



BILANCIO SOCIALE

2018 / 2019

8 maggio 2020
Fondazione Enaip Lombardia

0. IL SIGNIFICATO DEL BILANCIO SOCIALE

Fondazione Enaip Lombardia, con il Bilancio Sociale, intende “rendere conto” della propria attività, in primo luogo, ai cittadini fruitori dei suoi servizi: i giovani e gli adulti, inoccupati, disoccupati ed occupati, le persone in condizione di disabilità o di svantaggio sociale. Il Bilancio Sociale è altresì uno strumento informativo a disposizione delle istituzioni con cui la Fondazione coopera, delle imprese e delle organizzazioni sociali, delle comunità locali.

La preparazione di questa versione del Bilancio Sociale era iniziata nello scorso mese di febbraio, in tutt'altra situazione rispetto a quella attuale. I dati che avevamo raccolto sulla situazione economica, che normalmente utilizzavamo nella parte introduttiva del Bilancio Sociale come base per valutare il contesto in cui operiamo, le dinamiche del mercato del lavoro e, soprattutto, le previsioni di occupazione, hanno oggi un valore diverso. Abbiamo deciso di utilizzarli nell'allegato finale.¹

¹Allegato 1: La situazione economica in Italia ed in Lombardia.

1. LA SITUAZIONE CHE STIAMO VIVENDO IN QUESTI GIORNI

Una incertezza assoluta

L'emergenza coronavirus rende oggi praticamente impossibile ogni seria previsione dell'evoluzione della situazione economica; non ne conosciamo la durata, non sappiamo come l'epidemia verrà domata, è difficile anche stabilire se le conseguenze sul sistema economico saranno temporanee, se ci sarà un "rimbalzo", oppure se modificheranno profondamente i meccanismi economici.

Non sappiamo se la crisi diventerà crisi dell'offerta oppure, come nel 2008, crisi della domanda. Nel primo caso dovrà essere rivista l'organizzazione delle filiere produttive ed andrà verificato il perdurare del ruolo predominante della Cina come "fabbrica del mondo"; si dovrà con molte probabilità ripensare all'uso del just in time, come modello organizzativo. Se, invece l'impatto prevalente sarà sulla domanda, vorrà dire che vi sarà un cambiamento nei valori e nei modelli di vita delle persone: dovranno cambiare sia i prodotti che le modalità di erogazione dei servizi. In entrambi i casi le imprese, quelle produttive ma anche quelle di servizi, saranno chiamate a fare investimenti rilevanti ed a modificare il proprio know how, cioè le tecnologie ma anche i saperi e le competenze. E tutto ciò richiederà anche l'assunzione di un maggiore e consapevole ruolo di orientamento, guida, messa a disposizione di risorse da parte delle istituzioni nazionali ed europee. Oggi ci mancano certezze.

Poiché dovremo convivere ancora per qualche tempo con il rischio del contagio, non sappiamo ancora come potrà essere aggiornata la scuola e la formazione nel prossimo autunno. Dovranno essere assunte delle misure di riduzione dei rischi che modificheranno le modalità che abbiamo usato finora di offrire formazione. In questi primi mesi di chiusura totale dei Centri, siamo stati capaci, con il contributo di tutti i nostri collaboratori, di garantire, attraverso le nuove piattaforme digitali, un importante monte ore di formazione a tutti i nostri allievi dei corsi IeFP. Ma abbiamo anche iniziato ad interrogarci per arrivare pronti il più possibile quando potremo riaprire le nostre sedi.

2. LA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN LOMBARDIA ED IN ITALIA

La formazione professionale rientra tra le competenze specifiche delle regioni (art. 117 della Costituzione) ma il suo inevitabile intreccio sia con il sistema dell'istruzione che con il mercato del lavoro ha prodotto, nel corso degli anni, una elevata complessità normativa, spesso difficilmente comprensibile.

I due aspetti peculiari della complessità sono stati:

- da una parte il rapporto, inevitabile, con i percorsi formativi degli Istituti Professionali Statali, anch'essi più volte rinnovati; si è creato un duplice canale, alternativo e concorrente, con due modelli organizzativi e didattici apparentemente identici ma di fatto diversi;
- dall'altra l'autonomia legislativa di ognuna delle 19 regioni italiane e delle due Province Autonome (Trento e Bolzano), che ha portato ad una pluralità di scelte, in alcuni casi decisamente contraddittorie.

E' di questi giorni l'assurdo diverso trattamento riservato ai giovani che frequentano le istituzioni scolastiche rispetto a quelle formative. In un caso viene semplificato il percorso, sostenuti gli acquisti di strumenti che consentono la formazione a distanza, garantito il passaggio all'anno successivo, nell'altro (nel nostro caso) prevale la rigidità e la richiesta di rispettare adempimenti formali e regole in vigore nei tempi normali.

Il sistema IeFP -Istruzione e Formazione Professionale-, se osservato a livello nazionale, risulta complesso ed articolato, con la copresenza, ma con gradazioni diverse:

- 1) del sistema della **Formazione Professionaleregionale**, costituita da una pluralità di enti, in gran parte senza fine di lucro ed espressione di soggetti del sociale,
- 2) del sistema **dell'Istruzione Professionale sussidiaria**, gestita dagli Istituti Professionali Statali ed a sua volta suddivisa tra:
 - a. **Sussidiaria Integrativa**² e
 - b. **Sussidiaria complementare**³.

Il canale dell'istruzione professionale "**integrativa**" è presente in tutte le regioni ad eccezione di Lombardia e Veneto. Il canale dell'istruzione professionale "**complementare**" è presente, in quantità significative, solo in Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia.

Nell'anno formativo 2017-2018 gli iscritti complessivi al sistema IeFP sono stati **297.633**, così suddivisi:

- **137.849** allievi nella formazione professionale regionale, realizzata dagli enti accreditata (46,3%),

²Con l'offerta di sussidiarietà **integrativa** si intende la possibilità, per gli studenti **iscritti ai normalicorsi** quinquennali degli Istituti professionali (IP), di acquisire, al termine del terzo anno, anche i titoli di qualifica professionale regionale.

³ Con l'offerta di sussidiarietà **complementare** si intende la possibilità, per gli studenti iscritti ai corsi degli Istituti Professionali (IP), di frequentare un **corso triennale del tutto simile** a quello della FP regionale e di acquisirne la relativa qualifica professionale.

- 144.036 allievi nell'IP "sussidiaria integrativa" (48,4%), realizzata da Istituti Statali.
- 15.748 allievi nell'IP "sussidiaria complementare" (5,3%), realizzata da Istituti Statali.

Solo in alcune regioni, prevalentemente del Nord, la maggioranza degli allievi IeFP risulta iscritta ai corsi di FP regionale degli enti accreditati (Piemonte, Lombardia, Trento, Bolzano, Veneto, FVG e Lazio).

