



Città
metropolitana
di Milano

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO PER IL LAVORO

Stato di avanzamento delle politiche di inserimento
e mantenimento lavorativo implementate da Città
metropolitana di Milano nel periodo 2016-2018

Settembre 2018

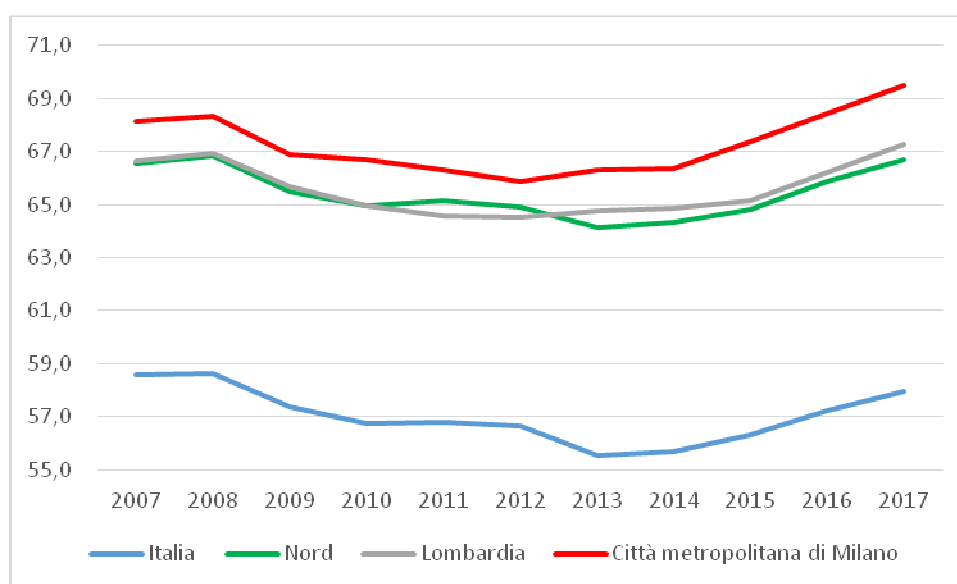
Sommario

Introduzione	2
1. Il sistema di governance di Città Metropolitana di Milano	4
1.1 <i>Lo sviluppo della governance dei Centri per l'Impiego</i>	4
1.2 <i>Il rafforzamento della rete degli stakeholder</i>	5
2. Città Metropolitana per il Collocamento mirato	6
2.1 <i>Interventi di Città metropolitana di Milano per le persone con disabilità</i>	7
2.1.1 <i>Sostegno alla persona con disabilità per l'inserimento nel Mercato del Lavoro</i>	7
2.1.2 <i>Sostegno alla persona con disabilità per il mantenimento nel Mercato del Lavoro</i>	12
2.2 <i>Sostegno alle imprese</i>	13
2.2.1 <i>L'introduzione di Dote Impresa</i>	13
2.2.2 <i>Il Servizio Occupazione Disabili per le imprese</i>	15
2.3 <i>Governance e azioni di implementazione del sistema</i>	16
2.3.1 <i>Attivazione del sistema delle Reti di Operatori specializzati e accreditati al lavoro</i>	17
2.3.2 <i>Azioni di implementazione del sistema</i>	18
2.3.2 <i>Supporto alla governance di Città metropolitana di Milano</i>	19
3. Apprendistato	20
3.1 <i>Persone</i>	20
3.2 <i>Governance</i>	21
3.2.1 <i>Approvazione dei nuovi criteri per la gestione delle risorse</i>	21
3.2.2 <i>Catalogo dell'offerta dei servizi integrati per l'apprendistato</i>	21
Conclusioni	22

Introduzione

Il tessuto produttivo della Città metropolitana di Milano ha peculiari caratteristiche di dinamicità e si qualifica come **polo di attrazione e di concentrazione delle risorse umane più specializzate del Paese**. I **tassi di occupazione** medi dell'area di Città metropolitana di Milano negli ultimi 10 anni si collocano significativamente al di sopra della media nazionale e sono superiori anche a quelli regionali (*Figura 1 – Tasso di occupazione 15-64 per territorio 2007-2017*).

Figura 1 – Tasso di occupazione 15-64 per territorio 2007-2017



L'azione di Città Metropolitana in materia di lavoro e formazione, quindi, si applica in un contesto certamente forte ma non per questo meno sfidante, che necessita di risposte strutturate ed efficaci per riuscire a tenere il passo con un mercato del lavoro sempre più tecnologico e caratterizzato da una crescente terziarizzazione.

Il percorso di riordino delle competenze attualmente in atto fra Stato, Regioni e Province/Città Metropolitane volto a ridefinire la disciplina generale in materia di servizi al lavoro ha coinvolto, naturalmente, anche Città Metropolitana di Milano a cui sono state **confermate le funzioni già esercitate**. In particolare, nel 2016 è stato approvato lo schema di accordo attuativo tra Regione Lombardia, Province lombarde e Città metropolitana di Milano **per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro**. La conferma ed il riconoscimento di tali competenze ha conosciuto una declinazione anche in termini finanziari, con un'attribuzione di fondi crescenti negli ultimi anni per importo e per "peso" rispetto agli altri territori.

Gli interventi realizzati hanno puntato ad intervenire proprio laddove i dati, l'esperienza sul campo e la sensibilità professionale di Città Metropolitana di Milano hanno individuato le maggiori criticità. Giovani, seniores, mondo delle imprese, terzo settore: tutti sono stati oggetto di azioni di policy specifiche volte a sostenere non solo l'incremento dell'occupazione ma soprattutto la qualità dell'occupazione.

Obiettivo del documento è quindi quello di offrire una **panoramica** sintetica ma esaustiva degli **interventi** condotti nell'ultimo biennio **in materia di lavoro e formazione**, presentando le maggiori **evidenze** ed i **risultati conseguiti**.

L'azione di Città Metropolitana di Milano si è declinata in attività di **programmazione, pianificazione e gestione** di un ventaglio di sotto aree specifiche, che saranno descritte dettagliatamente.

Il *primo capitolo* descrive il sistema di **governance** implementato da Città Metropolitana di Milano, in particolare per quanto riguarda la gestione dei servizi per il lavoro e le attività di coinvolgimento degli stakeholder locali.

Il *secondo capitolo* è dedicato alla presentazione delle attività realizzate per **l'implementazione del Collocamento delle persone con disabilità**, declinate attraverso una triplice ripartizione: interventi per la persona, per le imprese e per il territorio.

Il *terzo capitolo*, infine, è dedicato alla presentazione delle attività realizzate in ambito **apprendistato**.

Le aree *disabilità* e *apprendistato* rappresentano ambiti di policy a presidio diretto di Città metropolitana di Milano, in relazione ai quali si presenteranno i maggiori approfondimenti.

1. Il sistema di governance di Città Metropolitana di Milano

Il territorio di Città Metropolitana di Milano rappresenta una realtà ricca ma anche diversificata e complessa, per la cui gestione è stato necessario lo sviluppo di un robusto sistema di **governance**. Le politiche per il lavoro e la formazione, in particolare, costituiscono ambiti rispetto ai quali un'azione efficace non può prescindere dalle capacità di coinvolgimento, attivazione e animazione capillare dei territori.

Città Metropolitana di Milano ha proceduto nell'ambito degli ultimi anni ad azioni di consolidamento e di razionalizzazione dei processi, intervenendo in particolare in due ambiti che hanno contribuito all'ulteriore implementazione del sistema di governance: la rete dei Centri per l'Impiego e il sistema degli stakeholder.

