faber

2022

PROGETTI STORIE PERSONE



La meccatronica è donna

Edizione **Cerro al Lambro**

IL MAGAZINE DI AFOL METROPOLITANA

faber

2022

PROGETTI STORIE PERSONE

Faber è il magazine di Afol Metropolitana, azienda speciale consortile che opera nell'area di Milano, il riferimento pubblico in tema di lavoro, formazione, orientamento.

Realizzato con periodicità annuale, Faber non è distribuito sul mercato ma inviato gratuitamente a sindaci, assessori e amministratori degli Enti consorziati in Afolmet, allo scopo di alimentare il dibattito e la riflessione sulle politiche attive del lavoro, sulle esigenze dei cittadini, sulla domanda di servizi delle imprese.

Edizione 2022.
chiuso in redazione
il 23/09/2022
Stampa Caleidograf srl

In questo numero contributi di:
Rosalinda Barbera, Fabrizio Buselli, Simone Cerlini, Valeria Cirocco, Maurizio Del Conte, Claudia Di Buduo, Tommaso Di Rino, Laura Ferrari, Alda Fiordelli, Mara Ghidorzi, Massimo Maraniello, Federico Nespoli, Mila Sara, Antonio Tursi, Antonella Vegetti

Progetto grafico:
Lorenzo Smania,
Angie Soto Romero

Ufficio Comunicazione:
Livia Chieppa, Daria De Carlini, Chiara Tentori

Autori delle foto:
In copertina Fausta Riva
pag 6, 8, Fausta Riva
pag 12 Chiara Piras
pag 22 Maurizio Mazzucchi
pag 24 Marco Dapino
pag 29 Maurizio Mazzucchi
pag 30 Marco Davolio
pag 31 Fausta Riva
pag 32 Marco Davolio,
pag 37 Roberta Barzaghi,
pag 45 Ufficio stampa Afolmet,
pag 48 Gloria Montagna,
pag 49 Cristiano Dagostino,
pag 49 Nicole Ganzetti.

Consiglio di Amministrazione Afolmet:
Maurizio Del Conte (Presidente)
Valeria Sborlino (Vice Presidente)
Pietro Ichino (Consigliere)
Marco Leonardi (Consigliere)

Direttore Generale Afolmet:
Tommaso Di Rino

Contatti:
via Luigi Soderini 24 – 20146 Milano
segr.direzionegenerale@afolmet.it

website:
afolmet.it



Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

SOMMARIO

04. Essere un punto di riferimento

05. Perché Faber

07. La meccatronica è donna

13. Incubatori di futuro

17. Contro ogni discriminazione la forza dei servizi per l'impiego

18. GOL è la riforma che aspettavamo

22. La rivoluzione silenziosa dei CPI

26. Zero file solo files

28. I-CREA Academy: cultura, territorio, lavoro

35. Pathway Donne

36. Al centro le persone

40. Mettiti in proprio, ti aiutano i CPI

42. In rete contro le crisi

44. A Milano un Patto per il lavoro

46. Ascolta: c'è il lavoro

48. Anatomia e dinamica di un territorio

50. Una metropolitana di servizi

52. Dal digitale la spinta per il lavoro che cambia

57. Rapporto Assolombarda AFOL Metropolitana sugli annunci di lavoro e focus on Comuni Afolmet









Essere un punto di riferimento

di **Maurizio Del Conte**
Presidente CDA
AFOL Metropolitana

A metà del 2019, quando il nuovo consiglio di amministrazione di Afolmet si è riunito per la prima volta, l'obiettivo è stato subito chiaro: assicurare a cittadini e imprese della Città metropolitana



di Milano servizi al lavoro efficaci, innovativi e all'altezza dei migliori standard europei. Per farlo è stato necessario ridisegnare il modello organizzativo dell'Agenzia, integrando gli strumenti finalizzati a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con una formazione professionale disegnata su misura della persona e dei fabbisogni di competenze espressi dalle imprese.

La profonda trasformazione che sta investendo il lavoro in tutte le sue forme richiede un continuo aggiornamento dei saperi e una cura costante del patrimonio professionale acquisito.
Guardiamo con fiducia alle opportunità legate alla digitalizzazione e all'economia verde. Ma siamo consapevoli che, se lasciate sole, molte persone rischiano di restare tagliate fuori dal mercato o di finire nella spirale del lavoro povero.
Perciò le fasi di transizione occupazionale vanno sostenute con efficaci misure di accompagnamento verso nuove professionalità e nuovi lavori.
In questo complesso scenario il ruolo di una agenzia pubblica come Afolmet è sempre più cruciale.
Operando in costante dialogo con le Istituzioni territoriali, le imprese e le parti sociali, Afolmet si pone come punto di riferimento e nodo di interconnessione operativa tra i tanti soggetti che, a diverso titolo, concorrono ad animare il mercato del lavoro.
Perciò siamo stati tra i più convinti promotori del Patto per il lavoro milanese, mettendo a disposizione nuovi spazi e nuovi strumenti per rendere i nostri servizi più efficaci, più accessibili e più diffusi sul territorio.

Se è certamente necessario aumentare il tasso di partecipazione al lavoro, soprattutto della quota femminile che è ancora lontana dagli obiettivi fissati a livello europeo, non meno importante è migliorare la qualità del lavoro e combattere ogni forma di illegalità.
Chi passa attraverso i nostri servizi diventa protagonista di un percorso virtuoso che contribuisce alla realizzazione di questi obiettivi ●

Perché Faber

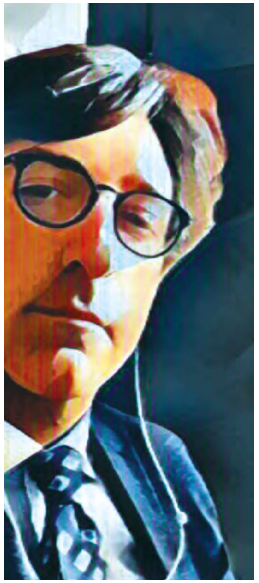
di **Tommaso Di Rino**
Direttore Generale
AFOL Metropolitana

Quando mi chiedono quale sia il senso di Afol Metropolitana, il perché della sua stessa esistenza, mi piace rispondere: «Offrire i nostri servizi a chiunque, a partire dai più fragili. Ed essere un consorzio di Enti Pubblici, in particolare di Comuni». E poi aggiungo che siamo consapevoli di dover essere il presidio pubblico in tema di lavoro, orientamento e formazione in un territorio di oltre 3 milioni di abitanti.

È questa l'idea diffusa in tutte le persone che lavorano in Afolmet. Sempre di più. Anche per aver affrontato insieme, per una strana curva della vita, una situazione emergenziale lunga, in un'area particolarmente colpita.
Con la nuova gestione abbiamo cercato di dare linfa al nostro operare, di apportare innovazioni, di credere nel digitale, persino di compiere una rivoluzione silenziosa nei Centri per l'Impiego (ne parliamo all'interno del magazine), di consolidare e ampliare l'offerta formativa e di orientamento. Faber serve a questo.
A trasferire ai nostri Soci i progetti, le idee, i risultati, le storie, le persone che ci caratterizzano e che sono anche le loro. Si inizia da quella in copertina, la storia di Iris, una nostra ex allieva della filiera formativa meccatronica, che ha trovato lavoro in Audi.
Ci auguriamo che parlare di lei possa scatenare un effetto emulativo per le ragazze dell'area metropolitana milanese.

Questo magazine vuole anche essere un modo per comunicare con Sindaci, Assessori e dirigenti di Città metropolitana Milano e dei Comuni consorziati.
Far circolare quanto accade e cosa potrebbe essere replicato nei territori. È l'opportunità di riflettere sulle politiche attive del lavoro, sulle esigenze dei cittadini, sulla domanda di servizi delle imprese.

Abbiamo immaginato che Faber potesse partire con una periodicità annuale, da collocare, a partire dal 2023, nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del bilancio consolidato.
Ci auguriamo che sia una iniziativa apprezzata e di raccogliere suggerimenti o proposte.
Posso assicurare che in Faber c'è l'entusiasmo e la passione della gente di Afol Metropolitana.
È già un grande risultato ●



guarda il video



Cover story

La meccatronica è donna

La storia di Iris, una nostra allieva. Tra ostacoli da superare, pregiudizi da abbattere e un sogno che si realizza

di **Fabrizio Buselli**
Responsabile filiera formativa Meccatronica
AFOL Metropolitana

"Mi chiamo Iris, sono nata a Milano e ho 22 anni. Voglio raccontare la mia storia perché spero possa essere d'aiuto a qualcuno. La mia carriera professionale ha seguito un percorso particolare perché, nonostante l'opinione contraria di molte, moltissime persone, ho deciso di intraprendere un cammino differente rispetto a quello che, nella norma, la nostra società si aspetta da una ragazza. Ho scelto di fare della mia passione il mio lavoro e così, essendo appassionata di motori, ho deciso di diventare un tecnico autoriparatore, un meccanico insomma".

La storia di una nostra allieva, filiera formativa meccatronica, è la storia di copertina di questo magazine. Per molti motivi quella di Iris Ilacqua ci è sembrata una storia da raccontare, nella speranza che possa scatenare un effetto emulativo, che induca molti adolescenti a non arrendersi di fronte agli ostacoli che la vita ti presenta, che possa incoraggiare le giovani ragazze a pensare più in grande, ad andare oltre gli stereotipi di genere.

Iris, partiamo dalle difficoltà che hai dovuto affrontare.
Per centrare il mio obiettivo ho dovuto superare parecchi ostacoli.
I miei genitori sono stati il primo e il più difficile.
Alla fine delle medie, quando dovevo fare una scelta forse ancora troppo grande per una ragazza di 13 anni e cioè decidere cosa fare alle superiori, hanno deciso loro per me.
Pensando al mio carattere forte, al mio modo di pensare e di pormi con le persone, mi hanno iscritta a un liceo di scienze umane. Dopo avrei dovuto fare l'università. Io gli avevo già spiegato cosa avrei voluto fare.

Come hai scoperto la tua passione?
In occasione degli orientamenti scolastici sono andata in un istituto professionale a fare il micro-inserimento per meccanica d'auto. I miei non erano d'accordo ma, a parte questo, avevo trovato solo una struttura privata con costi molto elevati. Insomma alla fine mio padre e mia madre sono rimasti della loro idea. Mi sentivo ripetere continuamente: "Sei una femmina, non puoi fare un lavoro da maschio" e così ho visto sparire il mio sogno. Ma solo per un po'. Dopo un paio di anni il mio percorso al liceo era già terminato: breve ma intenso.
Tra bocciature e battaglie continue con professori che non mi capivano e che, a parte giudicarmi con i voti, non mi rivolgevano neanche la parola. Non riuscivo proprio ad adattarmi e sentirmi bene tra quelle mura dove a nessuno importava delle mie capacità, dei miei talenti. L'unica cosa che importava erano i voti. Abbandonai la scuola. Definitivamente.
Ho passato tutti gli anni della mia adolescenza facendo lavoretti occasionali, fino a quando, nell'estate del 2017, sono finalmente diventata maggiorenne.
Il mio primo atto ufficiale fu proprio quello di iscrivermi nuovamente a scuola.
Questa volta per fare meccanica d'auto. Come avevo sempre voluto.

Così, arrivi ad Afol Metropolitana...
Già. Dopo varie ricerche ho conosciuto il Centro di Formazione Professionale di Afol Metropolitana che, al contrario dell'istituto di cui ho parlato prima, mi avrebbe poi dato la possibilità



"Un giorno, dopo circa due mesi, è arrivata una chiamata che mi ha riempito il cuore di gioia e lo ha fatto tornare a battere. Mi aveva contattato Audi per un colloquio

di frequentare i corsi praticamente senza costi se non quelli minimi per acquistare la divisa da lavoro. Ho iniziato ad andare a scuola davvero, a seguire le lezioni, a scoprire un altro mondo e conoscere una realtà completamente diversa da quella alla quale ero abituata. In Afol Metropolitana ho avuto dei professori che nel tempo sono diventati come la mia seconda famiglia, supportandomi nei mille momenti di sconforto che ho avuto, tra gli screzi con i compagni che non mi accettavano del tutto e i problemi legati ai colleghi incontrati nei tirocini.

Fai conto di parlare a ragazze come te: quali esperienze hai potuto maturare mentre studiavi?
Molto belle e anche importanti. Il primo anno, ad esempio, sono andata a lavorare in Ford, il secondo in Fiat, il terzo e ultimo l'ho svolto in Toyota, che però, per il fatto che era appena scoppiata la pandemia legata al Covid-19, ho dovuto interrompere prima della fine.
Il mio ultimo anno sono stata costretta a terminarlo in didattica a distanza, ma nonostante questo sono riuscita a diplomarmi come autoriparatrice.
Ottenuto il diploma, ho deciso di proseguire e iscrivermi a un corso di meccatronica per specializzarmi sui motori ecosostenibili ovvero elettrici, ibridi, a GPL e metano.
Qui ho avuto la grande occasione di andare a svolgere un tirocinio all'estero, in Slovenia, cosa che non mi sarei mai potuta permettere senza la borsa di studio che mi è stata offerta dal corso. Ho vissuto e lavorato in un'officina Renault per circa quattro mesi, esperienza magnifica grazie alla quale ho confermato a me stessa di aver fatto la scelta giusta.

Poi hai affrontato il mercato del lavoro e non è stata una passeggiata...
Direi proprio di no. Rientrata in Italia e terminato il corso di specializzazione, ho iniziato a cercare lavoro come tecnico ma... sono arrivate le batoste! Ho fatto molti colloqui andati male o con recruiter che confessavano la loro curiosità di conoscere una donna meccanico, ma che mai avrebbero selezionato una donna per un vero lavoro in officina. In altre occasioni le proposte contrattuali erano di stage o addirittura poco dignitose. Ho passato mesi a cercare... finché un giorno ho ceduto: ho accettato uno stage per un altro tipo di mansione nel settore automotive.
Stare a casa senza lavorare mi stava facendo entrare in un loop di negatività che non mi appartiene e mi stava allontanando dal mio sogno.
Così sono andata a lavorare in ufficio. In Mercedes.
Qui, mi occupavo di ripristinare e periziare veicoli usati.
Non era male: l'ambiente era piacevole e i colleghi simpatici. Ma più passava il tempo, più tutto iniziava a starmi davvero stretto. Passavo ogni giorno in officina e sognavo di vestirmi in divisa e mettermi, anche io come gli altri, sotto il ponte a lavorare.