Rimane quindi il dualismo del sistema IeFP, con due dinamiche nettamente distinte e due sistemi di finanziamento diversi:

- alcune regioni hanno deciso di gestire direttamente la formazione professionale, utilizzando risorse proprie;
- altre, che sono la maggioranza, hanno invece optato per l'utilizzo prevalente dell'Istruzione Professionale Statale (quindi a finanziamento diretto dello Stato), integrandola con minori iniziative regionali finanziate, nel Mezzogiorno, quasi esclusivamente con le risorse del Fondo Sociale Europeo.

In Lombardia, prendendo in considerazione i corsi del triennio, la **Formazione Professionale regionale** ha un ruolo preponderante rispetto a quella gestita dalle scuole pubbliche, sia come numero di corsi che numero di allievi. Infatti, i corsi e gli iscritti nel 2017-2018 sono così distribuiti:

Regione Lombardia	n. Corsi	% Corsi	N. allievi triennio	% allievi
FP regionale	2.224	81,0%	45.252	81,1%
IP complementare	516	19,0%	10.542	18,9%
Totale	2.740	100,0%	55.794	100,0%

I 45.252 allievi dei corsi triennali della FP lombarda rappresentano **un terzo (il 32,8%)** dei 137.849 allievi della Formazione Professionale regionale italiana. Sono valori e percentuali nettamente superiori a quelli delle altre regioni dove è presente un pur significativo sistema di FP regionale come il Veneto (19.685) ed il Piemonte (16.060). Nelle restanti regioni il numero dei corsi e degli allievi della FP regionale è, in genere, assai ridotto e marginale.

L'immagine complessiva è quindi di un sistema IeFP di una estrema disomogeneità, tanto che diventa difficile poter parlare di un vero e proprio "sistema nazionale"; sono modelli diversi che solo in parte possono essere classificati per gruppi omogenei.

Se si prendono come riferimento le risorse investite per la formazione, sempre per l'anno formativo 2017-2018 in rapporto al numero dei residenti al 1° gennaio 2019, la Lombardia investe una % di risorse maggiore alla % dei propri abitanti:

	Residenti	% residenti	Risorse per la FP	% risorse per la FP
Lombardia	10.060.574	16,4%	253.554.846	19,8%
Italia	60.359.486	100,0%	1.279.425.433	100,0%

La situazione non cambia se si prendono in considerazione gli iscritti, sempre della FP regionale, al triennio di qualifica ed al IV° anno (sempre 2017-2018). La Lombardia (53.115) resta la regione con il maggior numero di allievi, seguita a distanza da Veneto (con 20.687) e Piemonte (16.691).

	Allievi triennio e IV° anno	% allievi triennio e IV° anno
Lombardia	53.115	35,0%
Italia	151.958	100,0%

Raggruppando le regioni per grandi aree geografiche emerge, come già accennato, la forte concentrazione della FP Regionale degli enti accreditati nelle regioni del Nord e la loro scarsa presenza sia al Centro che nel Sud e nelle Isole, dove sono invece più presenti i corsi sussidiari dell'Istruzione Professionale.

	Nord Italia	Centro Italia	Sud e Isole	Totale Italia
Allievi triennio e IV° anno, numero	117.263	17.101	17.594	151.958
Allievi triennio e IV° anno, %	77,3%	11,3%	11,6%	100,0%

Pur con qualche approssimazione, confrontando i dati degli iscritti al **primo anno** con il numero dei 14enni residente in ogni regione al 1° gennaio dell'anno di riferimento, è possibile individuare anche il peso della FP regionale sull'intero sistema scolastico e formativo. La situazione per la Regione Lombardia è la seguente:

	14enni al 1° gennaio 2018	Iscritti al I° anno FP	% di iscritti sulla classe demografica
Lombardia	94.020	15.770	16,8%
Italia	571.351	44.756	7,8%

Un caso a sé stante è quello della Provincia Autonoma di Bolzano, che applica un modello molto diverso, strettamente derivato dall'esperienza del sistema "duale" tedesco. A Bolzano, nell'anno formativo 2018-2019, gli iscritti ai diversi sistemi di scuola secondaria superiore erano infatti,

- per il 34,4% iscritti al sistema della Formazione Professionale e dell'Apprendistato Duale.
- per il 65,6% iscritti ai Licei, agli Istituti Tecnici ed agli Istituti Professionali.

L'estrema eterogeneità della IeFP viene maggiormente confermata nel confronto del costo medio per allievo riconosciuto agli enti gestori. Il punto di partenza è, per noi, il valore medio della **dote regionale** in Lombardia, che è corrisponde a **4.350 €** ed è bloccato, fermo, da oltre 15 anni. La cifra reale di cui gli enti dispongono è però generalmente inferiore; infatti in gran parte dei corsi i frequentanti sono più numerosi del numero delle doti riconosciute. Mediamente tale differenza è vicina al + 15%. D'altra parte se il numero di doti per ente è contingentato, non lo è la richiesta di frequenza e dar risposta e cura ad un bisogno che ci raggiunge fa parte delle caratteristiche del sistema lombardo.

In molte regioni, invece, i finanziamenti sono resi disponibili su più e diversi dispositivi, cosicché diventa complicato se non impossibile arrivare a dei valori standard confrontabili. In termini generali si può dire che in altre regioni, nel corso

degli anni, i finanziamenti sono stati adeguati e, mediamente, il loro valore per allievo oggi supera certamente, e in diversi casi, di gran lunga, quello delle doti lombarde.

È possibile effettuare dei confronti con i valori medi di finanziamento dell'istruzione, per livello scolastico; anche qui la prudenza è opportuna perché i meccanismi di finanziamento sono molto diversi in tutti i paesi dell'Unione Europea.⁴ Infatti, spesso, ai finanziamenti statali si **aggiungono** le risorse destinate al sistema scolastico o alle singole scuole da parte delle istituzioni locali (Regioni, Comunità o comuni, enti ed organismi locali). Pur tenendo conto di queste difficoltà, dalle ricerche OCSE e dai confronti europei si possono recuperare alcuni dati, normalmente espressi in USD (dollari).

L'OCSE, in un documento recente⁵, del 2019 analizzando i finanziamenti per allievo dei diversi cicli scolastici, riporta questi risultati:

	Italia	Media UE23
Scuola d'Infanzia	7.991 USD	8.548 USD
Scuola Secondaria Inferiore	8.893 USD	10.302 USD
Scuola Secondaria Superiore	9.377 USD	10.308 USD

Prendendo a riferimento la Scuola Secondaria Superiore, (cioè Licei, Istituti Tecnici, Istituti Professionali) nel 2016, il costo medio per allievo era quindi pari a circa **9.900 €**, un valore che è più del doppio rispetto al valore della Dote della Regione Lombardia.