1.1 Lo sviluppo della governance dei Centri per l'Impiego

La Città metropolitana di Milano ha organizzato l'**erogazione dei servizi al lavoro** nell'ambito di aziende speciali denominate *AFOL* – Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro, create nell'ottica di razionalizzare la filiera dei servizi per la formazione e il lavoro, che operano mediante l'affidamento in base a contratti di servizio. Nel 2017 si è concluso il processo che, partendo dal dato iniziale di cinque Afol nel territorio milanese, ha condotto all'accorpamento in un'unica Afol denominata *AFOL Metropolitana*. Ad oggi, AFOL Metropolitana è un'azienda speciale consortile partecipata dalla Città Metropolitana di Milano e da 69 Comuni, compreso il Comune capoluogo. E' in corso il processo di incorporazione di Euro lavoro S.c.a.r.l..

Attraverso i **contratti di servizio** stipulati da Città metropolitana di Milano con AFOL, siglati in data precedente rispetto al processo di fusione, viene garantita la continuità dei servizi; in particolare, i servizi oggetto dell'affidamento riguardano tre aree di intervento: servizi per l'impiego, formazione professionale e servizi di orientamento.

Città Metropolitana di Milano, attraverso il Settore Formazione e Lavoro, ha curato la realizzazione delle seguenti attività:

- *emanazione di direttive per l'attuazione dei servizi*: le direttive vengono emanate a seguito di quanto definito nel corso di riunioni periodiche della *Cabina di Governance*;
- *definizione ed aggiornamento degli standard di qualità dei servizi erogati*: controllo del raggiungimento (in %) degli standard qualitativi dei servizi realizzati nel rispetto della normativa nazionale e regionale di riferimento, anche attraverso le percentuali di "utenti/clienti" coinvolti e l'esito occupazionale; la congruità dei tempi di realizzazione dei servizi; il rispetto agli standard di qualità;
- *monitoraggio quanti-qualitativo e benchmarking*: predisposizione di un report quanti/qualitativo sulla base di indicatori specifici inerenti l'erogazione dei servizi;
- *indagini di customer care* (servizi di assistenza agli utenti).

Durante il 2017, la partecipazione alla Cabina di regia è stata attiva, anche in incontri di lavoro su **temi specifici** svolti durante l'anno. Sono state attuate le direttive condivise durante le riunioni e i buoni risultati confermano la **validità del modello di Governance adottato**.

1.2 Il rafforzamento della rete degli stakeholder

In attuazione della Convenzione sottoscritta con Regione Lombardia, Città metropolitana di Milano **assicura il raccordo con le parti sociali e con gli enti territoriali** (INPS, INAIL, Questure, Prefettura, Direzione Territoriale del Lavoro, ASL, Piani di zona e con gli operatori accreditati ai servizi al lavoro) per la gestione delle funzioni esercitate in materia di lavoro.

Il **“Tavolo metropolitano per i servizi all'impiego e le politiche del lavoro”** nasce a seguito della soppressione delle ex Commissioni provinciali per le politiche del lavoro al fine di assicurare un costante confronto sui temi del lavoro e sulla programmazione di interventi sinergici rispetto a quelli di competenza di Città Metropolitana. Il “Tavolo” rappresenta, quindi, un'azione di pubblico interesse **per favorire lo sviluppo economico e sociale del territorio**.

Il **metodo della concertazione** rappresenta l'azione basilare per promuovere e rafforzare le condizioni di una **effettiva ed efficace partecipazione delle associazioni** delle diverse categorie imprenditoriali, sindacali e sociali al processo di definizione delle scelte di programmazione e gestione delle politiche in materia servizi all'impiego e delle politiche attive del lavoro. Adottando tale metodo, la Città metropolitana di Milano intende realizzare il **più ampio e responsabile processo di partecipazione** alla concretizzazione ed attuazione degli obiettivi generali definiti per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del Lavoro.

Il Tavolo svolge le proprie funzioni operando **sia in forma plenaria, sia per gruppi tematici** aventi il compito di approfondire temi specifici.

Il Tavolo operante in forma plenaria rappresenta la sede del dibattito sui temi aventi natura generale e strategica delle politiche attive e dei servizi al lavoro affidati alla Città metropolitana di Milano e della verifica del lavoro svolto dal partenariato; risulta rappresentato e composto:

- dal Sindaco della Città metropolitana (o da un suo delegato); dalle altre rappresentanze istituzionali interessate ai vari atti di programmazione (Inps, Inail, Prefettura, C.C.I.A.A., Direzione territoriale del Lavoro, Anpal); dalla/Il Consigliera/re di parità; dai rappresentanti delle competenti divisioni dell'Amministrazione regionale.
- dai rappresentanti dei datori di lavoro dei settori/comparti: artigianato, industria, servizi, agricoltura, cooperazione, designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul territorio metropolitano ;
- dai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.

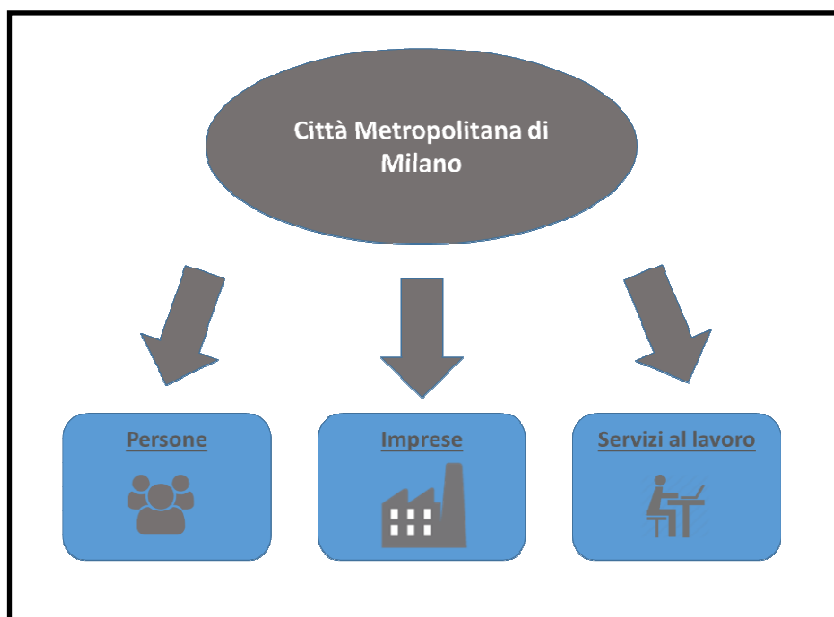
Per quanto concerne i gruppi tematici, il tavolo si è attivato per quanto riguarda **l'ambito tematico “disabili”** e si è insediato nel dicembre del 2017 allo scopo di trattare, in prima battuta, le modifiche procedurali per la stipula delle Convenzioni *ex art. 11 L.68/99* e *ex art. 14*.

2. Città Metropolitana per il Collocamento mirato

Come accennato anche nell'introduzione, l'ambito disabilità si conferma un'area a presidio diretto di Città Metropolitana di Milano. I servizi e le attività promosse rispondono, più specificatamente, alle seguenti finalità (*Figura 2 – Finalità dell'azione di Città metropolitana di Milano in ambito disabilità*):

- sostenere l'inserimento nel mondo del lavoro delle **persone con disabilità** e il mantenimento dell'occupazione;
- sostenere le **imprese** nel processo di inserimento e mantenimento al lavoro delle persone con disabilità, anche in ottica di crescita professionale;
- sostenere e promuovere un **sistema integrato di servizi al lavoro**, in collaborazione anche con i servizi sociali e socio sanitari, finalizzato all'inserimento socio-lavorativo.