E alla fine è arrivata la svolta.
E che svolta! Un giorno, dopo circa due mesi, è arrivata una chiamata che mi ha riempito il cuore di gioia e lo ha fatto tornare a battere.
Mi aveva contattato Audi per un colloquio. Come tecnico.
Senza pensarci due volte ho accettato e nel giro di pochi giorni mi sono presentata a quelli che, ancora oggi, sono i miei capi.
È stato un incontro pazzesco: dopo un colloquio lungo e intenso, sono stata assunta e con un vero contratto! Sono rimasta senza parole... e ho avuto bisogno di qualche momento per realizzare la cosa. Sono diventata ufficialmente un tecnico autoriparatore Audi!
Ero la persona più felice del mondo: con quel contratto, nella mia testa, avevo annientato tutti i pregiudizi che mi erano piovuti addosso in quanto donna nel settore automotive.
Poi sono riuscita a entrare nel team del marchio che ho sempre avuto nel cuore.
Quello che volevo nella mia vita era semplicemente fare ciò che mi piace, svegliarmi la mattina e non essere come quelli che dicono: "Devo andare a lavorare e non ho voglia."
Io voglio alzarmi sempre con il sorriso, soddisfatta di ciò che faccio. Mi sono sempre ripetuta "Vietato dire: non ce la faccio" e ce l'ho fatta. Nonostante mille difficoltà. Perché con la passione e la determinazione si può davvero fare qualsiasi cosa ●



ascolta il podcast

La filiera meccatronica

Con riferimento alla IeFP, ovvero ai percorsi di Istruzione e Formazione Professionale post terza media che danno la possibilità di imparare lavorando, l'offerta formativa di Afolmet nella meccatronica si articola in corsi di qualifica triennale seguiti da un quarto anno di diploma tecnico professionale corrispondente al IV livello EQF (European Qualifications Framework).

L'iscrizione al primo anno e l'inserimento di ragazzi a rischio dispersione viene sostenuto con azioni di orientamento sviluppate sia a livello centrale che territoriale.

Più del 50% dell'intero monte ore è programmato in ambito tecnico professionale e per consolidare i saperi e le competenze acquisite in aula e nei laboratori professionalizzanti delle sedi. Dal secondo al quarto anno vengono attivati percorsi di stage e alternanza scuola lavoro presso aziende partner del territorio. Le competenze vengono acquisite con una programmazione didattica flessibile che incrocia le indicazioni regionali con quelle provenienti dalla rete di collaborazioni aziendali di Afolmet.

L'offerta formativa copre buona parte del territorio metropolitano milanese: nell'area nord ovest è attiva la sede di Cesate con corsi di qualifica e diploma tecnico professionale nel settore elettrico e informatico. A Sesto San Giovanni si tengono i corsi in ambito Automotive con Qualifiche per meccanici e carrozzieri e Diploma Tecnico per meccatronici. Nel sud est del territorio ci sono i CFP di San Donato Milanese, con corsi di Qualifica e Diploma Tecnico Professionale nel settore elettrico e termoidraulico, e di Rozzano con corsi di Qualifica e Diploma Tecnico Professionale nel settore elettrico e informatico.



> È questo l'unico sistema scolastico in Italia che consente già al termine del terzo anno di studi di poter entrare nel mercato del lavoro con un titolo riconosciuto

Incubatori di futuro

vai al sito

Tra formazione ed educazione: i CFP di Afol Metropolitana aiutano ogni anno ragazzi e ragazze a trovare la loro strada

di **Antonella Vegetti**
Responsabile Coordinamento DDIF
AFOL Metropolitana

Oltre duemila studenti in nove Centri di Formazione Professionale (CFP) ubicati nel territorio dell'area metropolitana milanese. Sono questi i numeri dei percorsi formativi in Istruzione e Formazione Professionale (ieFP) di Afol Metropolitana. Ma dietro i numeri ci sono storie, ci sono ragazzi che frequentano le scuole con l'obiettivo di imparare un mestiere nei settori del benessere, della moda, della ristorazione, dei servizi alle aziende e della meccatronica.
Appassionati del fare, trovano una didattica su misura, accogliente nelle difficoltà, stimolante verso le diversità e premiante nel percorso di scoperta dei loro talenti.
In tutti i percorsi formativi è possibile attivare personalizzazioni per allievi con esigenze di apprendimento specifiche, con disabilità oppure per studenti che intendono riprendere gli studi. Durante il percorso formativo, è possibile formarsi in aula lavorando contemporaneamente in azienda.
L'offerta formativa di Afolmet può contare sullo sviluppo della filiera professionalizzante, che garantisce agli studenti la possibilità di proseguire gli studi fino al conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore (biennio ITS post diploma), ottenendo il riconoscimento di titoli professionali lungo il percorso di formazione utili all'accesso nel mondo del lavoro: è questo l'unico sistema scolastico in Italia che consente, già al termine del terzo anno di studi, di poter entrare nel mercato del lavoro con un titolo di studio riconosciuto.
I Centri di Formazione Professionale di Afol Metropolitana coprono per la quasi totalità l'intera filiera professionalizzante. Un'offerta così articolata permette una rispondenza qualitativa anche nelle relazioni con il sistema imprese, agevolando collaborazioni e inserimenti lavorativi coerenti con il titolo di studio conseguito.
I professionisti dell'orientamento presenti in ogni scuola, unitamente agli esperti del mercato del lavoro presenti nei nostri Centri per l'Impiego, favoriscono percorsi di accompagnamento al lavoro di qualità e alla portata di tutti gli allievi.
Anche in questi anni pandemici, gli studenti in uscita dal nostro sistema scolastico registrano, a sei mesi dalla conclusione dell'esperienza formativa, un inserimento lavorativo pari al 45,4%. I dati riguardanti i profili tecnico superiore (ITS e IFTS) confermano i risultati a livello nazionale, che danno un tasso di inserimento lavorativo a un anno dal diploma di oltre l'80% degli studenti.
Il sistema della formazione professionale in Afolmet non intende fermarsi alla formazione di nuovi professionisti.
Una grande attenzione viene data alla dimensione educativa, alla cura e al sostegno dei ragazzi e delle famiglie attraverso progetti consolidati, nuove sperimentazioni e azioni personalizzate.
Vi sono progetti tradizionali, come le attività sull'espressività

Anche in questi anni pandemici, gli studenti in uscita dal nostro sistema scolastico registrano a sei mesi dalla conclusione dell'esperienza formativa un inserimento lavorativo pari al 45,4%

teatrale, che hanno preso forma di un percorso strutturato e coerente in ogni Centro di Formazione Professionale. In tutte le classi prime viene avviato un laboratorio teatrale in cui le ragazze e i ragazzi si sperimentano con differenti tecniche, per costruire insieme uno spazio/tempo dove ritrovare una libera espressione delle proprie risorse creative e dove imparare a "fare gruppo" senza mettere da parte la propria personalità.
Anche le attività legate a laboratori di lettura vengono ripresentate ogni anno, sotto forma di progettualità che vedono coinvolte più realtà. Importante in questo senso segnalare il progetto finanziato da Fondazione Cariplo «Felice chi legge», promosso da Fondazione Franceschi, Farneto Teatro e Università Bicocca con il dipartimento Scienze della Formazione.

Il sistema della formazione professionale

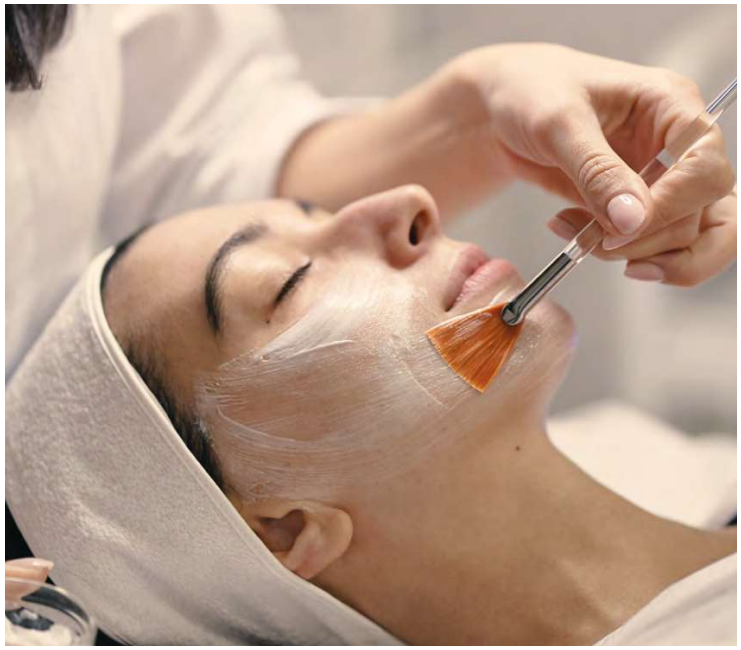
Attestato di qualifica di istruzione e formazione professionale
a seguito di un percorso di base di tre anni.

Diploma di istruzione e formazione professionale
a seguito di un percorso quadriennale.

Certificato IFTS - Istruzione e Formazione Tecnica Superiore
dopo aver ottenuto il diploma professionale e dopo un ulteriore anno di specializzazione.

Diploma ITS dopo aver ottenuto il certificato IFTS o un diploma di maturità statale e dopo due anni ulteriori di specializzazione.

I livelli della "filiera professionalizzante" (qualifica, diploma, certificato IFTS, diploma ITS) sono riconosciuti sul territorio nazionale e correlati allo standard di qualificazione europeo.



Si registrano inoltre progetti di educazione civica in partenariato con la Croce Rossa Italiana e la Protezione Civile Nazionale e progetti di contrasto al cyberbullismo.
Da questo anno formativo vengono introdotte novità particolarmente interessanti e utili nello sviluppo di crescita degli studenti.
Con il programma Erasmus+, gli allievi Marco B., Josè Q., Mattia S., Mattia M., Marco R., Thomas M., Airish C. e Antonino A., particolarmente meritevoli e provenienti dalle filiere meccatronica e ristorazione, partecipano al progetto di mobilità internazionale in un Centro di Formazione a Granada (Spagna) nel mese di settembre, in cui prenderanno parte ad attività di laboratorio attivate nella scuola e saranno successivamente inseriti in attività di tirocinio curriculare in aziende della città spagnola.
Per contribuire a ridare centralità ai nostri studenti, vengono proposti percorsi di interclasse nei quali sperimentare "posture filosofiche" allo scopo di favorire un lavoro su di sé, autoconsapevolezza e stimolazione di competenze critico-riflessive.
L'intervento, di natura pedagogica, intende delineare una sorta di eserciziario allo scopo di fornire elementi utili a posizionarsi a partire da sé per poi sviluppare la propria personalità, promuovendo traiettorie esistenziali a supporto della traiettoria professionale, in contrasto con la povertà simbolica in campo educativo che circonda i giovani ●



Una grande attenzione viene data alla dimensione educativa, alla cura e al sostegno dei ragazzi e delle famiglie attraverso progetti consolidati, nuove sperimentazioni e azioni personalizzate

Offerta formativa IeFP di Afol Metropolitana

CFP	Filiera formativa	Diplomi
Paullo Milano	Moda e Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale, IFTS e ITS
Grandi Sesto San Giovanni	Ristorazione e Meccatronica	attestato di qualifica, diploma professionale, IFTS
Cologno Monzese	Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale
Cormano	Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale
Cesate	Servizi alle aziende e Meccatronica	attestato di qualifica, diploma professionale, IFTS
Rozzano	Meccatronica e Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale, IFTS
Melegnano	Ristorazione e Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale
San Donato Milanese	Meccatronica e Benessere	attestato di qualifica, diploma professionale
Pieve Emanuele	Ristorazione	attestato di qualifica, diploma professionale, IFTS



Indicatori - studenti qualificati e diplomati anno 2021

Filiera	Allievi qualificati e diplomati alla ricerca di lavoro	Tasso di inserimento lavorativo	Tasso di coerenza occupazionale	Tipologia rapporto di lavoro			
				Apprendistato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Altro
Benessere	216	43,5%	45,7%	33,0%	43,0%	5,0%	19,0%
Competenze Aziendali	10	50,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	40,0%
Meccatronica	151	49,0%	35,1%	16,0%	62,0%	5,0%	17,0%
Moda	7	28,6%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%
Ristorazione	87	44,8%	51,3%	23,0%	56,0%	0,0%	21,0%
Totale	**471**	**45,4%**	**42,1%**	**24,0%**	**52,0%**	**5,0%**	**19,0%**

Contro ogni discriminazione la forza dei servizi per l'impiego

di **Diana De Marchi**
Consigliera Delegata al Lavoro
e Politiche Sociali
Città metropolitana di Milano



Mi conoscete.
Il mio sogno, il mio obiettivo è trovare soluzioni e linguaggi per contrastare le discriminazioni: da quelle di genere a tutte le differenze, in modo che il territorio di Milano diventi in pieno Area metropolitana dei Diritti. Afolmet è per noi il partner ideale per raggiungere l'obiettivo e lo dimostrano i risultati che ha ottenuto l'azienda in questi anni. Ho trovato una realtà viva e innovativa, come dimostra il premio "Valore Pubblico" assegnato da Sda Bocconi School of Management all'innovativa app myAfolmet, attiva dal marzo 2021, che consente di portare concreti e tangibili risultati alle cittadine e ai cittadini, semplificando gli adempimenti amministrativi e l'accesso ai servizi.
Con Afol Metropolitana abbiamo lavorato gomito a gomito, coinvolgendo le donne e gli uomini che rappresentano l'anima e la spina dorsale dell'organizzazione, per iniziative che mi hanno vista, come Consigliera Delegata al Lavoro e alle Politiche Sociali, come stimolo e promotrice.
Mi riferisco al potenziamento dei servizi per i profughi, con l'attivazione di uno sportello dedicato nel Centro per l'Impiego di Milano, un punto di incontro visibile e rapido per le persone, soprattutto donne e bambini, in fuga dalle guerre e dai disastri che costringono a una difficile scelta migratoria.
Un altro risultato che mi piace sottolineare è la sottoscrizione di un protocollo che consolida la relazione tra Centri per l'Impiego e Centri Antiviolenza di Città metropolitana, partendo dal comune capoluogo.
L'accordo definisce procedure di ascolto e presa in carico, orientamento al lavoro e formazione, per donne che hanno vissuto esperienze di violenza, identifica antenne nei Centri, capaci di leggere i segnali deboli e intercettare il problema, e in grado di relazionarsi con la rete di professionisti e servizi.
Siamo chiamati tutti quanti oggi a uno sforzo decisivo per il rinnovamento, finalmente, delle politiche del lavoro con il programma GOL, che proprio alle persone più in difficoltà si rivolge.
Per riuscire a portare il nostro aiuto a queste persone abbiamo oggi bisogno di fiducia, per dare vita a un modello di cooperazione tra servizi pubblici e soggetti privati: agenzie per il lavoro, enti di formazione, operatori accreditati.
Abbiamo dimostrato che la Città metropolitana è aperta alle partnership e a valorizzare le competenze e le specificità di tutte e tutti per eliminare ogni forma di discriminazione e Afol Metropolitana aderisce a questi valori e se ne fa promotrice. È con lo sforzo e le qualità di tutte le persone che possiamo rendere davvero il posto in cui viviamo accogliente, aperto e autentico modello della garanzia reale ed effettiva dei diritti.