Come si vede, i valori riconosciuti in Italia, restano costantemente inferiori a quelli medi europei. In questo stesso documento si segnala una costante diminuzione della spesa pubblica per l'istruzione, in percentuale del PIL; nel 2016 era giunta al 3,7% contro una media UE23 del 4,4%. In tutti i paesi europei, compresa l'Italia, la diminuzione è stata condizionata, per tutti i livelli di istruzione, da un lato da scelte politiche, dall'altro dalla diminuzione delle classi di età dei giovani in età scolastica.

Restano, alla fine, grandi differenze:

- I valori più bassi dell'investimento nell'istruzione del nostro paese;
- I valori nettamente inferiori dei finanziamenti per la Formazione Professionale regionale rispetto a quelli dell'Istruzione Secondaria Superiore.
- La perdita di valore dell'investimento in FP della Lombardia negli anni e il valore unitario più basso rispetto ad altre regioni italiane.

⁴Un riferimento è: Rapporto Eurydice – Il finanziamento delle scuole in Europa. Meccanismi, metodi e criteri nei finanziamenti pubblici – Commissione Europea, 2014

⁵OCSE, Uno sguardo sull'istruzione: indicatori dell'OCSE EAG (2019)

3. IDENTITA' DI ENAIP LOMBARDIA

La Fondazione Enaip Lombardia opera nella nostra Regione da oltre sessant'anni; è nata in seno alle ACLI Lombarde per tradurre in servizi qualificati le istanze di cura e attenzione al mondo dei lavoratori, presenti nel Movimento. La Fondazione è un'agenzia di servizi formativi e di servizi per l'impiego per le persone, le comunità, le organizzazioni sociali, le imprese; opera con finalità sociali e senza fini di lucro; è un'impresa sociale di servizi radicata sui territori della Lombardia.

E' una agenzia formativa riconosciuta, che si caratterizza per la qualità dell'offerta, l'ampiezza e la diversificazione dei servizi formativi e per il lavoro realizzati, la capacità di sostenere le persone, le imprese, anche in questi tempi di crisi, avendo sempre come obiettivo, in sintonia con l'Associazione promotrice, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane e del capitale sociale delle nostre comunità.

3.1. Missione e principi

La missione di Enaip Lombardia si è evoluta nel corso degli anni per adeguarsi ai cambiamenti sociali, ma, sostanzialmente non è mutata e mira a favorire:

- lo sviluppo professionale e civile delle persone,
- il riconoscimento di pari opportunità sul lavoro e nella società,
- l'integrazione sociale dei soggetti maggiormente esposti a rischio di marginalità,
- la crescita delle economie territoriali e del sistema produttivo, in rapporto con le istituzioni locali,
- lo sviluppo del Terzo settore e delle organizzazioni sociali.

La missione di Enaip Lombardia assume come riferimento i seguenti principi:

- la centralità della persona umana, del suo protagonismo nella comunità,
- la valorizzazione del lavoro quale strumento di partecipazione alla crescita della società,
- lo sviluppo dei principi di democrazia, solidarietà e sussidiarietà.

La Fondazione Enaip Lombardia persegue tali scopi tramite:

- La progettazione, la gestione e la valorizzazione di attività di formazione professionale, di orientamento, accompagnamento ed inserimento al lavoro, rivolti a giovani ed adulti, occupati, inoccupati o disoccupati, dipendenti o titolari;
- L'erogazione di servizi di supporto all'innovazione tecnologica, gestionale ed organizzativa di delle istituzioni, delle imprese e del terzo settore; la ricerca e sviluppo; l'editoria; la selezione e gestione delle risorse umane;
- La progettazione, l'organizzazione e la gestione di osservatori finalizzati a supportare soggetti pubblici, privati e del terzo settore, nel monitoraggio della realtà economica e/o sociale.

3.2. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa di Enaip Lombardia si è evoluta con gli anni, sulla base dei cambiamenti normativi del sistema nazionale e regionale della formazione professionale, avendo sempre come obiettivo la realizzazione di servizi formativi e per il lavoro adeguati rispetto ai bisogni dei giovani, dei lavoratori, del sistema economico, delle comunità locali.

Enaip Lombardia ha costruito, con l'esperienza, il lavoro condiviso, il confronto costante con le istituzioni pubbliche, l'ascolto dei bisogni dei propri utenti, un sistema organizzativo fondato sulla ricerca dell'efficienza nella gestione delle risorse, e sull'efficacia rispetto al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle competenze professionali e di inserimento attivo nel mercato del lavoro.

Da diversi anni la struttura organizzativa di Enaip Lombardia è articolata su due livelli:

- una struttura centrale, regionale, dove opera la Direzione regionale con le funzioni generali di sviluppo, promozione e realizzazione dei servizi, di gestione organizzativa e delle risorse umane, di amministrazione e controllo di gestione, di accompagnamento alla digitalizzazione.
- una diffusa rete di sedi territoriali -Centri di Servizi Formativi e per il Lavoro-, presenti in tutta la Lombardia, che erogano i servizi formativi ed i servizi per il lavoro per i giovani, gli adulti, i lavoratori, le imprese.

La struttura di governo agisce a livello centrale e si avvale di un Cda con la presenza delle rappresentanti provinciali incaricati dal Movimento ed un Comitato Esecutivo che supporta le scelte e le indicazioni del Cda

Enaip Lombardia, in forma consorziata con Enaip del Piemonte, del Veneto, del Friuli-Venezia Giulia e di Enaip nazionale ha costituito nel 2016 il Consorzio **ENAIP NET**; le ragioni che hanno determinato la sua costituzione riguardano la possibilità di collaborare alla realizzazione di progetti di respiro internazionale, riferiti alle grandi imprese e a territori sovraregionali.

Il modello leggero individuato ha permesso e consente di mettere insieme le diverse esperienze, far interagire i collaboratori per ricostruire una rete consolidata degli Enaip regionali consorziati, per creare strumenti e modalità operative snelle ed efficaci per la partecipazione a progetti comunitari ed internazionali, per offrire un catalogo unico di percorsi formativi per lo sviluppo di una maggiore capacità commerciale.

Il Consorzio è stato strutturato per Aree, guidate dai diversi enti regionali:

- Area Internazionale, coordinata da Enaip Veneto: si occupa di coordinare i progetti europei finanziati, di mantenere le relazioni con i partner ed i soggetti internazionali che si occupano di formazione e politiche del lavoro;
- Area Progetti, coordinata da Enaip Piemonte: opera nell'ambito delle progettualità finalizzate a rispondere a bandi nazionali ed allo sviluppo di prodotti innovativi per la formazione e i servizi al lavoro;

- Area Imprese, coordinata da Enaip Friuli-Venezia Giulia: interviene sulle azioni dirette a favorire le collaborazioni con le imprese dei territori sovraregionali e a sviluppare attività commerciale.

