 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 personale, civica, sociale e occupazionale (cfr. Box 7.4).

In tale contesto il riconoscimento e la certificazione delle competenze, insieme alla realizzazione di reti territoriali e alla realizzazione della dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti, rappresentano un fattore determinante per favorire e sostenere un concreto incremento della partecipazione delle persone alla formazione.

I servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze si fondano su l'esplicita richiesta della persona e sulla valorizzazione del suo patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro. Centralità della persona e volontarietà del processo richiedono la garanzia, per tutti i cittadini, dei principi di semplicità, accessibilità, trasparenza, oggettività, tracciabilità, riservatezza del servizio, correttezza metodologica, completezza, equità e non discriminazione. Gli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, nel regolamentare e organizzare i servizi¹⁰⁰ operano in modo autonomo secondo il principio di sussidiarietà verticale e orizzontale e nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle università, organicamente nell'ambito della cornice unitaria di coordinamento interistituzionale e nel dialogo con il partenariato economico e sociale.

Box 7.4 - 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 persegue 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

⁹⁹ Di cui all'articolo 4, comma 58, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e al successivo decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

¹⁰⁰ Ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13.

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 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”.¹⁰¹

Parallelamente, con particolare intensità nelle annualità 2018 e 2019, Regione Lombardia ha partecipato ai tavoli di lavoro interistituzionali¹⁰², attivando un confronto fra il proprio sistema di certificazione in ambito non formale e informale in essere dal 2012 e il sistema di certificazione nazionale¹⁰³.

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»¹⁰⁴. 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 informativa¹⁰⁵.

¹⁰¹ 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>

¹⁰² 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.

¹⁰³ Delineato dal Decreto Legislativo n. 13/2013 e dai relativi atti attuativi.

¹⁰⁴ Decreto 5 gennaio 2021 pubblicato in Gazzetta ufficiale il 18 gennaio 2021 (n.13).

¹⁰⁵ 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 (2021), *XX-XXI Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2018-2019-2020*, Biblioteca ANPAL.

ANPAL (2018), *XVIII Rapporto sulla Formazione Continua in Italia. Annualità 2016-2017*, Biblioteca ANPAL.

Colombo (2022), *Per una nuova politica industriale e del lavoro: al via la riforma degli Istituti Tecnologici Superiori, le ITS Academy*, Bollettino ADAPT 13 luglio 2022, n. 2

Confindustria, Monitor Deloitte, Intesa San Paolo (2022), *I bisogni delle PMI per la ripresa post-Covid. La crisi come opportunità per evolvere i paradigmi aziendali*.

Giovannini F., Santanicchia M. (2021), *Nuovo Repertorio di leFP nei sistemi locali: il caso Lombardia*, Inapp Paper n.30, Roma, Inapp

Inapp (2022), *Monitoraggio dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e del Sistema duale nella leFP*.

Inapp e Inps (2021), *Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato. XIX Rapporto di monitoraggio*.

Ministero dell'Istruzione - Ufficio Gestione Patrimonio Informativo e Statistica (2021), *Focus "Principali dati della scuola – Avvio Anno Scolastico 2021/2022"*.

Negri e Impellizzeri (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

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia (2022), *La Scuola in Lombardia – Anno Scolastico 2021-2022*.

Zuccaro, A. (2022), *Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2022*, INDIRE, Firenze.