Figura 2 – Finalità dell'azione di Città metropolitana di Milano in ambito disabilità



Città metropolitana di Milano cura l'attuazione del complesso delle politiche amministrative e di gestione connesse all'attuazione della L.68/99. Le **misure sono organizzate all'interno del Piano E.M.E.R.G.O.** (Esperienza Metodologia e Risorse Generano Opportunità): i destinatari sono cittadini con disabilità, residenti o domiciliati nella Città Metropolitana di Milano, iscritti agli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della L. 68/99 o occupati ai sensi della normativa per il collocamento dei disabili. Il **Servizio Occupazione Disabili**, oltre all'attività di controllo e monitoraggio, offre servizi amministrativi e di supporto alle imprese.

La principale fonte di **finanziamento** per la realizzazione delle azioni in ambito disabilità proviene dal **Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili**. Città metropolitana di Milano è assegnataria di una quota significativa del complesso delle risorse assegnate al territorio, a indicazione dell'elevata rilevanza delle sue azioni di policy (*Tabella 1 – Evoluzione delle risorse del Fondo Regionale Disabili 2015-2017*).

Tabella 1 – Evoluzione delle risorse del Fondo Regionale Disabili 2015-2017

Annualità	Importo complessivo Fondo	Di cui: Assegnati a Province/CMM	Di cui: Assegnati a Città Metropolitana Milano
2015	€ 40.108.247,54	€ 26.140.550,33	€ 10.257.635
2016	€ 32.247.155,33	€ 19.106.439,53	€ 8.247.103,56
2017	€ 72.000.000,00	€ 45.130.000,00	€ 18.003.385,83*

*Comprensivi di Fondi Dote Impresa per il 2018

Le risorse assegnate attraverso il Fondo regionale vengono **articolate** da Città metropolitana di Milano **in un complesso di interventi** che conosce una declinazione annuale illustrata all'interno dei **Masterplan**. Nell'ultimo triennio (*Tabella 2 - Risorse assegnate a Città metropolitana di Milano per tipologia di intervento (esclusa Assistenza Tecnica) 2015-2017*), l'allocazione delle risorse ha seguito una logica che è stata orientata in parte dalle indicazioni provenienti da Regione Lombardia, in parte da scelte specifiche di Città metropolitana di Milano in merito alle principali finalità da perseguire attraverso le misure.

Tabella 2 - Risorse assegnate a Città metropolitana di Milano per tipologia di intervento (esclusa Assistenza Tecnica) 2015-2017

Annualità	Dote Lavoro - Valutazione Potenziale	Dote lavoro - Inserimento	Dote Lavoro- Mantenimento	Dote Impresa	Azioni di sistema	Azioni di Rete per il lavoro
2015	€ 660.500,00	€ 4.218.200,00	€ 1.360.750,00	€ 2.415.500,00	€ 932.512,00	-
2016	€ 850.000,00	€ 3.777.603,00	€ 1.431.000,00	€ 900.000,00	€ 749.736,00	-
2017	€ 396.000,00	€ 2.776.413,00	€ 663.603,00	€ 11.379.692,00	€ 523.093,13	€ 1.173.063,00

Andremo ora ad illustrare maggiormente nel dettaglio le azioni realizzate.

2.1 Interventi di Città metropolitana di Milano per le persone con disabilità

2.1.1 Sostegno alla persona con disabilità per l'inserimento nel Mercato del Lavoro

La principale misura a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è **Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità**. La Dote prevede l'accesso a una serie di servizi utili ai fini dell'accesso al mercato del lavoro; i beneficiari sono le persone con disabilità disoccupate ai sensi dell'art 19 d.lgs 150/2015, iscritte agli elenchi provinciali del collocamento mirato.

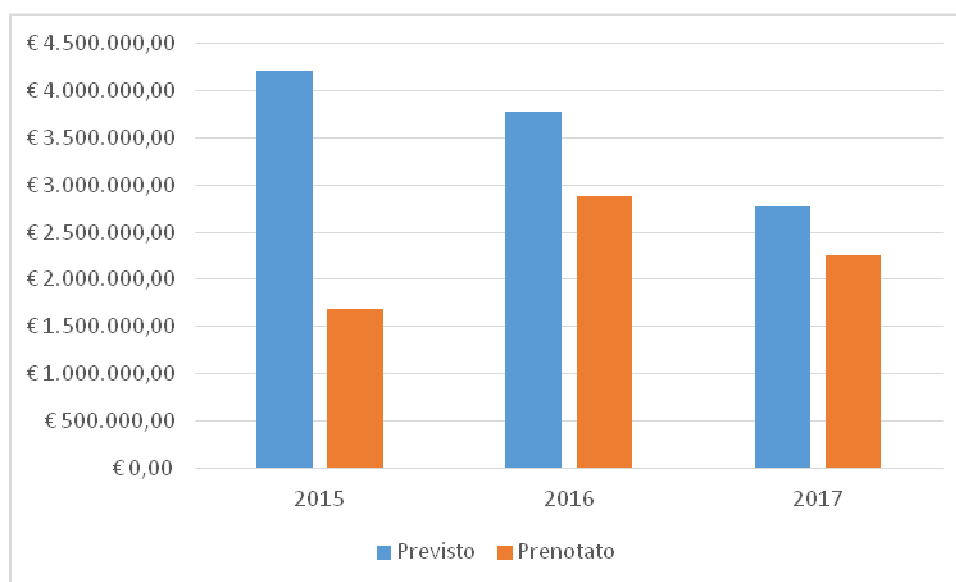
All'interno della *Tabella 3 – Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità: Risorse finanziarie previste e prenotate* è presentato un riepilogo delle **risorse messe a disposizione e prenotate** nell'ultimo triennio. I dati relativi alle percentuali di risorse prenotate sul totale delle risorse previste mostrano un **andamento crescente** nel corso del tempo (49% 2015, 92% 2017). Questo dato può essere spiegato dal fatto che il 2015 è stato un anno di transizione e di riorganizzazione finanziaria per Città metropolitana di Milano, per cui le risorse effettivamente messe a disposizione per l'attuazione di Dote Unica (€2.246.000) sono state inferiori rispetto allo stanziamento regionale. A partire dal 2016, invece, è stato possibile utilizzare pienamente le

risorse assegnate, consentendo – al contempo- di utilizzare i fondi destinati alla premialità dell’annualità precedente.

Tabella 3 – Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità: Risorse finanziarie previste e prenotate 2015-2017

		Previsto	Prenotato	% Prenotato su Previsto
2015	Dote Inserimento	€ 3.287.000,00	€ 1.611.491,00	49
	Premialità	€ 931.200,00	€ 75.000,00	8
2016	Dote Inserimento	€ 3.022.083,00	€ 2.312.503,00	77
	Premialità	€ 755.520,00	€ 575.500,00	76
2017	Dote Inserimento	€ 2.461.202,00	€ 2.260.974,00	92
	Premialità	€ 315.211,00	-	-

Figura 3 - Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità: Risorse finanziarie previste e prenotate 2015-2017



L’azione di Città metropolitana di Milano si è concretizzata anche nella **scelta** di alcuni aspetti legati all’**implementazione della misura**. Città Metropolitana di Milano, infatti, ha dovuto selezionare alcune **categorie specifiche di intervento** per le Doti: tali priorità hanno conosciuto variazioni nel corso degli anni, riguardando ogni volta gruppi di popolazione ritenuti particolarmente vulnerabili e meritevoli di interventi di sostegno mirati.

In particolare sono state coinvolte:

- Persone **neo-iscritte**;
- Persone **disabili deboli**;
- Persone **disabili giovani** con età compresa tra i 16 e i 29 anni;
- **Disabili seniores** con età superiore ai 45 anni.