GOL è la riforma che aspettavamo

L'ambiziosa misura del PNRR è l'occasione per una piena collaborazione pubblico-privato

di **Claudia Di Buduo**
Ufficio Attuazione Programmi
AFOL Metropolitana



> **Una riforma per rendere omogeneo in tutto il Paese il modo di affrontare le politiche del lavoro e per rendere universali i livelli essenziali**

Nell'autunno del 2020 un team di esperti del mercato del lavoro ha iniziato a concepire una misura per utilizzare le risorse Next Generation EU e del collegato Dispositivo per la ripresa e la resilienza, al fine di rendere l'accesso alle politiche attive del lavoro in Italia finalmente universale, un diritto per tutti. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR, Circolare MEF 29 ottobre 2021), nella Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1 "politiche attive del lavoro e formazione", contiene un ambizioso piano di riforma e con il Decreto Interministeriale del 5 novembre 2021 si adotta la strategia operativa: il Programma nazionale per la Garanzia dell'Occupabilità dei Lavoratori (GOL) poi pubblicato in GU (Gazzetta Ufficiale) a fine dicembre 2021.

GOL, come tutte le misure del PNRR non funziona in base all'ammissibilità della spesa, come i Fondi Strutturali e di Investimento Europei, che siamo abituati a utilizzare, ma in base al raggiungimento di obiettivi quantitativi o di realizzazione di riforme: un modello di intervento nuovo, basato sulla corresponsabilità, dove se vinciamo, vinciamo tutti, e se perdiamo...
Il programma prevede una gestione regionale ed il Piano di Azione Regionale Lombardia è stato approvato il 23 maggio 2022, primo in Italia. L'avviso per la prima attuazione del PAR alla fine dello stesso mese.
Il dispositivo è attivo dal 6 giugno 2022.
Siamo stati i primi a partire.
Ma cosa cambia rispetto a prima?
L'Italia si è impegnata a coinvolgere 3 milioni di persone entro il 2025, di cui almeno il 75% donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55. Almeno 800 mila dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali. Sempre entro il 2025, almeno l'80% dei Centri per l'Impiego in ogni regione dovrà rispettare gli standard definiti quali livelli essenziali.
GOL è dunque innanzitutto una riforma per rendere omogeneo in tutto il Paese il modo di affrontare le politiche del lavoro e per rendere universali i livelli essenziali; per poterlo fare non sono sufficienti i servizi pubblici che, anche dopo il poderoso piano di assunzioni di questi anni, scontano ancora una profonda differenza con i maggiori Paesi europei.
Si tratta di coinvolgere gli operatori privati in una relazione collaborativa, promossa e coordinata dai Centri per l'Impiego, in cui tutti operiamo a favore dei più deboli.
Quando a gennaio 2022 ci trovammo a discutere il programma non capimmo a pieno cosa ci aspettava: la più importante riforma della storia dei servizi al lavoro.
Saremmo diventati il riferimento pubblico, gratuito, professionale di cittadini portatori di bisogni complessi, ma anche degli operatori privati che non ci avrebbero più visto come il fratello povero e inefficiente, ma come il pilastro del sistema: avremmo esteso l'esperienza delle reti, maturata con il collocamento mirato, a tutti i servizi delle politiche attive del lavoro.
Ora siamo in mezzo a uno sforzo organizzativo e gestionale senza precedenti: stiamo erogando sistematicamente formazione alle nostre squadre per lavorare con le persone con efficacia e professionalità; sottoponiamo chi arriva nei CPI a interviste ben più approfondite rispetto al passato, momenti di relazione e di ascolto per costruire Piani Personalizzati più adatti ad accompagnare le persone al lavoro; a volte per sollecitarle e pungolarle; abbiamo attivato uffici specifici

per la relazione con gli operatori privati in tutti i CPI e stiamo portando avanti una strategia di cooperazione tra pubblico e privato per condividere informazioni e risorse; finalmente stiamo applicando senza sconti o ritardi le procedure per condizionare il sostegno al reddito alla partecipazione a percorsi di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Siamo orgogliosi di quel che facciamo, anche il nostro lavoro è riconosciuto per quel che vale.
Ci aspettano ardue imprese, per esempio mobilitare gli inattivi e aumentare il tasso di attività delle donne.
È per questo che non possiamo fare a meno di concepire proposte sperimentali, aprire sedi e sportelli per avvicinarci di più alle persone, continuamente innovare, affrontare la complessità, guardare negli occhi la fatica, senza mai smettere di crederci ●

Come funziona GOL

In una prima fase (giugno • settembre 2022) GOL è rivolto prioritariamente a percettori di sostengo al reddito (Naspi o RDC), poi a tutti i disoccupati in cerca di lavoro e anche alle persone inattive.

La persona accede alla rete di operatori pubblici e privati e viene sottoposta a una fase accurata di assessment (come stabilito dalla Deliberazione n°5 di ANPAL del 9/05/2022) per identificare i suoi bisogni espliciti e impliciti. Il test definisce l'intensità di aiuto da portare alla persona, in 4 cluster, associati a pathway di servizi (percorsi su misura) che vengono riportati nel Patto di Servizio Personalizzato:

1 • Reinserimento occupazionale (max 6 mesi): max 16 ore di orientamento specialistico individuale (LEP E e F2) di cui 10 ore max di individuazione, valutazione e certificazione delle competenze (IVC) + max 10 ore di supporto all'autoimpiego LEP O (eventuale) + accompagnamento al lavoro (LEP F3)

2 • Upskilling (max 6 mesi): max 16 ore di orientamento specialistico individuale (LEP E e F2) di cui 10 ore max di IVC (Individuazione valutazione certificazione delle competenze) + max 10 ore di supporto all'autoimpiego LEP O (eventuale) + max 150 ore di formazione mirata all'inserimento lavorativo + accompagnamento al lavoro (LEP F3)

3 • Reskilling (max 12 mesi): max 20 ore di orientamento specialistico individuale (LEP E e F2) di cui 10 ore max di IVC + max 15 ore di supporto all'autoimpiego LEP O (eventuale) + max 150 ore di formazione mirata all'inserimento lavorativo + accompagnamento al lavoro (LEP F3)

4 • Lavoro e inclusione (max 12 mesi): max 36 ore di orientamento specialistico individuale (LEP E e F2) di cui 10 ore max di IVC + max 20 ore di supporto all'autoimpiego LEP O (eventuale) + max 150 ore di formazione mirata all'inserimento lavorativo + dalle 16 alle 60 ore di formazione per la riattivazione + accompagnamento al lavoro (LEP F3) o in alternativa promozione e attivazione del tirocinio (LEP F2).



REALIZZATO CON IL SOSTEGNO DI
UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo
Regione Lombardia
fse
POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Diventa protagonista

Entra nel mondo del lavoro con i corsi IFTS di Afol Metropolitana

- **Catering & delivery gourmet**
- **Tecnico dell'accoglienza e dell'assistenza turistica per le attività ricettive**



Cosa sono gli IFTS • Sono corsi gratuiti di specializzazione per la formazione di tecnici richiesti dalle aziende; sono molto pratici perché lasciano ampio spazio ai laboratori: i docenti provengono per la maggior parte dal sistema delle aziende. La **durata** è di un **anno, 1000 ore**, di cui almeno il 40% in tirocinio.

Quale titolo di studio • Al termine dell'anno viene rilasciato il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore, subito spendibile nel mercato del lavoro italiano ed europeo.

Chi può frequentarli • Chi possiede il diploma di Istruzione Secondaria Superiore o il Diploma Professionale di tecnico conseguito nei percorsi di IeFP (IV anno).

Dove • Il **corso di catering** a Pieve Emanuele. Il **corso di assistente turistico** a Milano.

INFORMAZIONI E ISCRIZIONI
divisione.formazione@afolmet.it

afolmet.it

Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro



La rivoluzione silenziosa dei CPI

Dal piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, effetti positivi per Afolmet. Cosa è già successo, cosa potremmo fare nel futuro

Interno CPI Milano

di **Simone Cerlini**
Capo Divisione Lavoro
AFOL Metropolitana

“Oggi chi accede ai CPI gestiti da Afolmet trova in prima linea persone capaci di aiutare nella ricerca attiva e se serve di pungolare nell’attivazione

Nel 2021 Afol Metropolitana, con la sua Divisione Lavoro, si è posta il problema del pieno e convinto rispetto dell’insieme dei LEP, Livelli Essenziali delle Prestazioni, quell’insieme di servizi minimi e obbligatori che i Centri per l’Impiego (CPI) devono offrire a persone e imprese. Ripartiamo dai LEP, ci si è detti e facciamolo attraverso una radicale trasformazione dei processi, tanto profonda quanto nascosta.

Il CPI è storicamente vissuto all’esterno come un erogatore di adempimenti amministrativi e all’interno l’abitudine aveva sclerotizzato un certo modo di fare. Chi accedeva allo sportello voleva certificazioni e certificazioni trovava.
I LEP raccontano una storia diversa. La persona se anche chiede certificazioni deve dedicarsi alla ricerca attiva di lavoro.
Si tratta di un Patto: il CPI si obbliga a supportare la persona, la persona si impegna attivamente. Il Patto non è un mero adempimento, ma un atto che presuppone un ingaggio reciproco, un progetto di inclusione attiva. Nel momento di presa in carico la persona deve potersi confrontare con professionisti in grado di leggere i bisogni impliciti ed espliciti, motivare, accompagnare alla lettura delle opportunità, progettare un percorso.
Introdurre questi servizi da subito ha significato una vera rivoluzione per la Divisione Lavoro. Abbiamo costruito insieme strumenti per la lettura del bisogno e l’orientamento di base, rivisto il processo di presa in carico dall’ascolto delle richieste alla costruzione del Patto.

Oggi chi accede ai CPI gestiti da Afolmet trova in prima linea persone capaci di aiutare nella ricerca attiva e se serve di pungolare nell’attivazione.
Vogliamo diventare il punto di riferimento riconosciuto per l’inserimento lavorativo, al pari se non più degli operatori privati dai quali ci distingue qualcosa di netto: noi non facciamo alcuna selezione all’ingresso, ognuno per noi è egualmente importante e ha diritto di ricevere servizi.
Il quadro normativo come opportunità e non come limite.
In un'indagine sul cambiamento a giugno 2022 Vincenzo Grillo, Responsabile del Centro per l’Impiego più grande d’Italia, Milano, ha sostenuto che la svolta nella Divisione Lavoro dell’ultimo anno è stata l’attenzione al dettaglio del quadro normativo. Come si concilia con la maggiore efficienza e l’efficacia dei processi?

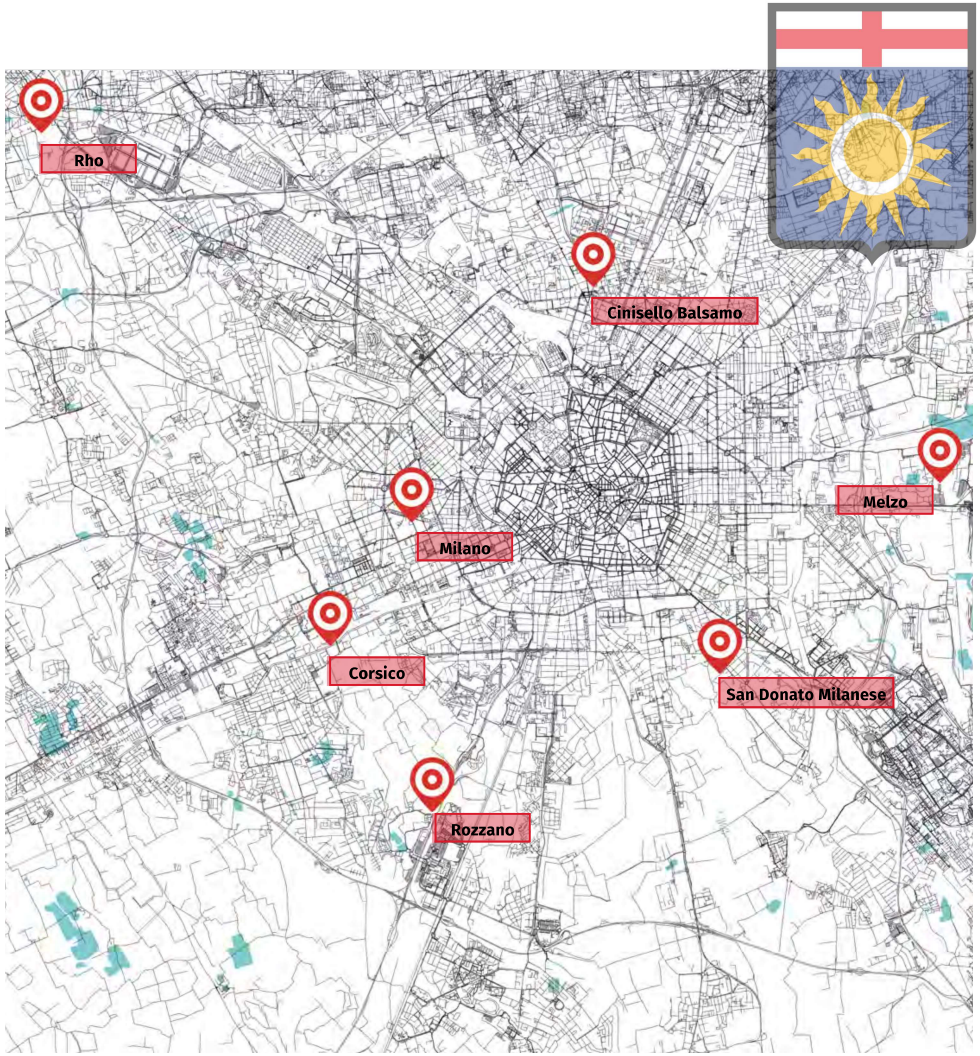
Nell’estate 2021 con Tommaso Di Rino, direttore generale Afolmet, ci siamo trovati a interrogarci sul significato autentico di Afol Metropolitana e dell’azienda che voleva diventare.
La riflessione sull’identità ci ha portato a darci un timone: Afolmet accompagna le persone in difficoltà, o transizione occupazionale, all’inserimento lavorativo.
Tale principio del nostro agire è stato declinato in obiettivo, missione, visione, promessa e nei valori in cui ci riconosciamo.
“Chi siamo” rappresenta un punto di partenza che ha impatti sulla gestione operativa.
Se devo accompagnare al lavoro non posso limitarmi agli adempimenti amministrativi, né posso fermarmi allo sviluppo di competenze.
Siamo stati costretti a ragionare sulle metriche, a darci target quantitativi: come misuriamo quanto abbiamo rispettato il nostro obiettivo?
Improvvisamente il ruolo dei Responsabili è cambiato: non più meri esecutori di indicazioni calate dall’alto, ma manager con la responsabilità di individuare soluzioni organizzative e gestionali per il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto del sistema dei vincoli.
La parola chiave è Responsabilità, guarda caso uno dei nostri valori essenziali.
La responsabilità di fare al meglio il nostro mestiere ci ha costretto a rivedere i processi



e ad allinearli con diligenza al quadro normativo.
Ecco spiegata l'illuminazione di Vincenzo.
Come accompagnare le persone al lavoro nel pieno rispetto del quadro normativo? Partendo dall'applicazione scrupolosa delle norme. Nel dicembre 2021 sono entrati 128 lavoratori nella Divisione Lavoro, assunti dalla Città metropolitana di Milano e distaccati in Afolmet: rappresentano il 67% del contingente atteso.
Oggi gli uffici possono far fronte agli impegni più urgenti: un servizio di orientamento precoce; le segnalazioni all'INPS per decurtazioni per le persone inadempienti beneficiarie di sostegni al reddito; la verifica della totalità dei prospetti informativi delle imprese per la compliance alla legge 68/99 e il supporto alle imprese inadempienti al rispetto delle norme; l'individuazione di oltre 240 posti di lavoro al mese contro i 150 degli anni precedenti. Nel prossimo futuro altri 70 specialisti ci consentiranno di aprire sportelli lavoro in tutti i Municipi del Comune di Milano, rispondere alle scoperture delle aziende in obbligo segnalando le persone con disabilità disponibili al lavoro; potenziare l'offerta dei servizi perché tutti siano accompagnati nei momenti di transizione lavorativa e trovino risposta ai loro bisogni

vai al sito

Città metropolitana di Milano



I nostri CPI

Gestiscono, per conto della Città metropolitana di Milano, sette Centri per l'Impiego: Milano, Cinisello Balsamo, Corsico, Melzo, Rho, Rozzano e San Donato Milanese.