Ciascuno degli Enaip regionali partecipano all'individuazione e progettazione delle diverse proposte/attività, con momenti frequenti di confronto e lavoro comune. La Lombardia presiede il Consorzio. Un vantaggio non secondario e già evidente dopo poco tempo dall'avvio è stato quello di favorire un buon livello di cooperazione, confronto e reciproco sostegno per migliorare funzionalità ed efficienza per dar risposte a chi si affida alla nostra rete.

a. Codice Etico e Modello di responsabilità sociale

Enaip Lombardia ha adottato nel luglio 2009 un proprio Codice Etico e dal 2011 un Modello di Organizzazione, gestione e controllo, in applicazione del D.Lgs 231/2001. Il Modello è stato aggiornato nel 2018. E' stato nominato ed è operativo un Organismo di Vigilanza che si riunisce periodicamente e svolge controlli sulla gestione dei servizi formativi e per il lavoro.

Con il Codice Etico ed il Modello di organizzazione i dirigenti ed i collaboratori di Enaip Lombardia si impegnano ad attuare una gestione economicamente sostenibile nel tempo e ad operare con correttezza, trasparenza, cooperazione, nei confronti delle istituzioni, dei cittadini e delle imprese che fruiscono dei propri servizi formativi e per il lavoro.

b. Accreditemento e certificazioni

Enaip Lombardia è accreditata presso la Regione Lombardia:

- nell'Albo degli accreditati per i servizi di formazione ed istruzione professionale, nella sezione A, al n. 396, dall'1-08-2008;
- nell'Albo degli accreditati per i servizi per il lavoro, al n. 211, dal 25-06-2010.

Il Centro Servizi Formativi di Botticino, dove ha sede la Scuola di Valorizzazione dei Beni Culturali, è accreditato presso il MIUR per la realizzazione di corsi quinquennali di livello universitario per Restauratori.

La Fondazione è inoltre accreditata, come soggetto erogatore di servizi di formazione, presso i principali Fondi Interprofessionali (Fondimpresa, Fondartigianato, ForTe, Forter, Fapi, FormaTemp) e le strutture sanitarie regionali. A partire dal 2002 si è dotata di un sistema di qualità certificato ISO 9001:2008, per la "Progettazione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento, di servizi per il lavoro". La certificazione è stata rinnovata nel 2017 per il triennio maggio 2017 - maggio 2020, con il passaggio alla nuova norma UNI EN ISO 9001:2015.

4. LE RISORSE DI ENAIP LOMBARDIA

4.1I Centri Servizi Formativi

Enaip Lombardia opera attraverso la Sede Regionale e 25 Centri Servizi Formativi presenti sul territorio lombardo, in città capoluogo di provincia, in centri popolosi e in centri minori. La rete dei Centri Servizi Formativi di Enaip Lombardia rappresenta, nelle città, una offerta aggiuntiva di servizi di formazione professionale, dall'altro invece, nei centri minori, è spesso l'unica offerta formativa disponibile per i giovani e le famiglie. La distribuzione delle Sedi Formative per dimensione dei comuni, nell'anno formativo 2018-2019, era la seguente:

n.	Fascia dimensionale	Comuni con Sedi Enaip Lombardia
1	>100.000 abitanti	Milano, Bergamo, Brescia ⁶
2	Da 50.000 a 99.000 abitanti	Como, Varese, Busto Arsizio, Cremona, Pavia, Vigevano
3	Da 30.000 a 49.000 abitanti	Lecco, Mantova, Cantù, Pioltello, Voghera
4	Da 15.000 a 29.000 abitanti	Vimercate, Magenta, Dalmine, Romano di Lombardia, Melzo
5	<15.000 abitanti	Botticino, Morbegno, Monticello Brianza

Delle Sedi, 25 sono accreditate presso la Regione Lombardia per la realizzazione di servizi formativi ed una, a Mantova, è sede del Corso di Laurea per Educatori Professionali dell'Università di Brescia. Sempre nell'anno formativo 2018-2019, 16 Sedi Formative erano accreditate anche per la realizzazione di servizi per il lavoro. La situazione attuale è la seguente:

n.	Sede Formativa	Indirizzo	Cap e Località	Provincia
1	Milano	Via Bernardino Luini, 5	20124 Milano	MI
2	Milano	Via dei Giacinti, 31	20147 Milano	MI
3	Magenta	Via Novara, 10/A	20013 Magenta	MI
4	Melzo	Via S. Rocco, 8	20066 Melzo	MI
5	Melzo	Viale Gavazzi, 17	20066 Melzo	MI
6	Pioltello	Via alla Stazione, 22	20096 Pioltello	MI
7	Bergamo	Via S. Bernardino, 139/V	24126 Bergamo	BG
8	Dalmine	Via Fratelli Chiesa, 3	24044 Dalmine	BG
9	Romano di Lombardia	Via Giovanni Paolo II, 145/A	24058 Romano di Lombardia	BG
10	Brescia	Via Corsica, 165	25100 Brescia	BS
11	Botticino	Via Panoramica, 42	25082 Botticino	BS
12	Como	Via Dante, 127	22100 Como	CO
13	Cantù	Via XI Febbraio, 8	20063 Cantù	CO
14	Cremona	Piazzale Luzzara, 1	26100 Cremona	CR
15	Lecco	Via Caduti Lecchesi a Fossoli, 29	22053 Lecco	LC
16	Monticello Brianza	Via Monte Grappa, 21	23876 Monticello Brianza	LC
17	Vimercate	Via Dozio, 5/7	20059 Vimercate	MB
18	Mantova	Via Bellonci, 1	46100 Mantova	MN
19	Mantova	Via Valle d'Aosta 18, Qr. Lunetta	46100 Mantova	MN
20	Pavia	Viale Battisti, 104	27100 Pavia	PV

⁶ A Brescia è presente uno Sportello Lavoro accreditato presso la Regione Lombardia.

21	Vigevano	Corso Milano, 4	26029 Vigevano	PV
22	Voghera	Via San Lorenzo, 4	27058 Voghera	PV
23	Morbegno	Via Credaro, 24	23017 Morbegno	SO
24	Varese	Via Uberti, 44	21100 Varese	VA
25	Busto Arsizio	Viale Stelvio, 143	21052 Busto Arsizio	VA
26	Busto Arsizio	Viale Stelvio 171	21052 Busto Arsizio	VA

Enaip Lombardia realizza servizi formativi anche in partnership con altre istituzioni ed enti. Così il Centro Servizi Formativi di Milano -Via dei Giacinti- realizza da molti anni interventi formativi anche presso l'**Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria"** di Milano.