Persone neo-iscritte

I dati relativi al flusso delle iscrizioni delle liste di collocamento (*Tabella 4 – Flusso iscrizioni liste di collocamento 2017*) ci indicano un saldo positivo per quanto concerne il rapporto tra nuove iscrizioni/reiscrizioni e uscite, in cui i **nuovi ingressi** rappresentano il **47% del totale** delle iscrizioni.

Tabella 4 – Flusso iscrizioni liste di collocamento 2017

Nuove iscrizioni (a)	2.314
Reiscrizioni (b)	2.576
Uscite (c)	949
Saldo (a+b-c)	3.941

La persona neoiscritta rappresenta un soggetto con potenziali difficoltà ad orientarsi e ad accedere al mondo dei servizi; per questo motivo è stata ideata **Dote Unica Lavoro – Valutazione del potenziale**. La Dote risponde ad una esigenza contemplata anche dall'art. 8 della legge 68/99 per la raccolta di informazioni omogenee sulle attitudini, capacità e competenze della persone con disabilità utili ad assicurare un miglior collocamento mirato. Dote Unica Lavoro – Valutazione del potenziale costituisce un **unicum a livello regionale e una buona prassi riconosciuta**. Ad oggi è diventata **oggetto di un'azione di sistema interprovinciale**, che vedrà lo sviluppo di un **sistema informativo specificatamente deputato** alla sua gestione.

I dati riportati (*Tabella 5 e Tabella 6*) permettono di osservare un **impegno di risorse crescenti** tra il 2015 e il 2016, a cui corrisponde un parallelo **incremento di Doti prenotate**. Il bando del 2017 è ad oggi ancora aperto.

Tabella 5 – Dote Unica Lavoro – Valutazione del potenziale: Risorse previste e prenotate 2015-2017

	2015	2016	2017
Previsto	€ 660.500,00	€ 850.000,00	€ 396.000,00
Prenotato	€ 637.164,00	€ 842.953,00	€ 226.223,00*

*Bando ancora aperto

Tabella 6 – Dote Unica Lavoro – Valutazione del potenziale: Doti prenotate 2015-2017

	2015	2016	2017
Totale	1.298	1.722	463*
di cui			
Femmine	57,6%	1.015 (58,8%)	-
Maschi	42,4%	41,2%	-

*Bando ancora aperto

Disabili deboli

Con persone *disabili deboli* Città metropolitana di Milano identifica persone in età lavorativa con disabilità psichica o intellettuale con riduzione delle capacità lavorative superiore al 45% *oppure* persone con disabilità

fisiche e sensoriali con riduzione delle capacità lavorative pari o superiori al 74%. Dai dati relativi alla composizione delle liste di collocamento (*Tabella 7 – Iscritti alle liste di collocamento per grado di disabilità 2017*) emerge che le persone *disabili deboli* rappresentano una **quota molto rilevante dello stock** degli iscritti, con un 30% del totale che appartiene alla fascia più vulnerabile.

Tabella 7 – Iscritti alle liste di collocamento per grado di disabilità 2017

	%
dal 33% al 67%	47
dal 68% al 79 %	23
dal 80% al 100%	30
Totale	47

Per tali motivazioni Città metropolitana di Milano ha identificato le persone disabili deboli come target di intervento privilegiato, intervenendo su di queste con una molteplicità di misure. In primo luogo, **Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità** nelle annualità 2016 e 2017 ha previsto una specifica priorità per le persone *disabili deboli*. I dati relativi alle Doti prenotate confermano **l’efficacia della Dote nel colpire il target** individuato (*Tabella 8 – Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità: Doti prenotate per grado di disabilità 2015-2016*): le persone con un grado di disabilità superiore all’80% rappresentano, per entrambe le annualità, oltre il 40% del totale dei beneficiari raggiunti.

Tabella 8 – Dote Unica Lavoro – Persone con disabilità: Doti prenotate per grado di disabilità 2015-2016

	2015		2016	
	V.a.	%	V.a.	%
33%-67%	182	29	251	32
68%-79%	155	25	168	21
80%-100%	252	41	348	44
Non indicato	30	5	27	3
Totale	619	100	794	100

Per l’annualità **2017**, nell’ambito della Dote non è stata prevista alcuna priorità per questo target in quanto alle persone *disabili deboli* è riservata una **misura specifica**, ovvero Azioni di Rete per il Lavoro. La misura è attualmente in fase di realizzazione.

Giovani e over 45

L’analisi della composizione delle liste di collocamento per fascia di età nell’annualità 2017 mostra una forte concentrazione nelle **età superiori ai 44 anni** (65% del totale), ad indicare un maggiore problematicità per quanto concerne la possibilità di collocare tali persone all’interno del mercato del lavoro (*Tabella 9 - Iscritti alle liste di collocamento per fascia di età 2017*). Al tempo stesso, possiamo osservare che le persone giovani sono presenti in percentuali nettamente inferiori (18% per gli under 35).

Tabella 9 - Iscritti alle liste di collocamento per fascia di età 2017

	%
15-24 anni	6
25-34 anni	12
35-44 anni	17
45-54 anni	33
> 55 anni	32
Totale	100

Questi dati ci pongono innanzi ad una problematica che conosce una duplice declinazione: da un lato vi sono i **seniores** over 45, **difficilmente collocabili** nel mercato del lavoro; dall'altro lato vi sono i **giovani** che, mostrando una presenza più limitata nelle liste e con un posizionamento ai livelli medio-inferiori, si qualificano come soggetti **difficilmente intercettabili** attraverso uno scorrimento "classico" delle graduatorie.

Per tali motivi i giovani **under 29** sono stati identificati da Città metropolitana di Milano, a partire dal 2015, come un **target privilegiato** a cui è stata assegnata una priorità per quanto concerne l'attribuzione di Dote Unica Lavoro. I dati relativi alle Doti prenotate mostrano un **buon successo** rispetto a questo obiettivo specifico: i giovani under 29 rappresentano nel 2015 il 25% e poi nel 2016 il 34% del totale dei beneficiari raggiunti, dato ampiamente superiore rispetto al valore relativo alla presenza dei giovani nelle liste di collocamento.

I seniores, invece, sono diventati oggetto di priorità di assegnazione a partire dall'annualità 2017, rispetto alla quale siamo ancora in attesa delle prime informazioni.

Tabella 10 - Dote Unica Lavoro –Persone con disabilità: Doti prenotate per fascia di età (2015-2016)

	2015		2016	
	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 29 anni	157	25	267	34
30-45 anni	211	34	239	30
46-65 anni	220	36	260	33
66 e oltre	3	0	1	0
Non indicato	28	5	27	3
Totale	619	100	794	100

Complesso degli iscritti al collocamento mirato

Al di là dei criteri di priorità annualmente individuati, si ritiene opportuno sottolineare quella che è una **specificità** relativa al **sistema complessivo di assegnazione delle Doti** proprio di Città metropolitana di Milano. Ogni anno i beneficiari dei servizi dotali, infatti, sono individuati attraverso due canali:

- la **segnalazione** della rete dei soggetti presenti nel catalogo di Città metropolitana di Milano (si veda a tal proposito il paragrafo dedicato alle Reti E.M.E.R.G.O.) per una quota massima del **30%** del totale;

- lo **scorrimento delle graduatorie** per il collocamento mirato delle persone con disabilità, nel rispetto del principio di pari opportunità di genere e tenendo conto delle priorità definite (e sopra illustrate) per il restante **70%**.