I CPI **erogano** un servizio pubblico: agevolano l'inserimento lavorativo dei cittadini e l'individuazione di risorse umane rispondenti alle esigenze aziendali.

Svolgono attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi delle categorie protette, le cessazioni dei rapporti di lavoro e il rilascio del certificato di disoccupazione.

Sono in grado di farti conoscere la persona giusta per la tua azienda.

Ti forniscono gli strumenti indispensabili per la ricerca attiva del lavoro.

Zero file solo files

myAfolmet, una storia di successo sulla strada della semplificazione



I cittadini del territorio metropolitano milanese hanno potuto ottenere certificati, servizi e informazioni, senza muoversi da casa, senza sostenere lunghe file, direttamente nel proprio smartphone

di **Antonio Tursi**
Responsabile Sistemi Informativi
AFOL Metropolitana

vai al sito

Individuare progetti innovativi capaci di portare risultati tangibili per cittadini e imprese e favorire l'attivazione di circoli virtuosi. È con questo obiettivo che Sda Bocconi School of Management e il Gruppo editoriale Gedi hanno pensato "Valore pubblico: la Pubblica Amministrazione che funziona", che ha premiato lo scorso 20 giugno 35 "progetti di valore" tra i 179 presentati da Enti pubblici di tutta Italia. Sul podio c'era anche lei, l'app di AFOL Metropolitana myAfolmet, premiata dal ministro Renato Brunetta, durante la cerimonia conclusiva del progetto.

Afol Metropolitana ha ricevuto il premio per la sezione "semplificazione" e per «l'impatto generato dalla app in termini di valore liberato e valorizzazione (qualitativa e quantitativa) dei servizi offerti» e per «l'attenzione alla user experience e l'approccio alla trasformazione dei servizi in ottica globale e di digitalizzazione», così recita la motivazione di premiazione.

Pensata da Afol Metropolitana per rendere più smart i Centri per l'Impiego di Milano, Cinisello Balsamo, Corsico, Melzo, Rho, Rozzano e San Donato Milanese, gestiti dall'azienda speciale per conto della Città metropolitana di Milano, myAfolmet è completamente gratuita e attiva dalla fine di marzo 2021. I cittadini del territorio metropolitano milanese, connessi digitalmente con il loro CPI, hanno potuto ottenere certificati, servizi e informazioni, senza muoversi da casa, senza sopportare lunghe file, direttamente nel proprio smartphone. Al 30 agosto 2022 sono stati 80.003 i certificati rilasciati sulla app da Afol Metropolitana, i quali rappresentano il 72,5 % dei certificati evasi dai 7 Centri per l'Impiego.

Prima del suo genere in Italia, myAfolmet è finanziata da Regione Lombardia, all'interno del Piano regionale di Potenziamento dei Centri per l'Impiego. Grazie alla app le persone possono richiedere certificati sulla storia dei propri rapporti di lavoro e lo stato occupazionale e sottoscrivere il Patto di Servizio Personalizzato (PSP) grazie al quale si concorda con il Centro per l'Impiego il percorso di ricerca attiva del lavoro più adatto al proprio profilo professionale.
Dall'app, inoltre, è possibile consultare le offerte di lavoro o le opportunità di tirocinio e avere informazioni utili su formazione e orientamento.
La app, che "digitalizza" i Centri per l'Impiego - da marzo 2021 conta 41.618 utilizzatori attivi, profilati attraverso lo SPID.

«Con la app myAfolmet volevamo rendere più smart il rapporto tra cittadini e Centri per l'Impiego e ridurre i tempi di risposta verso gli utenti. A poco più di un anno dal suo lancio - ha sottolineato Tommaso Di Rino, direttore generale di Afol Metropolitana -

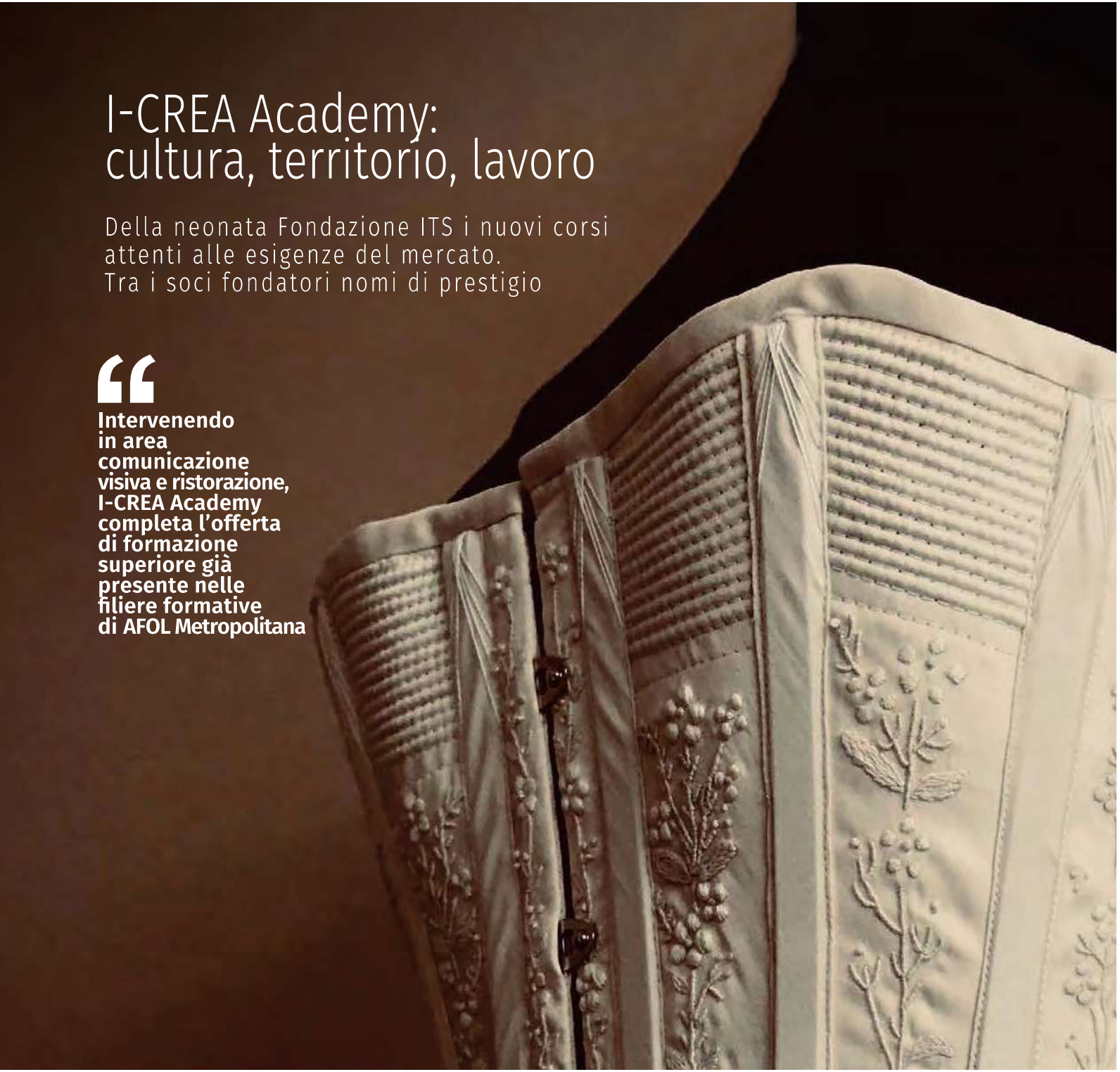
Abbiamo tagliato almeno 80mila ore di attesa in coda negli uffici e abbiamo contribuito ad avvicinare al digitale oltre 41mila cittadini

possiamo dire di esserci riusciti, abbiamo tagliato oltre 80.000 ore di attesa in coda negli uffici e abbiamo contribuito ad avvicinare al digitale oltre 41.000 cittadini. Il riconoscimento ottenuto - precisa Di Rino - premia la volontà di innovare e semplificare, in sintonia con la Città metropolitana di Milano».

Fruibile da qualunque smartphone o tablet e da PC, l'app permette di consultare le offerte di lavoro o le opportunità di tirocinio pubblicate dai Centri per l'Impiego e di conoscere i servizi offerti dall'agenzia in tema di lavoro, orientamento e formazione ●

I-CREA Academy: cultura, territorio, lavoro

Della neonata Fondazione ITS i nuovi corsi attenti alle esigenze del mercato. Tra i soci fondatori nomi di prestigio



“Intervenendo in area comunicazione visiva e ristorazione, I-CREA Academy completa l’offerta di formazione superiore già presente nelle filiere formative di AFOL Metropolitana

vai al sito

di **Massimo Maraniello**
Capo Divisione Formazione
AFOL Metropolitana

Prende vita nel 2021 in risposta a un bando di Regione Lombardia, dopo un lavoro di progettazione di Afol Metropolitana premiato con l’acquisizione di risorse finanziarie dedicate. Ha l’obiettivo di formare tecnici capaci di valorizzare e promuovere i beni e le attività culturali attraverso l’utilizzo di nuove tecnologie, di nuovi linguaggi comunicativi e il coinvolgimento di professionisti del settore. È I-CREA Academy, la nuova Fondazione ITS per le imprese culturali e il territorio, caratterizzata da un'offerta formativa che prepara figure in grado di combinare tecniche tradizionali tipiche della conservazione del patrimonio e dei beni culturali con abilità e conoscenze innovative legate alla digitalizzazione. Un’offerta ricca di percorsi tecnico superiori in ambito meccatronico, servizi alle aziende e moda, grazie alla presenza di Afolmet nelle principali Fondazioni ITS del territorio (Fondazione Rizzoli, Fondazione Meccatronica e Fondazione Cosmo).

Nomi di prestigio tra i soci fondatori di I-CREA Academy. Oltre Afol Metropolitana che ne esprime, in una prima fase, sia il Presidente sia il Direttore, ne fanno parte Fondazione La Triennale Di Milano, Liuc – Università Carlo Cattaneo, Laba – Libera Accademia Belle Arti, Associazione Nazionale Agenzie per il Lavoro, Città metropolitana di Milano, Istituto Professionale



Kandinsky, Istituto Scuola Fabio Besta, Comune di Pieve Emanuele. In I-CREA Academy sono già attivi tre bienni ITS, uno in ambito comunicazione e marketing (Strategic Visual Designer per la cultura e il territorio) e due in ambito produzione di artefatti artistici (Atelier del restauro tessile e Photo cataloguing and new media).

Per il nuovo anno formativo è prevista l'introduzione di percorsi annuali IFTS in ambito ristorazione e turismo e l'avvio di ulteriori bienni ITS.
Un autunno ricco di opportunità. È già possibile candidarsi a una serie di percorsi in partenza destinati, ognuno, a 25 persone maggiorenni, con residenza o domicilio in Lombardia, diploma di istruzione secondaria superiore o diploma professionale di IV anno IeFP più certificato IFTS. Ogni percorso tecnico superiore si articola in 2.000 ore (di cui 800 di stage) con frequenza obbligatoria per almeno l'80% e frequenza diurna, circa 20 ore settimanali.

Si parte dal percorso in **Fashion Art Direction & Communication Strategies** che garantisce una preparazione tecnica interdisciplinare: a solide competenze in ambito moda (merceologia, storia, cultura, tendenze, sostenibilità), unisce una conoscenza dei media e delle tecniche di comunicazione integrata, della fotografia e del video.
Forma un tecnico con una profonda conoscenza culturale e sociologica del mondo della moda e del lifestyle, nonché dei media, dei trends e della comunicazione visiva, in grado di comprendere e rielaborare i contenuti visivi di un brand.
Un professionista capace di creare immagini e contenuti editoriali e di declinare le tecnologie su diversi supporti creando immaginari ibridi in grado di rappresentare l'identità visiva di una maison. Oltre a queste competenze il percorso fornisce le basi del visual merchandising utili per lavorare in tutti i settori del sistema moda legati allo styling.
Lo Stylist infatti lavora a stretto contatto con direttori creativi, art director, fotografi per valorizzare l'identità di un brand, di un magazine o di un evento del settore moda.
Quindi, oltre a lavorare in proprio come consulente freelance, potrà lavorare presso un brand o un'azienda moda, una redazione, un ufficio stampa oppure agenzie di pubbliche relazioni e di organizzazione eventi.
Il corso si svolgerà presso AFOL Moda, in via Soderini 24 a Milano, con inizio previsto a novembre 2022.



Il corso biennale in **Film making: Video for Media** intende formare un professionista della comunicazione audiovisiva. Attraverso un'adeguata preparazione tecnica e artistica, la figura in uscita sarà un realizzatore/autore capace di affrontare produzioni e progetti audiovisivi declinati su media e sistemi distributivi diversi, utilizzando i linguaggi e le tecnologie in continua evoluzione. Sarà in grado di occuparsi dell'intera genesi di un prodotto audiovisivo, dalle riprese alla post-produzione passando per il coordinamento di figure e risorse che concorrono alla realizzazione di un prodotto audiovisivo, fino alla sua distribuzione.
La figura in uscita sarà in grado di realizzare prodotti per diverse destinazioni (cinema, archivi, eventi, ma anche canali web, piattaforme social, tv...) sia dal punto di vista tecnico sia narrativo, saprà quindi supportare realtà aziendali, fondazioni, musei, enti pubblici e privati nella comunicazione e valorizzazione



delle proprie attività.
Saprà altresì trasmettere in modo immersivo e coinvolgente l'identità di un'azienda, di un progetto o di un territorio, attraverso competenze tradizionali e innovative nell'ambito del video. La sede del corso è il CFP Bauer di Afol Metropolitana, in via Soderini 24 a Milano, con inizio previsto tra i mesi di ottobre e novembre 2022.