Da diversi anni Enaip Lombardia collabora con il **Dipartimento Scienze Cliniche e Sperimentali dell'Università degli Studi di Brescia**, per la gestione di un corso di Studi Universitari triennale per **Educatore Professionale**, a Mantova, in Via Valle d'Aosta 18.

L'esperienza del **FabLab Tomake** (Fabrication Laboratory) partita alcuni anni fa presso la sede di **Enaip Factory di Cantù** è arricchita di due nuovi Fab Lab presso i CSF di **Varese** e di **Mantova**. I Fab Lab sono spazi attrezzati con macchine e strumenti controllati da computer (stampati 3D, lasercut, plotter da stampa e taglio, fresa a 4 assi, processori Arduino) dove persone o gruppi possono progettare, sviluppare e realizzare oggetti concreti. Nei Fab Lab la manualità si sposa con la tecnologia e la teoria è molto integrata con la pratica, come spesso accade nel laboratorio, nell'officina di una fabbrica, nella bottega artigiana.

A Cantù, in una palazzina nel compendio del Centro di Servizi Formativi Enaip Lombardia, è attiva da alcuni anni una struttura di ospitalità per docenti e studenti denominata "**Enaip Lodge 4+4 x il Design**", una foresteria a tema che vuole essere espressione della peculiarità del territorio della Brianza comasca e milanese. La foresteria è dotata camere utilizzabile da docenti, studenti, imprese in occasione di corsi, seminari, incontri di formazione che si svolgono nelle provincie di Como, Lecco e Milano. Un'altra struttura di ospitalità per studenti, ma disponibile anche per attività di associazioni e di gruppi sociali, è la Residenza di Botticino, utilizzata per incontri di formazione residenziali del sistema regionale.

La dotazione strutturale di cui dispone Enaip Lombardia, aggiornata al 31.08.2019, è la seguente:

N.	Destinazione locali	N.	Mq.
1	Aule	276	12.360
2	Laboratori	147	28.500
3	Di cui parchi, giardini, serre, campi orticoli ecc.	14	11.000
4	Segreterie, Locali docenti, Uffici amministrativi		2.020

A disposizione degli studenti vi **sono 276 aule e 147 laboratori**. Complessivamente la Fondazione dispone, oltre gli spazi comuni e gli uffici, di **23.800 mq** di spazi dedicati alla didattica e di 11.000 mq di terreno utilizzato per le attività del settore agricolo, florovivaistico (coltivazione in campo, coltivazione in serra, giardinaggio, orticoltura, ecc.). Sono in atto interventi di manutenzione

straordinaria su Vimercate cui si aggiungeranno quelli finalizzati all'ampliamento della sede di Bergamo, concordati con la Amministrazione Comunale, e un nuovo laboratorio a Morbegno.

4.2 Le attrezzature e le tecnologie: i laboratori

Nel corso degli anni sono stati fatti importanti investimenti per l'ammodernamento della dotazione dei laboratori specialistici e per ampliare l'offerta formativa sui territori dove Enaip Lombardia è presente. In molti laboratori sono state rinnovate le attrezzature avendo attenzione alle moderne tecnologie per rendere l'esperienza pratica più rispondente alla realtà del lavoro.

Una buona parte delle aule di teoria è attrezzato con sistemi di proiezione e lavagna interattive multimediali; i laboratori di informatica hanno una dotazione complessiva di oltre 1.100 computer; gli allievi sono stati dotati di tablet da utilizzare per la didattica e l'apprendimento.

Nella tabella seguente sono elencati i laboratori (numero e mq occupati) e la loro collocazione (situazione al 31-12-2019).

N.	Laboratorio	N.	Mq.	Sedi Formative
1	Informatica	41	2.140	Tutte le sedi formative
2	Autoriparazione veicoli a motore	11	1.900	Lecco, Magenta, Mantova, Milano Giacinti, Morbegno, Varese, Vigevano
3	Elettricità ed Elettronica	11	725	Busto Arsizio, Dalmine, Lecco, Mantova, Milano Giacinti, Pavia, Varese
11	Animazione turistica sportiva	9	4.700	Bergamo, Milano Giacinti
8	Panificazione e Pasticceria	8	620	Busto Arsizio, Cantù, Como, Cremona, Lecco
4	Parchi, giardini, campi orticoli	7	10.000	Busto Arsizio, Monticello Brianza , Romano di Lombardia
5	Coltivazioni in serra	7	1.000	Busto Arsizio, Monticello Brianza
6	Restauro opere d'arte	7	620	Botticino
7	Ristorazione, Cucina	7	480	Busto Arsizio, Como, Melzo, Vimercate, Voghera
9	Ristorazione Sala Bar	6	330	Busto Arsizio, Como, Melzo, Vimercate, Voghera
10	Termoidraulica e saldatura	6	370	Mantova, Pioltello, Varese
15	Estetica	6	400	Cremona, Dalmine, Melzo, Morbegno, Vigevano, Vimercate
12	Acconciatura	4	240	Cremona, Melzo, Pioltello, Vigevano
13	Commercio vendita	4	220	Bergamo, Melzo, Romano di Lombardia, Varese
14	Automazione industriale	4	300	Busto Arsizio, Dalmine, Lecco Milano Giacinti, Varese
18	Grafico tipografico	4	310	Mantova, Varese
19	FabLab	3	320	Cantù, Mantova, Varese
16	Meccanica	2	200	Varese
17	Falegnameria	2	380	Cantù, Morbegno

La scommessa dei prossimi mesi, naturalmente legata agli sviluppi del Covid-19, ci impegnerà a trovare e mettere in atto i necessari adattamenti di contrasto alla pandemia, di tutela alla sicurezza e, probabilmente, anche di ridisegno delle modalità di utilizzo degli spazi.

4.3 Le risorse umane

4.3.1 I dipendenti

Il numero di dipendenti è leggermente diminuito, favorito dal ricorso alle disposizioni che sono state messe in atto per anticipare le uscite per pensionamento (quota 100, opzione donna). Alle incentivazioni pubbliche si sono aggiunte piccole quote messe a disposizione della bilateralità; ciò ha consentito a 26 dipendenti di anticipare l'uscita e di svecchiare, anche se leggermente, l'età media dei nostri collaboratori.