La segnalazione dei soggetti presenti nel catalogo E.M.E.R.G.O. rappresenta un canale attraverso cui Città metropolitana di Milano punta ad **incrementare l'efficacia dell'azione** sfruttando la peculiare conoscenza dei target e del mercato del lavoro propria degli enti coinvolti. Al contempo, l'introduzione di **criteri di priorità** (e non di clusterizzazione) nello scorrimento delle liste permette di **ordinare in modo intelligente e mirato le graduatorie** senza creare sottoinsiemi "chiusi" e quindi senza escludere alcun potenziale beneficiario.

2.1.2 Sostegno alla persona con disabilità per il mantenimento nel Mercato del Lavoro

Lo strumento principe messo in campo da Città metropolitana di Milano per favorire il **mantenimento** al lavoro delle persone disabili a rischio di perdita del posto è sempre **Dote Unica Lavoro**. Per quanto riguarda la specifica **finalità del mantenimento**, i beneficiari individuati dalla misura sono: le persone nelle fase iniziale del rapporto di lavoro (occupate da meno di 24 mesi) *oppure* le persone che presentano situazioni di particolare fragilità (disabili deboli) o che evidenziano un aggravamento dello stato di salute che richiede una ridefinizione della mansione. Inoltre, sono considerabili beneficiari anche coloro che lavorano in contesti di crisi aziendale o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro che rendono necessario un intervento di accompagnamento e riqualificazione.

I dati mostrano un **ottimo successo della misura** (Tabella 11 – Dote mantenimento: Doti prenotate 2015-2017 e Tabella 12 – Dote mantenimento: Risorse previste e prenotate 2015-2017). Il numero di Doti prenotate conosce un **andamento crescente** nel corso degli anni e gli importi previsti sono sempre stati **prenotati quasi integralmente**. Nel 2016, considerando l'elevata domanda di questo tipo di Dote, Città metropolitana di Milano ha deciso di mettere a disposizione risorse non utilizzate per Dote Impresa sul bando Dote Mantenimento, incrementando ulteriormente la quota inizialmente prevista.

Tabella 11 – Dote mantenimento: Doti prenotate 2015-2017

	2015	2016	2017
Totale	179	235	125*
di cui			
Femmine	57	91	-
Maschi	122	144	-

*Bando ancora aperto

Tabella 12 – Dote mantenimento: Risorse previste e prenotate 2015-2017

	2015	2016	2017
Previsto	€ 1.360.750,00	€ 1.431.000,00	€ 663.603,00
Prenotato	€ 1.352.496,24	€ 1.573.047,56*	€ 662.584,00

*Importo derivato dalla riallocazione di risorse provenienti da Dote Impresa

2.2 Sostegno alle imprese

I dati relativi alle scoperture per l'annualità 2017 (*Tabella 13 - Posti di lavoro da riservare alle persone con disabilità (quota di riserva) per classe dimensionale delle imprese in obbligo e posti scoperti 2017*) mostrano che, anche in un territorio produttivo e ricettivo come quello di Città metropolitana di Milano, permangono delle **difficoltà connesse all'inserimento lavorativo** delle persone con disabilità. Il maggior numero di posti scoperti si rileva nel **settore privato** (96% del totale); in termini assoluti sono le **grandi aziende** a far registrare il **maggior numero di scoperture**, anche se **in termini proporzionali** le percentuali più elevate si riscontrano presso le **imprese più piccole**.

Tabella 13 - Posti di lavoro da riservare alle persone con disabilità (quota di riserva) per classe dimensionale delle imprese in obbligo e posti scoperti 2017

Tipologia datori lavoro	n. datori di lavoro	n. posti da riservare	posti scoperti (% sul totale)
Soggetti privati			
da 15 a 35 dipendenti	3.596	3.596	12
da 36 a 50 dipendenti	1.224	1.762	6
oltre 50 dipendenti	4.251	29.087	78
Totale	9.071	33.678	96
Soggetti pubblici			
da 15 a 35 dipendenti	33	33	0
da 36 a 50 dipendenti	9	16	0
oltre 50 dipendenti	94	3.791	4
Totale	136	3.840	4
Totale complessivo	9.207	37.518	100

Città metropolitana di Milano interviene a sostegno del mondo dell'impresa per favorire l'impiego delle persone con disabilità attraverso **due tipi** differenti di interventi:

- Dote Impresa;
- le azioni realizzate dal Servizio Occupazione Disabili per l'implementazione della L.68/99.

2.2.1 L'introduzione di Dote Impresa

Dote Impresa **sostiene l'ingresso e la permanenza** nel mercato del lavoro delle persone con disabilità, promuovendo una cultura dell'inclusione in ambito di impresa mediante **specifici interventi** di aiuto all'occupazione **rivolti ai datori di lavoro**. Le misure previste rivestono la specifica finalità di incentivazione all'assunzione e al consolidamento dei rapporti di lavoro, nonché di contributo per le spese connesse alle assunzioni e all'ospitalità nei percorsi di formazione e orientamento. L'impresa è l'assegnataria della Dote e sceglie le tipologie di servizi a cui avere accesso.

Dote Impresa costituisce una misura che ha conosciuto nel corso degli anni **diverse evoluzioni**, sia per quanto concerne gli **interventi previsti**, sia sul fronte delle **risorse messe a disposizione**; in particolare, nell'ambito dell'ultima annualità (2017) possiamo osservare per Città metropolitana di Milano un notevole incremento dei fondi messi a disposizione e delle Doti prenotate (*Tabella 14 – Dote Impresa: risorse e importi prenotati 2015-2017*).

Tabella 14 – Dote Impresa: risorse e importi prenotati 2015-2017

Annualità	Importo	N. Doti
2015	€ 688.974,00	399
2016	€ 485.338,00	183
2017	€ 2.039.397,15	485

Per quanto riguarda l'annualità **2015**, la maggior parte delle Doti e delle risorse è stata prenotata per la realizzazione di **tirocini** di lavoratori con disabilità destinatari di Dote (*Intervento 2.2*); ad ampia distanza per risorse prenotate ma soprattutto per numero di Doti seguono gli incentivi per l'**assunzione** destinati ai lavoratori senza Dote (*Intervento 2.1-B*) e gli incentivi per l'assunzione di lavoratori destinatari di Dote (*Intervento 2.1-A*) (*Tabella 15 – Articolazione Dote Impresa 2015 per risorse e numero di Doti prenotate*).

Tabella 15 – Articolazione Dote Impresa 2015 per risorse e numero di Doti prenotate

Linea di azione	Importo	Doti
Intervento 1 Consulenza e accompagnamento alle imprese	€ 17.000,00	10
Intervento 2.1 - A Incentivi all'assunzione per lavoratori disabili destinatari DUL	€ 130.720,00	25
Intervento 2.1 - B Incentivi all'assunzione (per lavoratori disabili privi di DUL)	€ 145.570,00	30
Intervento 2.2 Contributi per realizzazione di tirocini per lavoratori disabili destinatari DUL	€ 365.700,00	327
Intervento 2.3 Contributi per ausili e adattamento posto di lavoro	€ 29.984,00	7

Per l'annualità **2016** si osservano valori complessivamente più ridotti rispetto al 2015 e una differente distribuzione: l'ammontare più elevato di risorse prenotate si osserva per gli incentivi all'**assunzione** extra obbligo (*Intervento 2.1-A*), anche se il numero maggiore di Doti riguarda, ancora una volta, le indennità di **tirocinio** per i beneficiari di Dote (*Intervento 2.2*) (*Tabella 16 – Articolazione Dote Impresa 2016 per risorse e numero di Doti prenotate*).