Il corso **Fotografia e nuovi linguaggi della comunicazione** forma una figura professionale innovativa nel campo dell'elaborazione e produzione di immagini, figura che sia competente nelle svariate declinazioni della fotografia (analogica, digitale, social, editoriale) e dei linguaggi visivi (video, suono, interazione digitale).
Il nuovo professionista saprà elaborare il concetto storico di "fotografia" per arrivare a padroneggiare con profitto le nuove tecnologie e linguaggi contemporanei. Sarà inoltre in grado di incrociare in modo virtuoso competenze di tipo tecnologico, come le nuove tecniche fotografiche o l'utilizzo delle tecnologie dei new media con una solida preparazione culturale e multidisciplinare per poter realizzare prodotti utilizzando i linguaggi e le tecnologie in continua evoluzione.
Il corpo docenti vanta i maggiori esperti nel campo della fotografia, del video e della comunicazione visiva come Roberta Valtorta, Roberto Visconti, Mauro Zanchi, Sergio Giusti, Marco Paltrinieri, Emiliano Biondelli, Sara Bianchi, Patrizia Ferreri, Marco Davolio, Fabio Boni. La sede del corso è il CFP Bauer di Afol Metropolitana, in via Soderini 24 a Milano, con inizio previsto tra i mesi di ottobre e novembre 2022.
Visto l'elevato interesse riscontrato e le potenzialità espresse, verrà avviata la seconda edizione del corso **Strategic Visual Designer per la cultura e il territorio**. Il percorso intende formare una figura professionale in grado di analizzare e comprendere il sistema culturale e territoriale in cui si inserisce, individuandone il potenziale comunicativo e una strategia per lo sviluppo di un'identità visiva, grazie alla collaborazione sinergica con una rete di specialisti.
Sarà in grado di progettare e affiancare nuove possibilità comunicative e tecnologiche ai consolidati metodi della progettazione visiva grazie alla conoscenza dei media contemporanei. Il corso prevede inoltre moduli didattici e project work in attività di visualizzazione dei dati e al design dell'interazione applicato al settore della cultura e del turismo. La sede del corso è il CFP Bauer di Afol Metropolitana, in via Soderini 24, a Milano, con inizio previsto nel mese di novembre 2022 ●

Gli ITS

Sono percorsi di alta specializzazione, della durata di due anni, che si sviluppano in parallelo al sistema universitario e che consentono di acquisire conoscenze, abilità e competenze per lavorare in contesti all'avanguardia perché progettati insieme alle imprese.
L'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa (INDIRE) del Ministero dell'Istruzione conferma che l'80% degli studenti che portano a conclusione questi corsi trova lavoro entro un anno dal diploma.
Al termine del percorso si consegue un Diploma di Istruzione Tecnica Superiore con la certificazione delle competenze corrispondente al V livello del Quadro Europeo delle qualifiche. Il titolo è spendibile su tutto il territorio nazionale e, corredato dall'EUROPASS diploma supplement, è riconosciuto anche nei Paesi dell'Unione Europea.

Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

Unisciti al canale
Telegram di AFOL Metropolitana

Ricevi i nostri aggiornamenti direttamente sul tuo smartphone e tablet



@afolmet



> **Abbiamo individuato quattro tipologie di donne sulla base di due assi principali: età e carichi di cura**

Pathway Donne

Un nuovo approccio per la ricerca del lavoro

di **Mara Ghidorzi**
Esperta di Politiche di Genere
AFOL Metropolitana

Percorsi personalizzati per donne con età, bisogni e impegni famigliari diversi. Utili per riordinare idee e obiettivi e sostenere il reinserimento nel mercato del lavoro o la creazione di una propria attività imprenditoriale.
Con il progetto Pathway Donne Afol Metropolitana ha introdotto un importante elemento di innovazione metodologica attenta alle specificità di genere nelle pratiche di accompagnamento al lavoro, superando un approccio "neutro" e standardizzato nell'erogazione dei servizi, storicamente modellati sulle esigenze di un astratto cittadino maschio adulto.
Uomini e donne vivono situazioni di vita differenti e diversi sono i lori bisogni, le loro risorse e opportunità, così come ruoli e modelli di partecipazione nella società. In particolare, la relazione delle donne e degli uomini con il lavoro è differente, a partire dalla diseguale redistribuzione dei carichi di cura in famiglia. Per dare maggior efficacia e concretezza al piano, abbiamo individuato quattro tipologie di donne sulla base di due assi principali: età e carichi di cura. In questo modo è stato possibile concepirne il bisogno e immaginare possibili risposte.
I percorsi si fondano su precise metodologie e su una piattaforma digitale dal nome MASP, Master Parenting in Work and Life (si collega all'idea che essere genitori può trasmetterti più competenze di un master).
La piattaforma supporta le donne a riconoscere e a valorizzare le competenze acquisite in contesti informali di vita e attraverso l'esperienza della cura, per farle diventare patrimonio della propria esperienza lavorativa. Con i primi servizi attivati a novembre 2021 sono state coinvolte 255 donne.
Le attività hanno previsto webinar gratuiti di orientamento e percorsi personalizzati di ricerca del lavoro finanziati da Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia e caratterizzati dalla piattaforma MASP.
Su richiesta, nei Comuni è possibile realizzare laboratori specialistici di 16 ore, finalizzati a sostenere le donne, a riconoscere le caratteristiche positive che le distinguono, valorizzare la propria identità e le soft skills che hanno acquisito nel quotidiano e metterle a frutto nella ricerca lavorativa con attività di coaching e percorsi per l'auto imprenditorialità.

> **Nei Comuni è possibile realizzare laboratori specialistici di 16 ore, finalizzati a sostenere le donne**

Il laboratorio è già stato realizzato con successo nel Comune di Arese con il coinvolgimento di 18 donne. Nuove edizioni sono in partenza nel corsichese e in una cordata di Comuni dell'est e Adda-Martesana ●

guarda il video

Al centro le persone

Orientamento scolastico e professionale come risposta alle difficoltà di ricerca del lavoro nella fase post pandemica

di **Laura Ferrari**
Responsabile Servizio Orientamento
AFOL Metropolitana

La fase storica che abbiamo vissuto e, per certi aspetti, stiamo ancora vivendo, ha reso necessaria una maggiore capacità di orientarsi. Sono mutate le coordinate stesse, di senso e geografiche, dei temi del lavoro e dell'occupazione. Le difficoltà legate alla ricerca di un lavoro o ancor prima alla definizione di una direzione chiara per i propri obiettivi, si interconnettono in un modo inedito e, se non affrontate e decodificate, sfociano in esperienze scoraggianti, periodi di inattività, fasi di crisi.
Per questo, ora più che mai, nell'azione di una agenzia come Afol Metropolitana, vanno messe al centro le persone, le dinamiche di attivazione individuale, di analisi del bagaglio personale di capacità e attitudini, di definizione di obiettivi e di un progetto di azione.
Per questo appare indispensabile anche l'utilizzo di logiche di promozione di sé e di personal branding, allo scopo di aiutare chi cerca lavoro a intercettare in modo efficace il mondo delle imprese e quanti selezionano candidati. L'analisi di queste difficoltà di natura diversa è alla base di servizi integrati come i laboratori e webinar di orientamento lanciati da Afolmet a ottobre 2021 e progressivamente potenziati. Riuniti in forma di catalogo pubblicato sul sito istituzionale afolmet.it, sono diversificati per target di partecipanti e lavorano fortemente sulle dinamiche di gruppo, a partire da un'analisi di necessità multifattoriali, per offrire esperienze formative/trasformative, efficaci incubatori relazionali e dinamici per il recupero di motivazione, protagonismo, direzione progettuale di sé, utilizzando metodi di coaching integrato con

> **Il catalogo di laboratori e webinar è rivolto a chi non ha più un lavoro e deve ricollocarsi, ai giovani che non sanno se proseguire gli studi, a quelli che un lavoro lo cercano**





vai al sito

l'orientamento al lavoro. Consentono di allenare specifiche capacità attraverso esercitazioni e pratiche d'aula. È proprio l'esperienza di riappropriazione del senso di potere e di efficacia personali (empowerment) a costituire il motore di riattivazione/progettualità del partecipante, che ha poi a disposizione i percorsi di politica attiva del lavoro per l'orientamento individuale per la ricerca di un'occupazione o la creazione di una attività in proprio.
Il catalogo di laboratori e webinar è rivolto a chi non ha più un lavoro e deve ricollocarsi, ai giovani che non sanno se proseguire gli studi, a quelli che un lavoro lo cercano ma non sanno da dove partire, alle donne che faticano a conciliare la propria vita familiare con la definizione di nuovi obiettivi professionali. Un ventaglio di opportunità da sfogliare on line, con la possibilità di partecipare da casa o in presenza.
Vengono realizzati anche interventi di orientamento scolastico e formativo rivolti a ragazzi, ragazze, genitori, insegnanti, con l'obiettivo di fornire informazioni e strumenti utili e favorire scelte consapevoli, non stereotipate e con opportunità ampie e paritarie. Va sempre più incoraggiata e promossa la scelta di percorsi di studio, in ambito tecnico

Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

SEGUICI
su Instagram

@afol_metropolitana



afolmet.it



scientifico (STEM), in base alla reale valorizzazione dei talenti personali. Le azioni di orientamento scolastico hanno l'obiettivo di frenare la dispersione scolastica nei primi anni di studio della scuola superiore o di scongiurare l'abbandono al termine della fase dell'obbligo scolastico e di contribuire positivamente ad arginare il fenomeno dei NEET.

L'orientamento scolastico è infatti cruciale nei due principali momenti di snodo delle scelte scolastiche e formative, ossia al termine delle scuole secondarie di primo grado e al termine del percorso della scuola secondaria di secondo grado, per la scelta dopo la Qualifica o dopo il Diploma.
Dopo il Diploma in particolare, gli interventi di orientamento si concentrano sull'opportunità dell'Istruzione Terziaria di Specializzazione e Alta Formazione (Sistema biennale ITS, specializzazioni annuali IFTS e di formazione superiore).
I seminari di orientamento sviluppano nei giovani e negli adulti la comprensione del contesto ma anche una maggiore conoscenza di sé, dei propri interessi, bisogni, punti di forza e delle proprie aree di miglioramento, anche per quanto riguarda metodi e tempi di studio.
In molti casi sono state realizzate iniziative specifiche, in collaborazione con le Amministrazioni Comunali consorziate in Afolmet.
Interventi che hanno consentito di essere vicini ai cittadini meno digitali, perché realizzate in presenza e direttamente nei territori. In un mondo che si è fatto più difficile da decifrare, queste azioni indicano una strada personale e aiutano a definire un concreto piano di azione, finalizzato alla ricerca del lavoro ●

“Il catalogo di laboratori e webinar è rivolto a chi non sa da dove partire, alle donne che faticano a conciliare la propria vita familiare con la definizione di nuovi obiettivi professionali



Mettiti in proprio, ti aiutano i CPI

Consulenza orientativa e specialistica: servizi efficaci e gratuiti

di **Mila Sara**
Esperta di Promozione dell'Autoimpiego AFOL Metropolitana

Garantire informazione e orientamento per chi vuole avviare un'attività d'impresa o diventare libero professionista.
In sintesi è quanto promette e mantiene "Mi metto in proprio", la linea di servizio gratuita sperimentata nel 2021 e che si intende consolidare nel 2022 (e per il futuro) a vantaggio degli utenti dei Centri per l'Impiego. Del resto la rete pubblica dei servizi per l'impiego è chiamata a coinvolgere sempre di più in percorsi di politica attiva del lavoro anche i lavoratori autonomi, tra i destinatari del Programma GOL.
Molte le tematiche su cui Afol Metropolitana offre la sua assistenza tecnica: procedure amministrative per l'avvio dell'attività, strutturazione Business Model Canvas e Business Plan, forma giuridica e regime fiscale dell'attività d'impresa, stesura e validazione del piano economico d'impresa, analisi dei finanziamenti per l'avvio dell'attività.
Il percorso inizia con un webinar sul significato di essere imprenditori, analisi competenze tecniche e trasversali, definizione idea imprenditoriale, Business Plan. Dopo il webinar viene concordato un incontro individuale per analizzare richieste e bisogni informativi, orientativi e formativi a cui segue un percorso di orientamento e accompagnamento differenziato a seconda del livello di preparazione dell'utente, del suo stato occupazionale e della sua disponibilità di tempo o urgenza di attivazione.
A coloro che non intendono sviluppare subito il proprio progetto imprenditoriale vengono proposti incontri di consulenza orientativa nei quali sono definite insieme le tempistiche di attivazione, i passaggi concreti da effettuare, i gap formativi e informativi da colmare lasciandosi con un "arrivederci" a quando si sentiranno pronti a investire risorse nel progetto imprenditoriale.
Gli incontri di consulenza specialistica sono destinati invece a coloro che hanno già un progetto definito e/o una Partita IVA ma hanno dubbi su tematiche specifiche. A questi utenti proponiamo analisi e risposte per l'avvio e l'implementazione del business.
Nell'arco del 2021 il servizio «Mi metto in proprio» si è occupato anche di progettazione e partecipazione a giornate legate al tema lavoro nei Comuni aderenti, ha erogato formazione nei Corsi di autoimprenditorialità, ha realizzato iniziative di orientamento nei Centri di Formazione Professionale Afolmet, ha progettato attività legate all'auto-impresa in collaborazione con le differenti aree aziendali ●

I numeri di Mi metto in proprio 2021

+ **293 persone** iscritte ai webinar
• **5%** under30
• **37%** tra i 30 e i 40 anni
• **34%** tra i 41 e i 50 anni
• **24%** over50
• **64%** nel Comune di Milano
• **47%** dei partecipanti ai webinar (120 persone di cui il 63% donne) hanno partecipato all'incontro individuale
• **48** percorsi di Dote Unica Lavoro erogati (36 donne e 12 uomini)
• **677** ore di servizi di accompagnamento individuale fornite
• **164** ore di attività sviluppate con altri finanziamenti
• **46%** degli utenti rientrati nel mercato del lavoro come dipendenti o lavoratori/lavoratrici autonomi





Colloquio presso CPI Milano

In rete contro le crisi

Progetti a supporto della ricollocazione di lavoratori: Afolmet c'è

di **Alda Fiordelli**
Esperta di Politiche del Lavoro

Afolmet ha capitalizzato esperienza nell'uso di strumenti finanziari per fronteggiare le problematiche di quanti perdono il lavoro

Il fenomeno delle crisi in ambito industriale non è nuovo e tanto meno connesso alla pandemia Covid 19. Lo smantellamento di siti produttivi attraversa, da decenni, settori merceologici e aree del Paese e l'ultimo biennio non ha fatto sconti neppure a chi, superata la crisi 2008-2011, si era salvato creando circoli virtuosi tra produzione manifatturiera e le componenti più avanzate del terziario.
Afol Metropolitana, avvalendosi di un proprio team dedicato e grazie alla collaborazione con enti e operatori privati accreditati e al sostegno di parti sociali e istituzionali, si è posta quale punto di riferimento dell'area metropolitana per la progettazione e gestione di progetti a supporto della ricollocazione di lavoratori provenienti da aziende in crisi. Afolmet ha da anni capitalizzato esperienza nell'uso di strumenti finanziari per fronteggiare le problematiche di quanti perdono lavoro a seguito di cessione di attività o rami d'impresa, delocalizzazioni, fallimenti, outsourcing e, al contempo, per sostenere la rivitalizzazione del tessuto produttivo locale. Attualmente la misura più efficace è messa a disposizione da Regione Lombardia con "Azioni di rete per il lavoro" che dal 2014 è dedicata espressamente allo scopo. Coadiuvata dal partenariato di cui è capofila, nel corso del 2021 Afolmet ha preso in carico 162 lavoratori (95 femmine e 67 maschi) suddivisi in 6 progetti; ha erogato 4.500 ore di attività di cui 3.173 di orientamento e definizione del nuovo progetto professionale, 1.327 di corsi di formazione in una dimensione prevalentemente di reskilling. Nei quattro progetti conclusi, le ricollocazioni sono 72 pari al 44,4% dei partecipanti (47 femmine e 25 maschi).
Il settore con maggior esposizione alla crisi è il commercio con prevalenza della Grande Distribuzione Organizzata e il territorio più compromesso è il sud Milano che sembra, però, assorbire in parte i nuovi reinseriemnti, in linea con le esperienze di provenienza e rafforzati dalle nuove competenze acquisite ●

Azioni di rete per il lavoro

Regione Lombardia, POR FSE 2014-2020 - Azione 8.6.1 dgr XI/4074 del 21/12/2020 - Fase 2

Finalità
La misura, mutuata da un più noto capitolo del bilancio regionale degli anni '90 atto a fronteggiare le prime crisi industriali, finanzia, con 5 milioni di euro, Progetti Aziendali in favore di lavoratori in uscita o fuoriusciti da aziende in crisi.