L'evoluzione negli ultimi anni è stata la seguente:

Inquadramento dei dipendenti	2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Personale direttivo	14	5,43	13	4,9	12	4,8
Personale docente	168	62,2	165	62,0	160	63,7
Personale amministrativo e altro	88	32,8	88	33,1	79	31,5
Totale	270	100	266	100	251	100

Al 31-08-2019 la situazione del personale (inquadrate con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato), suddiviso per funzioni, è la seguente:

Funzione	31/08/2019
Direttore	12
Coordinatore	12
Progettista	5
Orientatore	7
Docente/Esperto/Formatore	136
Segreteria didattica ed organizzativa	46
Amministrazione	20
Altro	13
Totale	251

I dipendenti sono per il **68% donne** e per il **32% uomini**; l'età media è di 57 anni per il personale direttivo, di 51 anni per il personale docente e di 48 anni per il personale amministrativo.

Il personale docente assunto negli ultimi anni è in possesso di laurea ed ha un'età inferiore alla media dei formatori presenti; con questi ingressi si innalza il livello di istruzione così come richiesto dall'accreditamento e si abbassa leggermente l'età media dei dipendenti.

4.3.2 I collaboratori

Per la realizzazione dei servizi formativi e per il lavoro Enaip Lombardia si è avvalsa anche di prestatori esterni (docenti, tutor, orientatori ecc.). E' una scelta che, da anni, ci ha permesso di disporre di conoscenze maturate ed aggiornate sul campo, di garantire ai nostri allievi un costante riallineamento delle competenze richieste dalle aziende. In gran parte dei casi, i professionisti prestano la loro opera presso noi per un numero ridotto di ore continuando ad esercitare in azienda.

Complessivamente, nell'anno formativo 2018-2019, sono stati impiegati circa **700 collaboratori** esterni, per metà uomini e per metà donne; il 20,8% con meno di 35 anni, il 42,8% si colloca nella fascia di età 35-50 anni, il 36,4% è invece nella fascia superiore ai 50 anni. Vi è anche un limitato numero di collaboratori con età superiore ai 64 anni; sono ex artigiani che hanno dato la loro disponibilità a lavorare con i giovani nei laboratori professionali; sono cuochi, panettieri e pasticceri, acconciatori ed estetiste, meccanici autoriparatori ecc., dotati di capacità, competenze ed esperienze importanti. Rispetto allo scorso anno non vi sono stati cambiamenti significativi.

Prendendo in esame non solo i corsi IeFP ma anche gli altri percorsi formativi realizzati ed i servizi al lavoro emerge che grandissima parte del monte ore assegnato riguarda l'attività di docenza.

In sintesi, i collaboratori esterni coinvolti nella realizzazione dei servizi formativi e per il lavoro costituiscono una importante risorsa, con titoli di studio sempre più alti ed una consolidata esperienza acquisita e aggiornata nella pratica reale del lavoro.

4.4. Le risorse immateriali

4.4.1 Le reti istituzionali

Enaip Lombardia ha rapporti di collaborazione con le **Province** della Lombardia, centinaia di **Comuni**, dai capoluoghi di provincia a quelli minori, con i **servizi** sociali territoriali, con **scuole** medie inferiori e superiori, con molte Università (**Politecnico di Milano, Università Statale di Milano, Università di Milano Bicocca, Università Cattolica, Università dell'Insubria, Università di Bergamo, Università di Brescia, Università di Pavia, Università di Ferrara, Università E-Campus, SUPSI-Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana**).

Collabora da molti anni, con il **Ministero della Giustizia** (con l'IPM Beccaria, l'USSM, L'UEPE e varie Case circondariali) per la realizzazione di interventi formativi per giovani ed adulti sottoposti a misure cautelari.

con il **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** (e le strutture collegate come INAPP ed ANPAL) per la realizzazione di attività riconducibili alle politiche attive del lavoro o interventi per categorie svantaggiate e con il **Ministero Istruzione Università e Ricerca**, in particolare per le attività di Formazione superiore e terziaria (IFTS e ITS).

Oltre che con l'**Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro**, esistono rapporti di collaborazione strutturali con gli **Assessorati Politiche sociali e Famiglia** (in particolare per quanto riguarda gli interventi di natura sociale sulle Fasce deboli (handicap, penale, stranieri, dipendenze e socio-sanitaria).

Presso Enaip Lombardia ha sede **AEF**, l'associazione lombarda degli enti di formazione professionale. Si tratta del livello associativo sindacale che riunisce oltre 45 enti operanti in Lombardia e che realizzano oltre il 60% dei corsi di IeFP della nostra regione. L'associazione, costituita nel 2005 ha un importante ruolo nelle trattative sindacali, nei rapporti con Regione Lombardia, è stata ed ancora rappresenta un collante che tiene insieme i diversi protagonismi tra le istituzioni formative. Enaip Lombardia è stato uno dei sei soci costituenti ed ha garantito un impegno significativo per il suo sviluppo.

Con numerosi enti sono state attivate reti di partenariato territoriale, in particolare per quanto riguarda la partecipazione a bandi rivolti a categorie svantaggiate come ad esempio sul Penale (A&I, Galdus, Fondazione Eris, AFOL Met, Il Gabbiano, Coop Lotta contro l'emarginazione, Consorzio Concerto, Mestieri, Promos ecc.) sui Disabili (Capac, Afol Met, Eurolavoro, Comune di Milano, ANIMIL, Fondazione Et Labora, Mestieri, Coop Il seme ecc.), sugli Stranieri (AVSI, Farsi prossimo, Mestieri) o ai Fondi Interprofessionali (IAL Lombardia, Poliedra, Ial Marche, Ticonzero, Elfi, Ecipa, Italia Industria. Iriapa) o ai fondi degli enti bilaterali come ad esempio Ebiter (Capac, Scuola superiore del Commercio e del Turismo, ASGI).

Si è sviluppata una intesa particolare con **Umana**, una tra le primissime Agenzie dei servizi per il lavoro interinale italiane; con essa è stata costituita una società, Valore italia, per realizzare ambiziosi progetti di sviluppo nel campo dell'Alta formazione nell'ambito della Valorizzazione dei Beni culturali e per potenziare la nostra rete di Servizi al lavoro ampliando le opportunità di risposta ai fabbisogni occupazionali e professionali del mondo delle imprese e delle persone in cerca di lavoro o interessate a cambiarlo.

E' stato raggiunto un accordo di collaborazione tra Fondazione Enaip Lombardia e il PFP **Valtellina** (Centro di formazione professionale della Provincia di Sondrio) che si è concretizzato con la costituzione di Valtellina Formazione, una società per la fornitura di servizi formativi e di accoglienza (presso la struttura di Sondalo) e lo sviluppo della formazione professionale e dei servizi al lavoro nel territorio valtellinese.

La rete di collaborazione vede la Fondazione partecipare a **16 Poli Tecnici Professionali** (in tre quale capofila ed in 13 come partner), **1ATS** per la realizzazione di un corso IFTSa Busto Arsizio nel settore Turismo/Ristorazione), **7 Fondazioni ITS** (Fondazione ITS Mobilità sostenibile di Bergamo, Fondazione ITS INCOM di Busto Arsizio, Fondazione ITS RED di Varese, Fondazione Agri-risorse di Lodi, Fondazione Innovaturismo di Milano, Fondazione Rosario Messina di Lentate sul Seveso, Fondazione ITS Agroalimentare di Mantova).