Tabella 16 – Articolazione Dote Impresa 2016 per risorse e numero di Doti prenotate

Linea di azione	Importo	Doti
Intervento 1 Consulenza e accompagnamento alle imprese	€ 4.000,00	2
Intervento 2.1-A Incentivi all'assunzione extra-obbligo	€ 194.720,00	47
Intervento 2.1-B	€ 47.950,00	13

Incentivi assunzione dotati		
Intervento 2.2		
Indennità di tirocinio dotati	€ 169.200,00	113
Intervento 2.3		
Contributi per ausili	€ 69.468,00	8

Nel **2017**, la misura conosce un'**evoluzione importante** in termini di articolazione e di risorse messe a disposizione: accanto agli incentivi per le assunzioni, i tirocini e l'acquisto di ausili vengono introdotte **nuove misure** con finalità innovative rispetto ai bandi precedenti: il sostegno al mondo della cooperazione sociale, gli incentivi per la transizione verso aziende e la creazione di un'isola formativa, ovvero un ambiente di lavoro integrato con i processi produttivi dell'azienda dove realizzare formazione finalizzata all'inserimento professionale. I risultati (*Tabella 17- Articolazione Dote Impresa 2017 per risorse e numero di Doti prenotate*) mostrano, ancora una volta, che le maggiori risorse sono richieste per contributi **per tirocini e assunzioni**; le nuove misure proposte, invece, non hanno riscontrato interesse.

Tabella 17- Articolazione Dote Impresa 2017 per risorse e numero di Doti prenotate

Linea di azione	Importo	Doti
Asse 1	€ 1.947.397,15	476
1.1 - Contributo Attivazione Tirocinio	€ 658.550,00	296
1.2 - Incentivi Assunzione	€ 1.288.847,15	180
Asse 2	€ 7.000,00	4
2.1 – Servizi di consulenza	€ 7.000,00	4
2.2 – Contributi per l'acquisto di ausili	€ 0	0
2.3 – Isola formativa	€ 0	0
Asse 3	€ 85.000	5
3.1 – Contributi per lo sviluppo della cooperazione sociale	€ 85.000	5
3.2 - Incentivi per la transizione verso aziende	€ 0	0

2.2.2 Il Servizio Occupazione Disabili per le imprese

Città Metropolitana di Milano ha istituito un servizio, denominato **Servizio Occupazione Disabili** (di seguito S.O.D.) dedicato **gestione degli adempimenti previsti dalla L.68/99** in materia di collocamento mirato. I dati qui sinteticamente presentati hanno lo scopo di illustrare le attività realizzate dal S.O.D. nell'ultimo biennio.

In primo luogo, il S.O.D. gestisce le **convenzioni** atte a permettere ai datori di lavoro di adempiere agli obblighi di cui alla L. 68/99 attraverso un programma graduale di assunzioni mirate: l'ufficio ha il compito di evadere le convenzioni richieste dalle aziende, gestire le convenzioni durante la loro durata (proroghe e aggiornamenti), monitorare e controllare il rispetto dei programmi annuali di assunzioni previste. Per quanto concerne la gestione delle convenzioni *ex Art. 11* ed *ex Art. 14*, il volume delle attività realizzate dal S.O.D. fa segnare un trend crescente tra le diverse annualità. Nel 2017 sono state convenzionate *ex Art. 11* 825 aziende per un totale di 2.687 posti e *ex Art. 14* 74 aziende per un totale di 145 posti (*Tabella 18 - Convenzioni per numero di aziende e posti convenzionati*).

Tabella 18 - Convenzioni per numero di aziende e posti convenzionati

Anno	Tipologia contrattuale	N. Aziende	N. Posti convenzionati
2016	Convenzione art. 11 L.68/99	570	1.927
	Convenzione ex art. 14 DLgs 2766/03	47	73
	Totale	617	2.000
2017	Convenzione art. 11 L.68/99	825	2.687
	Convenzione ex art. 14 DLgs 2766/03	74	145
	Totale	899	2.832

Anche gli **esoneri** dagli obblighi occupazionali - da considerare e applicare nel caso di imprese che svolgano attività lavorative in particolari condizioni di gravità e rischio tali da rendere difficoltoso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità - hanno riguardato nel biennio un numero crescente di aziende: nel 2017 sono state coinvolte 514 imprese per un totale di 2.477 posti esonerati (*Tabella 19- Esoneri parziali dagli obblighi occupazionali*).

Tabella 19- Esoneri parziali dagli obblighi occupazionali

Anno	Aziende	Posti esonerati
2016	466	1.987
2017	514	2.477

Il S.O.D., infine, si occupa anche delle **certificazioni di ottemperanza**, necessarie alle imprese che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni: nel 2016 sono stati redatti 6.500 certificati e nel 2017 circa 6.000.

2.3 Governance e azioni di implementazione del sistema

Il sistema di **governance** implementato da Città metropolitana di Milano ai fini della gestione delle azioni e delle risorse a valere sul piano E.M.E.R.G.O. è **complesso e coinvolge una molteplicità di attori**; si è illustrato nei paragrafi precedenti come sono regolati i rapporti con AFOL, con le istituzioni e con le parti sociali ma non è ancora stato approfondito uno degli **aspetti più strategici**, ovvero quello della governance degli **enti** che **concretamente** sono **responsabili della realizzazione delle misure**.

Le principali attività svolte nell'ultimo biennio al fine dell'ottimizzazione della governance degli enti erogatori di servizi hanno riguardato il *potenziamento della Rete degli Operatori accreditati*, *l'implementazione di Azioni di Sistema* e il *rinforzo dell'Assistenza Tecnica*. COME DI SEGUITO PRECISATO

2.3.1 Attivazione del sistema delle Reti di Operatori specializzati e accreditati al lavoro

Città metropolitana di Milano **organizza e gestisce** servizi integrazione lavorativa per le persone con disabilità, **erogati** da **oggetti pubblici e privati** che creano percorsi altamente individualizzati.

Per ciascun ente, l'accesso alle risorse di Città metropolitana di Milano è **vincolato al possesso dell'accREDITAMENTO presso Regione Lombardia**.

Agli enti è data anche facoltà di **organizzarsi in Reti**, finalizzate ad ottimizzare la **sinergia** delle diverse **competenze** e la capillare **conoscenza del territorio**. Attraverso un apposito **avviso pubblico**, Città metropolitana di Milano **aggiorna periodicamente il catalogo** degli operatori abilitati all'erogazione dei servizi finanziati; il Catalogo E.M.E.R.G.O. è articolato su base territoriale e prende come unità di riferimento la circoscrizione per l'impiego.

Le Reti devono possedere una serie di **requisiti minimi** per poter aderire al Catalogo: ciascuna rete assicura la presenza di uno o più soggetti accreditati per i servizi al lavoro; la presenza di soggetti accreditati per l'erogazione di servizi formativi; la formalizzazione di rapporti con i Comuni, ASL ed altre unità di offerta socio-sanitarie presenti sul territorio; la dimostrazione dell'esistenza di rapporti di collaborazione con le realtà aziendali del territorio, con il sistema della cooperazione sociale di tipo B o con le loro strutture di rappresentanza. I soggetti della Rete, all'interno del catalogo, specificano i **servizi realizzabili** da ciascuno di essi identificando per ciascuno dei partner il ruolo esercitato in relazione alle specifiche attività.

Nel 2018, il Catalogo E.M.E.R.G.O. vede la partecipazione di **48 enti differenti**, organizzati in **15 Reti territoriali**.