Metodologia
Ogni progetto deve supportare il dialogo tra le parti, prevedere una partnership stabile di almeno tre soggetti accreditati, realizzare servizi rivolti a gruppi di lavoratori, facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Destinatari
Occupati sospesi, cassaintegrati, disoccupati con rapporto di lavoro subordinato, espulsi da aziende in crisi, percettori o meno di strumenti di sostegno al reddito, residenti in Lombardia.

Azioni
Ogni progetto deve prevedere servizi a processo (accesso, orientamento e formazione) e a risultato (ricollocazione/avvio di impresa).

Aziende in crisi

AZIENDA	SETTORE	SEDE AZIENDA E CPI RIFERIMENTO	DATA DI INIZIO DATA DI FINE	CAPOFILA/ PARTNER	PARTECIPANTI (PER GENERE)	BUDGET PROGETTO* (SERVIZI + RICOLLOCAZIONI)	REINSERIMENTI LAVORATIVI (% PARTECIPANTI)	TIPOLOGIE CONTRATTUALI
Margherita Distribuzione (1)	Commercio	Rozzano CPI Rozzano	dic 20 dic 21	AFOLMET GIGroup IAL	48 F33- M15	€268.046,80	31 (65%)	7 T.I. 15 T.D. 5 altri cont. 4 P.IVA
Margherita Distribuzione (2)	Commercio	Rozzano CPI Rozzano	feb 21 dic 21	AFOLMET GIGroup IAL	23 F12- M11	€125.817,89	18 (78%)	9 T.I. 7 T.D. 1 altro cont. 1 P.IVA
Mercatone Uno	Commercio	Pessano con Bornago CPI Melzo	feb 21 dic 21	AFOLMET GIGroup IAL	12 F11- M1	€65.644,11	4 (33%)	1 T.I. 1 T.D. 1 altro cont.
Zodio	Commercio	Area metropolitana CPI Rozzano	mar 21 mar 22	AFOLMET GIGroup IAL CESVIP	23 F22- M1	€121.667,84	11 (48%)	4 T.I. 4 T.D. 3 altri cont.
Accenture	Commercio	Rozzano CPI Rozzano	lug 21 lug 22	AFOLMET GIGroup IAL	16 F7- M8	€170.631,00	5 progetto in corso	1 T.I. 4 altri cont.
FPT Industrial	Metalmeccanico	Pregnana Milanese CPI Rho	sett 21 sett 22	AFOLMET GIGroup IAL	40 F10- M30	€178.300,00	3 progetto in corso	1 T.I. 1 T.D. 3 altri cont.

*Il budget indica la cifra complessiva di progetto comprensiva di servizi a processo e servizi a risultato per i reinserimenti lavorativi



A Milano un Patto per il lavoro

Obiettivi, azioni, il contributo di Afol Metropolitana

di **Tommaso Di Rino**
Direttore Generale
AFOL Metropolitana

Numerose azioni, che entreranno nella fase operativa da questo autunno e che sono declinate in quattro assi strategici e priorità di intervento

Un accordo collettivo per contribuire a rilanciare la città e, soprattutto, l'occupazione. Il governo, rappresentato dal ministro Orlando, ha suggellato l'intesa di Comune di Milano, Assolombarda, Camera di Commercio, Confcommercio, Città metropolitana di Milano, Afol Metropolitana, Cgil, Cisl e Uil.
Tutti insieme per un nuovo modello di dialogo sociale.
Nel frattempo altri sottoscrittori hanno già chiesto di aderire e arriveranno. «Il Patto non deve essere soltanto un atto politico o di indirizzo, bensì un contenitore di misure concrete e verificabili, attraverso monitoraggi su base trimestrale», così l'assessore comunale al Lavoro Alessia Cappello nella fase di avvio dei lavori. Sulla scia di questo indirizzo sono confluite nel documento sottoscritto numerose azioni, che entreranno nella fase operativa da questo autunno e che sono declinate in quattro assi strategici e priorità di intervento.
Il primo dei macro-obiettivi è "Città della formazione", per cercare di offrire ai giovani milanesi percorsi di orientamento e formazione che guardino alle evoluzioni del mercato del lavoro e in modo da contribuire allo sviluppo degli ITS e delle opportunità fisiche o digitali di orientamento professionale o scolastico. Si parla anche di "Città delle opportunità" perché i partecipanti hanno ritenuto indispensabile mettere in comune gli strumenti di raccolta delle vacancies, lavorare per la promozione della cultura dello smart working, del coworking e del near working e promuovere e sostenere la nuova impresa.
Al "buon lavoro" è dedicato un ulteriore asse strategico, perché obiettivo del Patto è anche la promozione di un lavoro di qualità, con un salario decente, in applicazione dei contratti nazionali, nel rispetto delle leggi e con la tutela della sicurezza.
"Città del rilancio" è il macro obiettivo nel quale il contributo di Afol Metropolitana sarà particolarmente incisivo, attraverso la progettazione di uno "spazio emergenza lavoro" che consenta la presa in carico di lavoratori domiciliati a Milano e colpiti da una COB (comunicazione obbligatoria) di cessazione, da un rapporto a tempo indeterminato o a termine. In altre parole un'azione che cerca di non lasciare soli i lavoratori licenziati, di offrire loro un concreto coinvolgimento in misure di politica attiva del lavoro, aggiornando o irrobustendo le loro conoscenze e competenze e accompagnandoli a un nuovo lavoro. Una misura che presuppone una costante e proficua collaborazione tra Centri per l'Impiego, Agenzie private per il lavoro e Agenzie formative accreditate.

Altro tema sul quale Afolmet sta già lavorando in sintonia con la Città metropolitana di Milano e il Comune è il progetto di diffusione urbana del CPI di Milano. Saranno attivati sportelli in ogni Municipio e anche in luoghi "non convenzionali" per cercare di attrarre verso i servizi per l'impiego pubblici e verso le azioni del Patto, target difficili come quello degli under30.
A tale scopo si stanno effettuando sopralluoghi in mercati comunali, caselli daziari, centri Milano Donna o strutture di altro tipo, compresi centri commerciali. Infine, l'attenzione alle donne: il Patto ha una priorità trasversale, favorire l'occupazione femminile, anche come chiave di volta per l'inclusione sociale di bambini e adolescenti.
Alle donne in cerca di lavoro sono rivolte varie misure di orientamento, formazione e accompagnamento verso un nuovo o il primo impiego.
Tra le azioni particolare attenzione è riservata alla certificazione della parità di genere: il Comune di Milano si impegna a introdurla come elemento premiante nei processi di procurement ●

"Città del rilancio" è il macro obiettivo nel quale il contributo di Afol Metropolitana sarà particolarmente incisivo



Il Presidente di Afolmet Maurizio Del Conte sottoscrive il Patto. Accanto a lui l'Assessora al Lavoro del Comune di Milano Alessia Cappello

vai al sito



Fino a oggi Afolmet Job Radio ha raggiunto oltre 3.500 persone, un risultato che premia uno sforzo sostenuto dalla struttura, voglio sottolinearlo, con risorse interne

di **Tommaso Di Rino**
Direttore Generale
AFOL Metropolitana

In onda ogni venerdì, per 23 puntate, tutte disponibili on line su Spotify e sulle principali piattaforme di ascolto. È la nuova iniziativa di Afol Metropolitana per comunicare il lavoro che c'è. Un podcast, Afolmet Job Radio, per dire agli utenti: fatti coinvolgere dai servizi di Afol Metropolitana, puoi cambiare la tua vita e scoprire il tuo potenziale. In una fase storica di post pandemia, nella quale le persone hanno perso molte certezze, anche nella ricerca del lavoro, l'iniziativa ha cercato di allargare il "fuoco" comunicativo di Afolmet, già caratterizzato dal sito internet istituzionale e da una presenza social quotidiana, allo scopo di contribuire, attraverso una modalità innovativa, al raggiungimento di giovani under 30, donne, disoccupati adulti. Il podcast è un contenuto audio inedito reso disponibile via internet, ascoltabile in streaming o tramite apposito software, che può essere archiviato e ascoltato/fruito anche in modalità offline. Nel 2020 e 2021 il podcast ha fatto registrare tassi di crescita in Italia, confermandosi come una delle più grandi e importanti novità della comunicazione mondiale negli ultimi anni. Del resto si possono ascoltare nell'orario che si preferisce o mentre si guida, in metropolitana, quando si cucina.
Secondo la ricerca IPSOS 2021, il 31% degli italiani ha ascoltato podcast nell'ultimo mese.
Per il 44% giovani (era il 52% nel 2020), 27% laureati (+5% sul 2020).

Afolmet Job Radio è il primo esempio in Italia di podcast realizzato da una struttura analoga alla nostra. Racconta le opportunità di formazione, orientamento e lavoro che l'agenzia è in grado di realizzare e offrire agli utenti, ma con una caratteristica: partendo dall'esempio, dalla storia di chi ce l'ha fatta. È accaduto nella puntata dedicata all'autoimpiego, con il racconto di una ragazza che ha realizzato la sua idea imprenditoriale grazie al servizio gratuito "Mi metto in proprio" di Afol Metropolitana.

È stata la caratteristica dell'episodio dedicato alla formazione professionalizzante in ambito ristorazione con la storia di Davide e Jessica, studenti diplomati presso le nostre scuole, che oggi gestiscono un bar tutto loro. O, ancora, della puntata dedicata alla scuola di moda di Afolmet, nella quale abbiamo dato spazio alla storia di Elena, ex studentessa che oggi crea capi per brand di alta moda e veste celebrities per i Red Carpet di Cannes, Venezia e anche Sanremo. L'elenco è molto nutrito e invito a scoprirlo, può accadere che qualcuno riconosca la propria storia in una puntata e decida di ricercare lavoro attivamente e in modo più adeguato. Fino a oggi Afolmet Job Radio ha raggiunto oltre 3.500 persone, un risultato che premia uno sforzo sostenuto dalla struttura, voglio sottolinearlo, con risorse interne.
Nelle puntate ci sono le voci dei nostri allievi ma anche quelle autentiche di chi lavora nella nostra azienda.
Il che contribuisce a trasferire a chi ascolta l'emotività, la passione, il rapporto consolidato e, perché no, anche l'amicizia che molto spesso nasce da una relazione di aiuto, come quella tra docente, orientatore o consulente con allievo, utente, responsabile di un settore d'impresa ●

Podcast Afolmet Job Radio

valutazione del Podcast su Spotify
★★★★★

Puntata	Online il	Tema della puntata	Ascoltatori
1	09/12/21	pathway donne	340
2	17/12/21	mi metto in proprio	263
3	04/02/22	formazione area ristorazione	182
4	11/02/22	formazione area moda	121
5	18/02/22	ricerca e selezione del personale	111
6	25/02/22	sportello occupazione disabili	167
7	04/03/22	ITS e I-CREA	85
8	11/03/22	orientamento under 30	83
9	18/03/22	formazione per aziende	71
10	25/03/22	formazione area meccatronica	163
11	01/04/22	CPI	188
12	08/04/22	programma GOL	391
13	22/04/22	progetto essere X	116
14	29/04/22	formazione area benessere	90
15	06/05/22	incremento lavoro detenuti	119
16	13/05/22	apprendistato	58
17	20/05/22	violenza di genere	54
18	27/05/22	il CV perfetto	163
19	03/06/22	come affrontare un colloquio di selezione	299
20	10/06/22	10 cose da sapere prima di aprire p.IVA	276
21	17/06/22	le donne della STEM	31
22	24/06/22	tirocinio formativo	50
23	01/07/22	Bauer: scuola di comunicazione visiva	53
Dati aggiornati al 06/09/22			**Totale ascolti: 3.552**

Anatomia e dinamica di un territorio

Negli scatti dei nostri allievi l'anima di un territorio

di **Rosalinda Barbera**
Responsabile filiera formativa Comunicazione Visiva
AFOL Metropolitana



Raccontare le trasformazioni in atto nei territori, anche dei nostri Comuni, attraverso un progetto didattico pluriennale di seminari fotografici. È l'obiettivo di "Anatomia e dinamica di un territorio", un progetto didattico innovativo rivolto agli studenti del CFP Bauer di Afol Metropolitana. Gli allievi sperimentano progetti di lettura del territorio sotto la guida del docente Giorgio Barrera, artista visivo e fotografo con grande esperienza in questo campo, partecipando ad attività di studio e di riflessione sui mutamenti in atto nel nostro habitat.

L'idea di seminari fotografici finalizzati alla documentazione del territorio nasce durante il 54° corso di Cultura in Ecologia che si è tenuto a San Vito di Cadore nel giugno 2018.
L'atmosfera multidisciplinare creata dalle giornate di studio ha favorito l'idea dei seminari di fotografia, raccolti ogni anno in un libro e distribuiti dalla Casa Editrice Quinlan.
Il progetto, che è stato avviato nel settembre del 2020, è volto alla produzione di uno studio fotografico del territorio del Cadore e in particolare della Val di Boite, un paesaggio che sta cambiando aspetto con nuovi spazi, opere, strutture e funzioni in preparazione delle Olimpiadi del 2026.
I seminari fotografici hanno l'obiettivo, in questo caso, di mettere in comunicazione gli abitanti e il proprio territorio, creando un'opportunità di conoscenza del nostro luogo e delle sue trasformazioni future.
L'iniziativa è replicabile nei territori dei Comuni soci di Afolmet: le serie di immagini realizzate possono diventare importanti documenti di archivio utili per il territorio, per gli enti coinvolti e per i partecipanti stessi.
Il titolo del progetto, Anatomia e dinamica di un territorio, è già molto esemplificativo di quello che vuole rappresentare:

> **Il progetto, che è stato avviato nel settembre del 2020, è volto alla produzione di uno studio fotografico del territorio del Cadore**

da una parte l'approfondimento della natura dei luoghi, in cerca di una possibile identità, dall'altra un rapporto dialettico, di scambio che riguarda sia l'interazione degli studenti con il luogo, sia il cambiamento stesso di questa realtà.