Nella rilevazione fatta periodicamente per individuare la rete di collaborazione della Fondazione, escludendo le imprese, sono stati individuati circa **1.600** soggetti, tra

Comuni, Province ed altre istituzioni pubbliche (Camere di Commercio, Centri per l'impiego ecc.), scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado, associazioni di categoria dei lavoratori e delle imprese, strutture della cooperazione, servizi socio-assistenziali, servizi socio-sanitari, altri enti accreditati per i servizi formativi od i servizi per il lavoro.

La Fondazione partecipa attivamente a molti tavoli istituzionali ed è partner in progetti specifici, nella realizzazione di interventi di formazione e di servizi per il lavoro. Una sintesi parziale delle attività realizzate è la seguente:

- Interventi di orientamento e promozione nelle scuole medie inferiori e superiori;
- Iniziative svolte dalle Province per l'informazione e l'orientamento dei giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo;
- Reti territoriali per la realizzazione dei Cataloghi provinciali per la formazione degli apprendisti (art 44);
- Servizi per il lavoro, di riqualificazione e ricollocamento, all'interno di piani di intervento provinciali;
- Supporto ai Comuni nella promozione e gestione di Sportelli Lavoro;
- interventi di formazione ed inserimento al lavoro di giovani ed adulti disabili (Piani Disabili provinciali)
- Interventi di formazione ed inserimento al lavoro di giovani ed adulti dell'area penale (Piani POR-FSE e LR 25);
- Interventi di formazione per le forze di polizia (Polizia dello Stato, Polizia Carceraria);
- Tirocini extra-curricolari a libero mercato
- Attività orientative, formative e tirocinirivolti a cittadini extracomunitari;
- Interventi di formazione per dipendenti pubblici, delle amministrazioni e dei servizi locali.

Enaip Lombardia ha partecipato alla fiera annuale **"Job e Orienta 2019"** a Verona; qui i ragazzi e i formatori di Vimercate, Busto e Como hanno esibito un'elevata ed apprezzata capacità nella organizzazione della colazione sociale che ha visto la presenza di rappresentanti istituzionali importanti. I ragazzi ed i formatori di Como e Voghera hanno contribuito alle **Settimane della cucina italiana nelle ambasciate di Parigi e di Gibuti** ottenendo positivi encomi. Tutti i Centri, oltre a partecipare alle manifestazioni istituzionali promosse a livello provinciale per l'orientamento dei giovani, hanno organizzato numerosi Open Day per gli studenti e le loro famiglie, oltre a numerose altre iniziative in ogni provincia.

In particolare, nel 2018-2019, sono stati organizzati interventi di formazione e di diffusione delle informazioni sulle nuove tecnologie digitali ed il loro impatto sulla formazione ed il lavoro. Enaip Lombardia ha partecipato alla manifestazione **"Milano Digital Week"** organizzando il seminario **"Formare il futuro"** sulle tecnologie digitali, gli spazi di lavoro e i nuovi apprendimenti.

E' stato presentato e lanciato il Blog **"Enaip Innovazione"**, un percorso di conoscenza ed immaginazione per il futuro dell'educazione, della formazione e del lavoro, con la presentazione delle esperienze di successo, nazionali ed internazionali. Sono state fatte indagini sulle conoscenze e sull'utilizzo delle nuove

tecnologie digitali, personal computer e smartphone, da parte dei formatori e degli studenti dei corsi IeFP, per sviluppare il loro utilizzo anche nella didattica.

La presenza sul **web** è stata ulteriormente sviluppata ed innovata, sia con un aggiornamento del sito istituzionale della Fondazione che con la creazione e cura di pagine web di ogni Centro Servizi Formativi su Facebook ed Instagram.

Enaip Lombardia, attraverso il CSF di Como, ha avviato una collaborazione con **l'Associazione Intercultura Cinese Italiana**, per insegnare la lingua cinese a nostri allievi dei corsi IeFP e, nel contempo, realizzare attività educative e ricreative pomeridiane per giovani ragazzi cinesi. E' stato realizzato un Summer Camp con la partecipazione di una cinquantina di minori e ragazzi di origine cinesi, dai tre ai dodici anni, per svolgere attività tipiche della cultura cinese (calligrafia, pittura cinese, creazione artistica, musica ecc.). Gli studenti dei secondi anni dei corsi IeFP della Ristorazione (Preparazione Pasti e Sala Bar) hanno svolto attività in assetto lavorativo, gestendo un servizio mensa con la preparazione di piatti della cucina tradizionale italiana e cinese.

4.4.2 Le reti sociali

La rete sociale di Enaip Lombardia comprende naturalmente le strutture delle **ACLI**, le organizzazioni sindacali confederali a livello regionale e territoriale (Cgil, Cisl e Uil), molte organizzazioni sindacali di categoria, le principali organizzazioni sindacali delle imprese: **Assolombarda e le diverse Unioni Industriali Provinciali, le organizzazioni regionali e territoriali di Confapi, ConfimiApindustria, Confartigianato, Confcooperative, Confcommercio, Confesercenti, CNA**. Vi sono rapporti di collaborazione e di partnership anche con alcuni enti bilaterali che promuovono e finanziano l'aggiornamento dei lavoratori, in particolare con **EBITER** (terziario e commercio), con **EBPE** (pubblici esercizi). Al rappresentante indicato da Enaip Lombardia è affidata la carica di Presidente dell'**Ente bilaterale nazionale della formazione professionale**.

È continuata la positiva cooperazione/collaborazione con le **Acli regionali** lombarde su diversi temi; sono stati inseriti in diverse sedi formative giovani che hanno scelto di dedicare un anno per un servizio civile in qualità di *"Operatori di supporto educativo e didattico"*. I giovani inseriti affiancano gli operatori delle sedi formative, in particolare sostenendo e supportando gli allievi fragili, in condizioni di svantaggio o di insufficienti risultati negli apprendimenti.

La rete sociale è costituita anche dal reticolo di rapporti con le strutture della **cooperazione**, del **volontariato** e del terzo settore, nelle comunità dove sono presenti le Sedi Formative della Fondazione (Caritas Diocesane, cooperative sociali, associazioni di volontariato ecc.).