La sinergia tra enti è valorizzata non solo nell'ambito del Catalogo E.M.E.R.G.O. ma anche nella misura **"Azioni di rete per il lavoro – Ambito disabilità"**, cui si è fatto cenno nella presentazione della ripartizione dei fondi per l'anno 2017. Il Bando è del 2017 ed ha carattere sperimentale: prevede il **finanziamento di progetti** rivolti a **oggetti** disabili non immediatamente collocabili, che **necessitano di un sostegno intenso** nel percorso di inserimento in ambito lavorativo.

Le "Azioni di rete per il lavoro" nascono allo scopo di **migliorare l'efficacia del "sistema lavoro"** rivolto alle persone con disabilità attraverso la promozione di nuove Reti territoriali, innovate rispetto a quelle presenti all'interno del Catalogo E.M.E.R.G.O. Le Reti sono **composte da diversi oggetti** del sistema socio-economico e socio-sanitario del territorio che, integrando le proprie competenze, saranno in grado di **creare le migliori condizioni** territoriali per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità. Da un punto di vista della governance, quindi, il Bando incoraggia e premia la sinergia tra pubblico e privato, evidenziando al contempo il **ruolo fortemente orientativo della pubblica amministrazione**.

Tutti i partner della rete sono chiamati alla gestione delle situazioni più difficili e rappresentano un valore aggiunto nella ricerca di soluzioni occupazionali a favore dei destinatari e nella supervisione del corretto svolgimento delle attività progettuali. Le reti territoriali devono mettere in atto **progetti orientati al risultato occupazionale**, individuando nuovi potenziali datori di lavoro e sperimentando modalità innovative per sostenere gli inserimenti più difficili. L'orientamento al risultato emerge dai criteri di valutazione delle performance, che indicano come risultato atteso la percentuale di persone prese in carico che hanno ottenuto un inserimento lavorativo con contratto non inferiore a 6 mesi (almeno il 40% delle persone prese in carico) o tirocini di almeno tre mesi (70% delle persone prese in carico). Costituisce un

criterio di valutazione delle performance anche l'incidenza delle imprese non in obbligo ai sensi della L. 68/99, con riferimento al complesso dei datori di lavoro individuati per gli inserimenti conseguiti.

Le attività e i trasferimenti monetari attivabili nell'ambito del progetto includono *servizi integrativi non coperti dalla Dote, indennizzi e rimborsi per i destinatari e servizi per la Rete*, grazie ai quali le Reti potranno beneficiare di servizi trasversali per il loro **potenziamento** (es. formazione degli operatori, servizi informativi ai tutor aziendali etc).

2.3.2 Azioni di implementazione del sistema

Città metropolitana di Milano è stata impegnata, negli ultimi anni, nella promozione di **attività progettuali sperimentali e complementari** rispetto ai percorsi promossi attraverso le Doti. Tali **azioni di sistema** hanno lo scopo di attivare le **risorse del territorio** permettendo agli enti di **esprimere in via autonoma**, seppur governata da Città metropolitana di Milano, la propria **capacità progettuale** rispetto a temi ritenuti di primaria rilevanza e in relazione ai quali si intendono **sperimentare modalità di intervento innovative**.

Le azioni di sistema sono oggetto di **bandi specifici** ed affidate mediante procedura ad evidenza pubblica. Città metropolitana di Milano provvede ad identificare un **nucleo di tematiche-chiave**, aggiornate annualmente, rispetto alle quale gli enti possono presentare proposte progettuali. Periodicamente, Città metropolitana di Milano realizza azioni di **monitoraggio** dei progetti finanziati e ne **valuta i risultati** anche in ottica di **potenziale implementazione** delle attività a livello sistemico.

Nel corso dell'annualità 2016, le Azioni di sistema hanno previsto un budget complessivo di € 749.736,69 e sono state dedicate, oltre al tradizionale supporto alle persone con disabilità psichica e sensoriale, anche alla nuova figura del *disability manager* e alle aziende in crisi:

- Sviluppo delle competenze di *disability management* a supporto della gestione delle risorse umane in azienda;
- Applicazione di un modello simile *ex art. 14 D.lgs. 276/2003 per strutture ospedaliere* pubbliche non economiche;
- Inserimento mirato e mantenimento al lavoro di disabili psichici con particolare attenzione alla creazione e consolidamento della rete dei servizi;
- Supporto all'inserimento e il mantenimento al lavoro di persone con disabilità attinenti alla sfera sensoriale anche attraverso l'utilizzo di forme di sostegno tecnologico;
- Sperimentazione e modellizzazione di percorsi di riqualificazione dei lavoratori disabili inseriti in contesti di crisi conclamata.

Per l'annualità 2017 i temi selezionati sono stati **innovati**, prediligendo una maggiore complementarietà rispetto alle tematiche già trattate attraverso le Doti. Attraverso **focus group** e attività di **interlocuzione diretta** con gli enti accreditati sono stati individuati **due temi chiave**, le cui relative progettualità sono attualmente in fase di realizzazione:

- Promozione dell'alternanza scuola/lavoro per studenti con disabilità;
- Formazione degli operatori dei Servizi per il lavoro.

Il totale delle risorse messe a disposizione è stato pari a € 523.093,13.

2.3.2 Supporto alla governance di Città metropolitana di Milano

Città metropolitana di Milano ha previsto nell'ultimo biennio anche delle specifiche gare di affidamento di servizi per quanto concerne l'Assistenza Tecnica finalizzata a **migliorare la capacità operativa** degli organismi coinvolti nella gestione e nell'attuazione del programma E.M.E.R.G.O..

In particolare, sono **tre gli ambiti di intervento** individuati e oggetto degli affidamenti.

- *Programmazione, gestione, rendicontazione e controllo dei Piani e dei Programmi in materia di inserimento socio lavorativo di persone con disabilità*

Il servizio di assistenza tecnica ha lo scopo di **supportare** l'azione di Città metropolitana di Milano rispetto ad **un ventaglio ampio di attività**: attuazione degli aspetti procedurali connessi all'erogazione dei diversi servizi da parte degli Operatori accreditati alla formazione e al lavoro; gestione delle risorse economiche, accertamenti delle risorse in entrata, impegni di spesa, liquidazioni e rendicontazione; assistenza tecnica sugli interventi ispettivi di controllo al fine di verificare la corretta realizzazione e gestione degli interventi sia da un punto di vista di contenuti dell'offerta, sia dal punto di vista finanziario e rendicontativo; attività di monitoraggio in un'ottica di valutazione dell'efficacia del Piano; valutazione intesa a verificare l'impatto che il Piano avrà sul territorio.

- *Valutazione e promozione del Piano Disabili*

Il servizio è finalizzato a **supportare** l'attività di **valutazione dell'efficacia, efficienza e impatto** delle azioni e dei servizi realizzati con il Piano Disabili. Inoltre, ha lo scopo di supportare le attività di diffusione di modelli di intervento e buone prassi e ad accrescere negli stakeholders il grado di consapevolezza sui servizi per l'inserimento e mantenimento lavorativo per le persone con disabilità.

- *Supporto e di assistenza tecnica per l'esecuzione dei controlli amministrativi e contabili ed in loco delle attività finanziate con il Piano Emergo*

Le attività finanziate hanno lo scopo di **supportare** gli uffici di Città Metropolitana nella realizzazione delle attività di **verifica amministrativa contabile** on desk, nella realizzazione delle attività di monitoraggio e verifica in loco delle operazioni finanziate, nella restituzione e nell'analisi degli esiti delle verifiche e controlli e nella messa a punto di interventi correttivi.