Questo metodo didattico offre allo studente la possibilità di trattare tematiche complesse e permette di creare un paesaggio per immagini condiviso, favorito dall'interazione fra lo studente, gli enti, le associazioni locali, le persone fisiche e l'ambiente. Aspetto importante del progetto è infatti la partnership di Afol Metropolitana con l'Università degli Studi di Padova (Dipartimento TeSAF), Dolomiti Contemporanee e il Comune di San Vito di Cadore.

Le fotografie raccolte nel primo libro pubblicato rappresentano le diverse prospettive e osservazioni dei nostri giovani studenti che, non essendo abitanti di quel luogo, ci aiutano meglio a comprenderlo, con le sue risorse, i suoi limiti e la sua gente, suggerendo cosa quei luoghi sono stati, quello che sono e che potrebbero diventare.

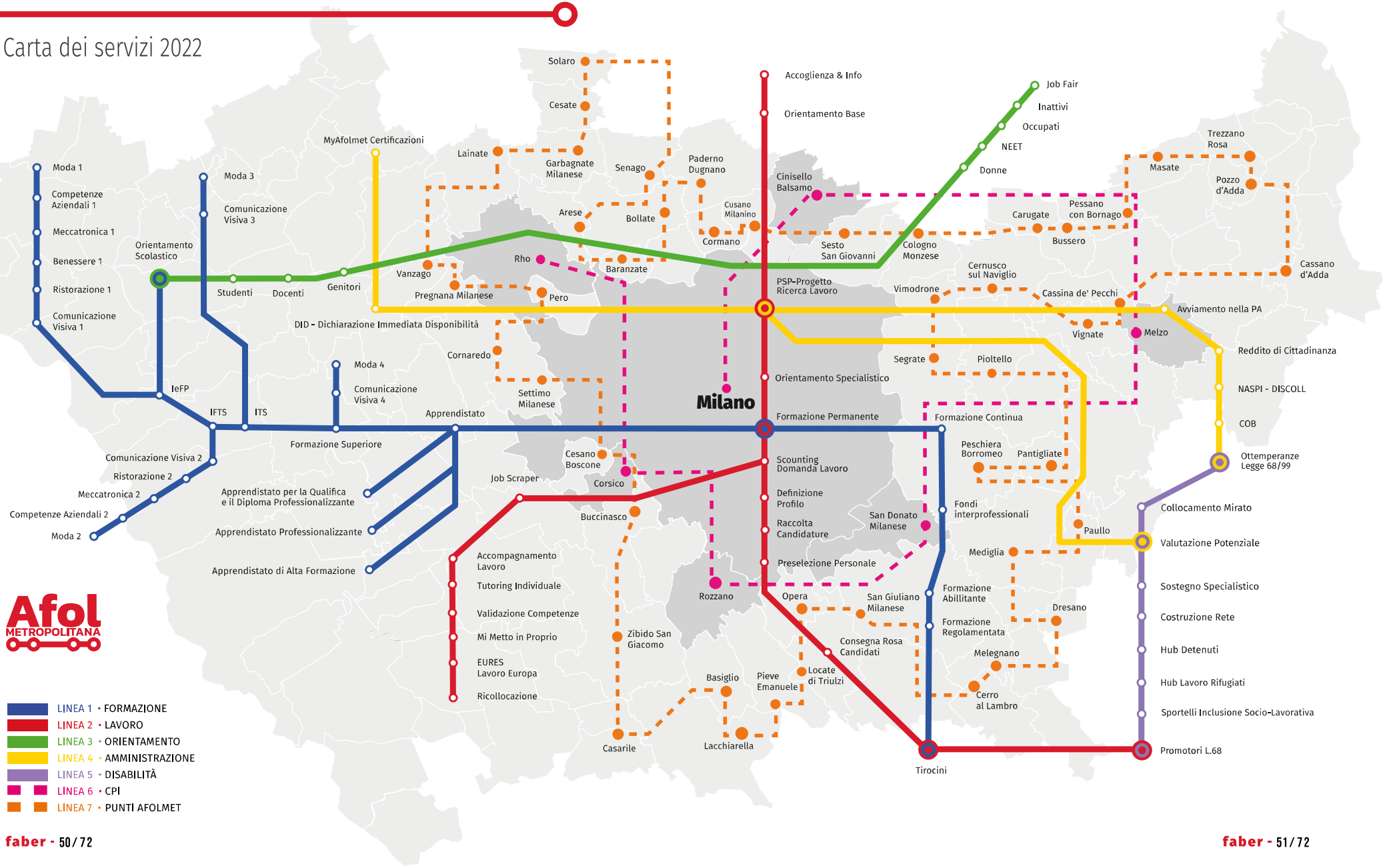


> **L'iniziativa è replicabile nei territori dei Comuni soci di Afolmet: le serie di immagini realizzate possono diventare importanti documenti di archivio utili per il territorio, per gli Enti coinvolti e per i partecipanti stessi**

L'osservazione attenta verso diverse prospettive è lo strumento migliore per suggerire azioni di controllo e gestione delle risorse naturali e del paesaggio.
I seminari fotografici di "Anatomia e dinamica di un territorio" assumono un aspetto sociale in quanto mettono in comunicazione gli abitanti con il proprio territorio. Guardando al paesaggio naturale e umano come a un unico insieme aperto e dinamico, diventano un'occasione di arricchimento per la collettività che vi si trova rappresentata, restituendo un archivio fotografico prezioso, che ci aiuta a crescere la conoscenza e la comprensione della nostra terra, anche in tempi di modificazione dei paesaggi, a volte violenta, che abitiamo ●

Una metropolitana di servizi

Carta dei servizi 2022



Afol METROPOLITANA

- LINEA 1 • FORMAZIONE
- LINEA 2 • LAVORO
- LINEA 3 • ORIENTAMENTO
- LINEA 4 • AMMINISTRAZIONE
- LINEA 5 • DISABILITÀ
- LINEA 6 • CPI
- LINEA 7 • PUNTI AFOLMET

Dal digitale la spinta per il lavoro che cambia

Indeed e Afolmet insieme per raggiungere migliaia di candidati e presentarli alle imprese. Ma la sfida per le aziende che assumono è l'attrattività: i giovani che cercano lavoro guardano ben al di là del salario

di **Federico Nespoli**
National Account Manager Indeed



AFOL Metropolitana, ha saputo leggere il contesto nel quale ci troviamo e cogliere l'opportunità della digitalizzazione come la via maestra attraverso la quale raggiungere efficacemente le persone che cercano lavoro e le aziende che lo offrono

Il triennio 2020-2022 è stato ed è tuttora per il mercato del lavoro un periodo di profonda trasformazione. Il mercato è oggi estremamente competitivo, il numero di offerte di lavoro presenti su Indeed (sito numero 1 in Italia per la ricerca del lavoro)[1] nel nostro Paese è del 78,6% superiore rispetto al 1° febbraio 2020 (pre pandemia SARS-CoV-2)[2].
In altre parole: per cento lavori presenti in Italia prima della pandemia, oggi ce ne sono 178. Contestualmente, la forza lavoro nel nostro Paese si è ridotta: i dati Eurostat certificano che se prendiamo in considerazione il periodo che va dal quarto trimestre 2019 al quarto trimestre 2021, per la fascia d'età 20-64, la variazione è stata del -2% per gli uomini e del -1,9% per le donne[3]. C'è infine un terzo elemento che qualifica la trasformazione in atto ed è

Emerge da una recente ricerca Census per Indeed il bisogno di un contesto lavorativo più in linea con la dimensione di vita personale

relativo all'evoluzione di ciò che è considerato prioritario o decisivo dalle persone nella loro ricerca del lavoro. Ciò che emerge da una recente ricerca di Census per Indeed è da un lato il desiderio di una crescita salariale, dall'altro - soprattutto nelle fasce di popolazione più giovane - il bisogno di un contesto lavorativo più in linea con la dimensione di vita personale[4].
La sfida per le aziende è dunque quella dell'attrattività, vi sono più opportunità di lavoro, meno persone che si candidano e queste lo fanno in modo più informato e consapevole.
In questo contesto brilla l'iniziativa e l'esperienza in atto di una realtà che - nella rappresentazione quotidiana di ciò che sarebbero i Centri per l'Impiego in Italia - non ti aspetteresti.
È il caso di Afol Metropolitana, che ha saputo leggere il contesto nel quale ci troviamo e cogliere l'opportunità della digitalizzazione come la via maestra attraverso la quale raggiungere efficacemente le persone che cercano lavoro e le aziende che lo offrono.
Il progetto che insieme a Indeed è stato sviluppato vive di quattro macroaree: la visibilità delle opportunità di lavoro dei Centri per l'Impiego, la ricerca attiva di candidati, l'organizzazione di fiere del lavoro digitali e la realizzazione di una pagina dedicata ad Afol Metro-

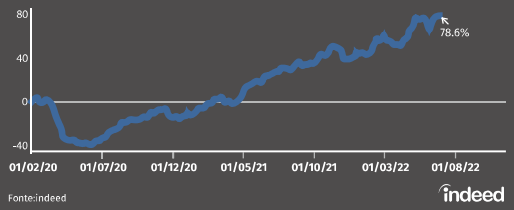


politana all'interno di Indeed. Nel primo trimestre dall'avvio del progetto sono state raccolte migliaia di candidature, formati gli operatori alla pubblicazione digitale degli annunci e alla ricerca attiva dei migliori candidati.
Attraverso la partecipazione al National Virtual Hiring Event di Indeed, Afol Metropolitana ha avuto l'opportunità di entrare direttamente in contatto con centinaia di candidati interessati a specifiche opportunità di lavoro. In ultimo la creazione di una pagina dedicata all'interno di Indeed risponde alla necessità di incrementare la visibilità del brand e rendere fruibili quante più informazioni possibili per chiunque cerchi lavoro, anche attraverso le recensioni e le testimonianze di chi, proprio attraverso Afol Metropolitana, un lavoro l'ha già trovato.
La partnership Afol Metropolitana - Indeed rappresenta un esempio luminoso di quella transizione digitale indicata dal PNRR che possa supportare la Pubblica Amministrazione a individuare strumenti capaci di imprimere il cambiamento richiesto e a rinnovare la percezione che i cittadini hanno di essa ●

1. SimilarWeb, visite totali, maggio 2022
2. Dati Indeed, giugno 2022
3. Labour Force Survey di Eurostat, Q4 2019-Q4 2021
4. Sondaggio di Indeed con Censuswide, n. 1.058

Offerte di lavoro su Indeed, Italia

differenza % rispetto all'1 febbraio 2020, corretta per considerare la stagionalità, fino al 01 luglio 2022



Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

Il podcast per chi cerca lavoro.

Afolmet Job RADIO.
Storie di chi si è messo in gioco e ce l'ha fatta anche grazie ai servizi gratuiti di AFOL Metropolitana. Ascolta il podcast e dai una svolta alla tua vita professionale.



Ascolta

› AFOLMET JOB RADIO

REALIZZATO CON IL SOSTEGNO DI

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

Regione Lombardia

fse

POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE



FORMAZIONE PROFESSIONALE

Dopo la terza media trova la scuola giusta per te

I percorsi IeFP (Istruzione e Formazione Professionale) di Regione Lombardia consentono di intraprendere un percorso di alta specializzazione per tappe collegate tra di loro ma non necessariamente obbligatorie: è la filiera professionalizzante che porta ad acquisire tutte le competenze necessarie per entrare sin da subito nel mercato del lavoro.

Quali sono i titoli di studio della filiera professionalizzante

• Qualifica di istruzione e formazione professionale	3° anno
• Diploma di istruzione e formazione professionale	4° anno
• Certificato IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)	5° anno
• Diploma ITS (Tecnico Superiore)	7° anno

I percorsi IeFp possono essere frequentati nei Centri di Formazione Professionale di AFOL Metropolitana, presenti nei comuni di Milano, Pieve Emanuele, Melegnano, San Donato Milanese, Rozzano, Cesate, Cormano, Cologno Monzese, Sesto San Giovanni.

INFORMAZIONI E ISCRIZIONI
divisione.formazione@afolmet.it

afolmet.it

Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

vai al sito

Rapporto Assolombarda AFOL Metropolitana sugli annunci di lavoro

Il rapporto monitora la ricerca di figure professionali nell'ambito della Città metropolitana di Milano e le competenze richieste dalle imprese del territorio. L'analisi è basata sui dati contenuti nella banca dati Wollybi di Burning Glass-Emsi (che rileva gli annunci di lavoro pubblicati sul web).
In queste pagine riportiamo alcune evidenze che ci sembrano particolarmente significative per analizzare la domanda di lavoro espressa dal tessuto produttivo nelle diverse aree territoriali nelle quali si realizza l'azione di Afolmet. Il rapporto completo, con dati riferiti anche alle zone del Magentino-Abbiatense, è disponibile al QR CODE in alto ●

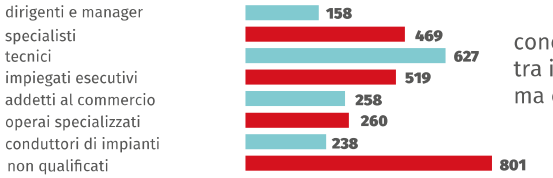
ASSOLOMBARDA

Afol METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

La domanda di lavoro e di competenze dell'area metropolitana • sud est

Gli annunci di lavoro per categoria

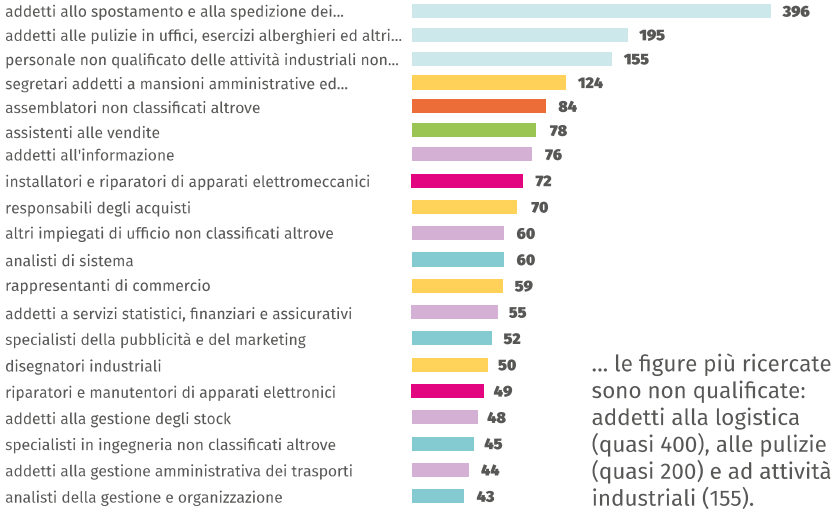
N° annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per categoria professionale)



concentrati soprattutto tra il **personale non qualificato,** ma con un buon numero di tecnici.