3. Apprendistato

L'**Apprendistato** è un rapporto di lavoro in cui Azienda e Lavoratore assumono reciprocamente degli obblighi: al centro vi è il dovere di realizzare un percorso formativo e professionalizzante rivolto alla persona. Città metropolitana di Milano è parte attiva nella gestione della principale misura volta al sostegno dell'apprendistato, ovvero **Dote Apprendistato**. La Dote comporta la facoltà di usufruire di uno o più servizi finalizzati all'assolvimento delle attività previste dalle norme generali in materia di formazione in apprendistato. Città metropolitana di Milano **interviene attivamente nella regolazione della misura**, agendo sulla **gestione delle risorse finanziarie** e **organizzando il catalogo dell'offerta formativa**.

Da un punto di vista complessivo, la misura ha previsto nel 2017 un ammontare di risorse pari a € 2.136.071,00 (*Tabella 20 – Dote Apprendistato: Risorse finanziarie previste e prenotate*); sono stati prenotati PIP per € 2.112.800,00 sui quali si sono generati risparmi (causa non erogazioni o erogazioni parziali) per € 224.000,00. per un volume di erogazione pare ad € 1.888.800,00. In termini diacronici, le risorse previste per la Dote mostrano un **andamento crescente nel passaggio dal 2015-2016 al 2016-2017**, per poi **stabilizzarsi** nell'annualità successiva; la flessione è semplicemente dettata da un maggior finanziamento per l'annualità precedente e alla conseguente azione di riequilibrio.

Tabella 20 – Dote Apprendistato: Risorse finanziarie previste e prenotate

Decreto di riferimento	DDS 10641/2015	DDS 12776/2016	
	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Risorse formazione	€ 436.190,00	€ 2.201.810,00	€ 2.136.071,00
Quota azione sistema stanziata a fini formativi	€ 36.043,00	€ 128.550,00	-
Totale	€ 472.233,00	€ 2.330.360,00	€ 2.136.071,00
Quota PIP prenotata	€ 472.233,00	€ 2.330.360,00	€ 1.888.800,00
%	100	100	88

3.1 Persone

La Dote è destinata a tutti coloro che possono usufruire dell'apprendistato: giovani dai 15 ai 29 anni e lavoratori percettivi di indennità di mobilità e di trattamento di disoccupazione (indipendentemente dall'età anagrafica); inoltre, è prevista la possibilità per le aziende multilocalizzate di poter effettuare la formazione degli apprendisti nella provincia dove hanno sede legale.

I beneficiari raggiunti dalla Dote nel territorio di Città metropolitana di Milano sono stati **7.352** nel **2017** e **5.361** nel **2018**.me

Per quanto concerne il tipo di formazione, i dati (*Tabella 21 – Dote Apprendistato: PIP prenotati*) mostrano che nel 2018 **la maggiore richiesta** si è concentrata per le attività di durata pari alle **40 ore (94% del totale dei PIP prenotati)**. Per il 2017, si possono osservare **valori analoghi** per quanto riguarda sempre la fascia dei corsi da **40 ore** e una maggiore concentrazione di richieste in corrispondenza della fascia di **80 ore**.

Tabella 21 – Dote Apprendistato: PIP prenotati

Ore	2017	2018
120 ore	297	-
100 ore	3	5
80 ore	1.394	31
60 ore	16	13
40 ore	5.597	5.064
20 ore	45	248
Totale	7.352	5.361

3.2 Governance

3.2.1 Approvazione dei nuovi criteri per la gestione delle risorse

Città metropolitana di Milano nel 2018 ha approvato i **nuovi criteri per la gestione delle risorse** per il periodo formativo 2017/2018. La scelta di questi criteri ha una **valenza fortemente strategica** in quanto permette di **ovviare ad alcune problematiche** emerse nelle annualità precedenti, che legavano la capacità di prenotazione delle risorse ad una mera questione di tempismo.

Il sistema attualmente in vigore, invece, prevede:

- **una quota fissa**, corrispondente al **30% dello stanziato**, attribuita in pari misura a tutti gli Enti attivi presenti nel catalogo di Città metropolitana di Milano;
- **una quota pari al 70%** dello stanziato **proporzionata al volume finanziario** dei PIP/EDIZIONI prenotati ed erogati nell'anno o nel biennio (2016/2017), chiusi anche solo per la parte realizzata.

In questo modo, gli **importi** prenotabili sono **definiti sulla base della capacità di erogazione dei servizi** degli enti, garantendo una distribuzione **più bilanciata ed equa** delle risorse a disposizione.

3.2.2 Catalogo dell'offerta dei servizi integrati per l'apprendistato

Città metropolitana di Milano ha istituito **un catalogo dedicato agli enti fornitori di servizi** in ambito apprendistato. Al catalogo possono accedere, in qualità di fornitori di servizi, organismi singoli accreditati per la formazione e organismi associati in rete accreditati per la formazione e organismi accreditati per i servizi al lavoro.

Nel dicembre del 2017 è stato dato il via all'aggiornamento al "Catalogo della Città Metropolitana di Milano dell'offerta dei servizi integrati per l'apprendistato"; la procedura che si è conclusa nel 2018. L'aggiornamento ha costituito un'occasione per:

- presentare **nuove candidature** e progetti da parte di nuovi Operatori, singoli o in rete;
- presentare **nuovi moduli formativi** da parte degli Operatori già presenti nel Catalogo.

L'aggiornamento del Catalogo ha costituito, dunque, un'azione **necessaria** al fine di **includere** tutti gli **erogatori** di servizi che erano rimasti **esclusi** dalla precedente *call* e di **aggiornare i contenuti formativi** delle attività realizzabili.

Conclusioni

A conclusione di questo documento, finalizzato ad illustrare le azioni e gli esiti delle policy di Città metropolitana di Milano nel biennio 2016-2018 in ambito lavoro, si propone una riflessione su quelle che sono le ricadute strategicamente più rilevanti.

In primo luogo, il rafforzamento dell'interazione con gli enti accreditati: le azioni di **potenziamento della governance** hanno condotto a una più proficua strutturazione delle relazioni tra pubblica amministrazione ed enti, **enfaticando il ruolo manageriale che la PA può e deve ricoprire**.

Al contempo gli **enti accreditati**, spinti ad adottare una modalità di lavoro *in rete*, sono stati invitati a cercare una maggiore sinergia nella realizzazione dei servizi, focalizzandosi sulla **complementarietà delle competenze** piuttosto che sulla capacità di competere e ottenere risorse.

Anche la **relazione con le imprese** è stata **potenziata**: attraverso appositi strumenti ("Dote Impresa") e servizi (attività del S.O.D.) Città metropolitana di Milano ha cercato di costruire un dialogo, basato sulla comprensione dei bisogni del territorio e sulla ricerca delle soluzioni maggiormente idonee a favorire il perseguimento degli obiettivi di inclusione e garanzia del diritto di cittadinanza.

Infine, le relazioni con gli stakeholder e con il **terzo settore**: Città metropolitana di Milano si è impegnata nella *costruzione istituzionale* di tavoli in grado di **garantire stabilmente il confronto** con le parti sociali e le associazioni del territorio favorendo una migliore capacità di progettazione da parte della Pubblica Amministrazione.

Il complesso di questi interventi ha avuto come obiettivo principe l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione di Città metropolitana di Milano, rispondendo in questo modo a quel compito etico e civile che è proprio di tutta la Pubblica Amministrazione, ovvero **servire al meglio il cittadino**.

Patrizia Trapani, Direttore del Settore Formazione e Lavoro, ringrazia per la collaborazione tutto il suo staff ed in particolare: Sabina Pavesi, Valentina Claut, Aldo Tirelli, Giancarlo Mannarà, Costantino Costanzi, Livio Lo Verso e Antonino Sciabarrà.

Ringrazia per la partecipazione tutti gli Enti accreditati

Milano, 25 settembre 2018