Quali sono le figure più ricercate?

Top 20 degli annunci per profilo professionale – marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per profilo)



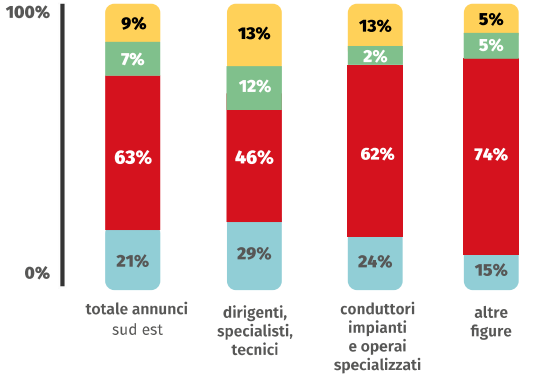
... le figure più ricercate sono non qualificate: addetti alla logistica (quasi 400), alle pulizie (quasi 200) e ad attività industriali (155).

dirigenti e manager · specialisti · tecnici · impiegati esecutivi · addetti al commercio · operai specializzati · conduttori di impianti · non qualificati

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

Quali sono le condizioni offerte?

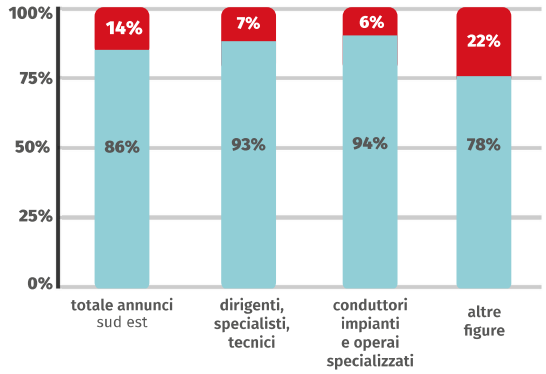
N° di annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per contratto offerto)



... tra le posizioni offerte prevalgono i **contratti a tempo determinato** (63%), ma tra dirigenti, specialisti e tecnici le posizioni a **tempo indeterminato** salgono al 29%.

lavoratore autonomo · contratto di formazione · tempo determinato · tempo indeterminato

N° di annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per orario di lavoro offerto)



L'orario **part-time** è offerto nel 14% degli annunci, con punte del 22% tra le altre figure.

part-time · full time

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

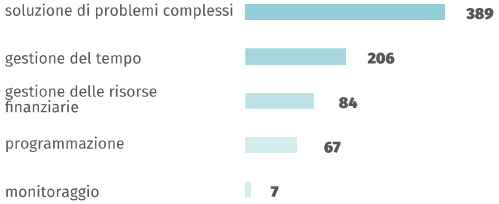
Le competenze richieste

Attività lavorative più richieste dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



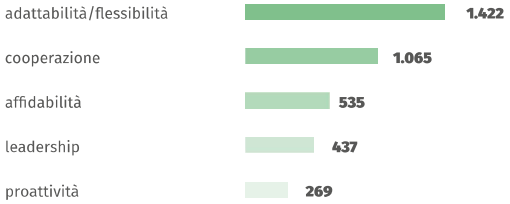


Skills* più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



* gli **skills** sono insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. Si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite.

Stili di lavoro* più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)

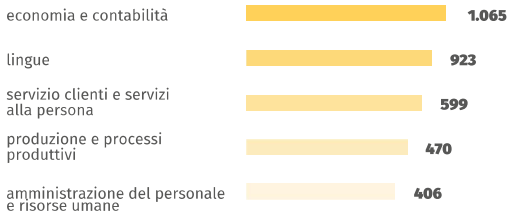


* gli **stili di lavoro** sono approcci e atteggiamenti individuali che possono incidere positivamente nello svolgimento del lavoro.

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

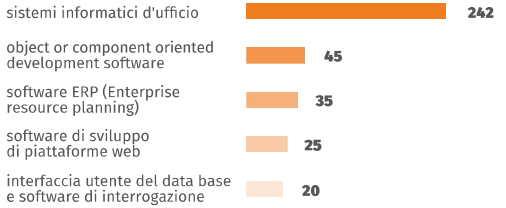
Le conoscenze richieste

Conoscenze* più richieste dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



* le **conoscenze** sono insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. Si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza.

Strumenti e tecnologie più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)

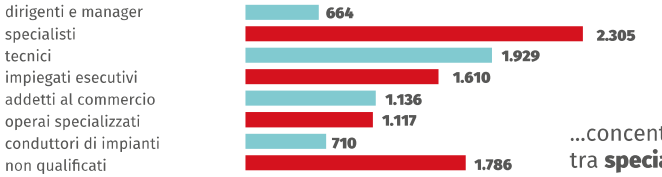


fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

La domanda di lavoro e di competenze dell'area metropolitana • sud ovest

Gli annunci di lavoro per categoria

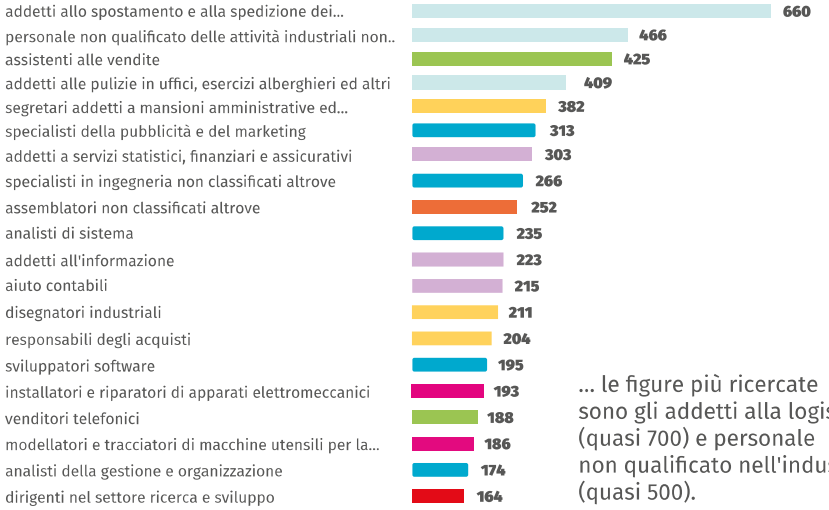
N° annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per categoria professionale)



...concentrati soprattutto tra **specialisti** e **tecnici.**

Quali sono le figure più ricercate?

Top 20 degli annunci per profilo professionale – marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per profilo)



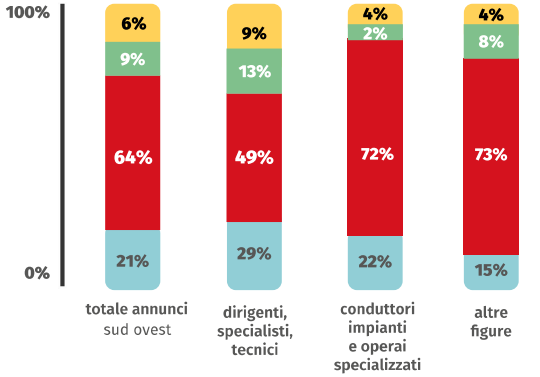
... le figure più ricercate sono gli addetti alla logistica (quasi 700) e personale non qualificato nell'industria (quasi 500).

dirigenti e manager · specialisti · tecnici · impiegati esecutivi · addetti al commercio · operai specializzati · conduttori di impianti · non qualificati

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

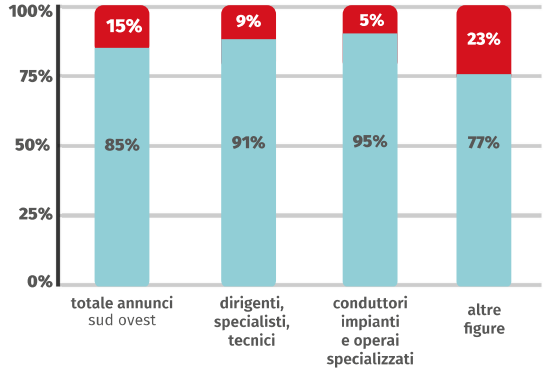
Quali sono le condizioni offerte?

N° di annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per contratto offerto)



... tra le posizioni offerte prevalgono i **contratti a tempo determinato** (64%), ma tra dirigenti, specialisti e tecnici le posizioni a **tempo indeterminato** salgono al 29%.

N° di annunci di lavoro pubblicati sul web - marzo 2022
(Ultimi 12 mesi, per orario di lavoro offerto)

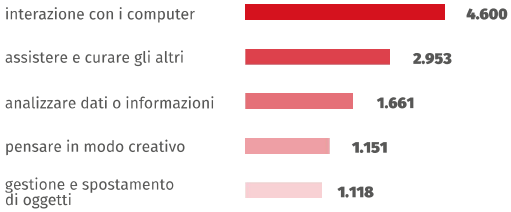


L'orario **part-time** è offerto nel 15% degli annunci, con punte del 23% tra le altre figure.

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

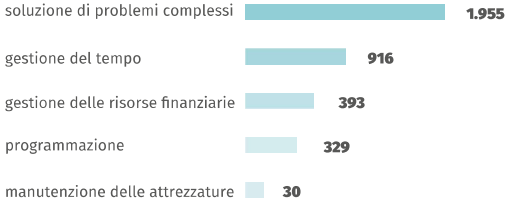
Le competenze richieste

Attività lavorative più richieste dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



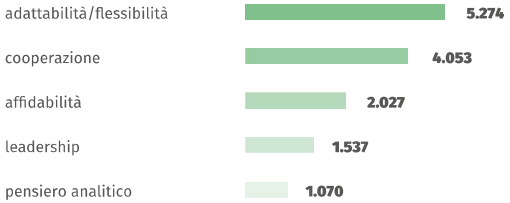


Skills* più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



* gli **skills** sono insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. Si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite.

Stili di lavoro* più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



* gli **stili di lavoro** sono approcci e atteggiamenti individuali che possono incidere positivamente nello svolgimento del lavoro.

fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

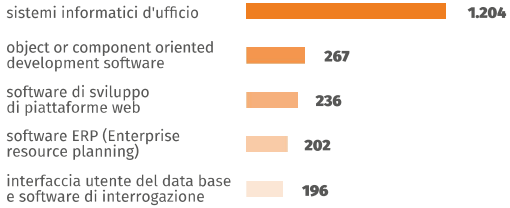
Le conoscenze richieste

Conoscenze* più richieste dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



* le **conoscenze** sono insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. Si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza.

Strumenti e teconologie più richiesti dalle imprese - marzo 2022
(Top 5 n° di annunci negli ultimi 12 mesi)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati

FOCUS ON

Avviamenti
sul territorio · 2021

Cerro al Lambro

73
Le aziende con sede nel Comune che hanno effettuato almeno un'assunzione regolare formalizzata attraverso una Comunicazione Obbligatoria (COB)

327
Le pratiche di assunzione comunicate dalle aziende. Un lavoratore può essere avviato più volte nel corso dell'anno in ragione del numero dei rapporti di lavoro che instaura

PRATICHE

DONNE

STRANIERI

UNDER 35

ASSUNZIONI

Afol METROPOLITANA colleghiamo il lavoro

36,3%
La percentuale di avviamenti delle donne

305
Le persone residenti o domiciliate nel Comune che nel 2021 sono state assunte, instaurando un nuovo o diverso rapporto di lavoro

55%
La percentuale di avviamenti di cittadini stranieri

41,9%
La percentuale di avviamenti di under 35

Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro di Città metropolitana di Milano

FOCUS ON

Utenti
dei servizi · 2021

Cerro al Lambro

I cittadini che hanno reso nel Centro per l'Impiego la DID, Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro

22

19

I cittadini che hanno sottoscritto un PSP, il Patto di Servizio Personalizzato in cui l'utente e il CPI stabiliscono gli obblighi reciproci e il percorso da seguire nella ricerca attiva di lavoro

CPI

18

Gli utenti di Chiedi ad Afolmet, il servizio che fornisce risposte in un tempo breve, massimo 48 ore, su tematiche attinenti al lavoro e alla formazione

Afol METROPOLITANA colleghiamo il lavoro

my AFOLMET

36,8%

La percentuale di cittadini che a sei mesi dalla stipula del PSP, anche grazie al coinvolgimento nei servizi per l'impiego e nelle politiche attive del lavoro, hanno avuto almeno un avviamento al lavoro

42

I cittadini che hanno scelto di utilizzare la app myAfolmet per fruire di alcuni servizi, come ad esempio quelli certificativi, senza uscire di casa e senza sostenere code al CPI

FOCUS ON

Coinvolgimento delle **donne** nei servizi • 2021

Cerro al Lambro

Le utenti del progetto MASP (Master Parenting in Work and Life), che ha incentivato l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, attraverso una diversa visione della conciliazione dei tempi e una valorizzazione delle competenze acquisite dai carichi di cura

Le residenti o domiciliate nel Comune che hanno sottoscritto la DID, Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro



Le donne che hanno sottoscritto il PSP, Patto di Servizio Personalizzato

Le donne che si sono rivolte al servizio Chiedi ad Afolmet

33,3%

La percentuale di cittadine occupate a sei mesi dal PSP

Le donne che hanno utilizzato attivamente la app myAfolmet



ENTI CONSORZIATI IN AFOLMET

Città metropolitana di Milano
Milano
Assago
Arese
Baranzate
Basiglio
Bellinzago Lombardo
Bollate
Buccinasco
Bussero
Carpiano
Carugate
Casarile
Cassano d'Adda
Cassina de' Pecchi
Cernusco sul Naviglio
Cerro al Lambro
Cesano Boscone
Cesate
Cinisello Balsamo
Cologno Monzese
Colturano
Cormano
Cornaredo
Corsico
Cusago
Cusano Milanino
Dresano
Garbagnate Milanese
Grezzago
Inzago
Lacchiarella
Lainate
Liscate
Locate di Triulzi
Masate
Mediglia
Melegnano
Melzo
Opera
Paderno Dugnano
Pantigliate
Paullo
Pero
Peschiera Borromeo
Pessano con Bornago
Pieve Emanuele
Pioltello
Pozzo d'Adda
Pozzuolo Martesana
Pregnana Milanese
Rho
Rozzano
San Donato Milanese
San Giuliano Milanese
San Zenone al Lambro
Segrate
Senago
Sesto San Giovanni
Settala
Settimo Milanese
Solaro
Trezzano Rosa
Trezzano sul Naviglio
Tribiano
Truccazzano
Vanzago
Vaprio d'Adda
Vignate
Vimodrone
Vizzolo Predabissi
Zibido San Giacomo



Afol
METROPOLITANA
colleghiamo il lavoro

Via Luigi Soderini 24 • 20146 Milano
02 7740 4141

afolmet.it