Enaip Lombardia è inoltre socio fondatore della **Fondazione Eris Onlus**, costituita con l'obiettivo di:

- Sviluppare iniziative locali a favore di soggetti svantaggiati italiani e stranieri, minori ed adulti, presenti sul territorio lombardo nell'ambito della prevenzione dell'emarginazione e delle dipendenze.
- Elaborare, coordinare e gestire progetti e servizi educativi, assistenziali e socio-sanitari a carattere diurno e residenziale, di riabilitazione, reinserimento sociale e prevenzione.
- Svolgere attività di sviluppo di comunità e servizi per l'impiego e la formazione per soggetti a rischio di marginalizzazione, con particolare attenzione alla fascia dei migranti, delle donne, dei detenuti e degli ex-detenuti.

L'attività si realizza nelle sedi di Milano Lambrate e Meda (SMI - Servizi Multidisciplinari Integrati) e nelle comunità residenziali di Limbiate e Milano (per la riabilitazione e il reinserimento in società di soggetti in condizione di dipendenza). A Limbiate, in collaborazione con il Comune, è stato avviato un innovativo progetto per il riuso di edifici e spazi dell'ex OP di Mombello, per ospitare una comunità di riabilitazione.

La Fondazione Eris ha realizzato, con proprio personale qualificato, in diverse sedi di Enaip Lombardia, interventi psicologici di prevenzione per le differenti forme di dipendenza, di comportamenti impropri, di bullismo, ed ha aperto uno sportello specialistico presso i CSF di Milano, Via dei Giacinti, e di Bergamo. Si è inoltre accreditata per l'organizzazione dei Servizi al lavoro, intervenendo in particolare sulle fasce soggette alle dipendenze o in uscita dal carcere. Fondazione Eris è anche capofila di una serie di progetti promossi nell'area penale adulta, presso i Carceri di San Vittore a Milano ed Opera.

4.4.3 Le reti economiche

Enaip Lombardia ha una rete estesa di relazione con il mondo del lavoro. Nel corso degli anni più di **15.000** imprese lombarde hanno ospitato per periodi di tirocinio gli studenti dei corsi di Enaip Lombardia o sono state clienti di servizi della Fondazione. Nell'ultimo anno hanno fatto un tirocinio in azienda tutti gli allievi dei secondi, terzi e quarti anni dei corsi di qualifica. Nel 2018-2019 le imprese coinvolte solo per la realizzazione dei tirocini sono state **2.550**.

Sul totale delle imprese che collaborano con Enaip Lombardia, hanno un peso rilevante le **piccole imprese** di alcuni settori industriali e del terziario: le imprese artigiane dei settori elettrico, termoidraulico e del legno, le imprese di autoriparazione, le imprese artigiane della trasformazione agroalimentare (panifici, pasticcerie), le imprese della ristorazione (alberghi, locali pubblici, ristoranti ecc.), le imprese di servizi alle persone dell'area del "benessere" (acconciatori, estetiste), imprese del terziario tradizionale ed avanzato (piccole imprese commerciali, studi professionali, studi tecnici, studi di comunicazione e grafica), imprese dei settori agricolo e florovivaistico.

Un ruolo diverso hanno le **medie e grandi imprese**, anch'esse coinvolte nell'accogliere i nostri studenti in tirocinio, ma anche clienti e fruitrici dei servizi di

formazione continua per i loro dipendenti. Si tratta di aziende del commercio, della grande distribuzione e della logistica, di medie e grandi imprese metalmeccaniche ed elettromeccaniche, tessili, chimiche e farmaceutiche, dell'abbigliamento e della confezione, di comunicazione e dei trasporti.

Un comparto specifico è inoltre quello dei **servizi assistenziali e sanitari**; sono le RSA (Residenze SocioAssistenziali per Anziani) e le strutture ospedaliere e di cura, i servizi sociali territoriali degli enti locali, le associazioni no-profit e cioè la rete delle cooperative sociali e del sistema cooperativo in genere.

La rete di relazione con le aziende ha permesso un crescente utilizzo di nuovi contratti di **apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale** definiti dal D.Lgs 81/2015, attuando in questo modo un modello "duale" di formazione.

5. L'IMPATTO SOCIALE

5.1 Gli utenti dei servizi formativi

5.1.1 I corsi in IeFP (Istruzione e Formazione Professionale)

Attività significativa di Enaip Lombardia è la realizzazione dei corsi triennali e quadriennali di qualifica (IeFP), finanziati dalla Regione Lombardia con il meccanismo delle Doti individuali. Nell'anno formativo 2018-2019 sono stati realizzati **173 corsi triennali (di cui 16 Percorsi Personalizzati per Disabili con oltre 160 allievi), 33 corsi di IV° anno, con complessivi 4.106 allievi.**

Per quanto riguarda i primi anni IeFP sono stati avviati **52 corsi**, con 1.205 iscritti. Gli allievi dei corsi triennali sono, complessivamente, **3.577**. Nei 33 corsi di IV° anno si sono iscritti **529** studenti. Vi è stata quindi una sostanziale tenuta sia come numero di corsi che come iscritti.

La suddivisione degli allievi per Sede Formativa è descritta in una successiva tabella; da sottolineare che il 51,4% dei corsi ed il 51,9% degli allievi si concentrano nelle tre province di Milano, Varese e Como.

Prov.	2017-2018		2018-2019	
	n. corsi	n. allievi	n. corsi	n. allievi
BERGAMO	21	387	23	431
COMO	27	568	31	624
CREMONA	9	233	9	203
LECCO	15	300	15	302
MANTOVA	10	210	10	223
MILANO	34	791	32	665
MONZA BRIANZA	11	304	14	314
PAVIA	20	373	22	353
SONDRIO	5	99	7	123
VARESE	40	848	43	868
	192	4.113	206	4.106

I settori principali, per numero di allievi restano gli stessi degli ultimi anni: la ristorazione, l'alberghiero ed il turismo (cuochi, panettieri-pasticceri, addetti sala bar, addetti all'accoglienza turistica), l'impiantistica (elettricisti, termoidraulici), il meccanico (principalmente autoriparatori), le vendite ed il commercio (addetti vendite ed addetti alla logistica), l'area amministrativa gestionale (addetti ai servizi d'impresa), il legno arredo (falegnami), la grafica, l'agricoltura (operatori agricoli), l'area del benessere (acconciatori ed estetiste).

Si è riconfermata la relativa difficoltà nel reclutamento di alcuni settori quali il legno-arredo, la termoidraulica, il commercio che invece rappresentano sbocchi interessanti dal punto di vista dell'offerta di lavoro.

La Regione Lombardia ha contingentato, per ciascun ente, un numero max di Doti nei percorsi di IeFP; le richieste cui abbiamo risposto sono state maggiori delle doti assegnate; il **15% degli iscritti**, pur frequentando, **non ha avuto riconosciuta la Dote regionale**. Enaip Lombardia ha confermato anche per il 2018/2019 la volontà di accogliere un buon numero di minori non dotati, facendosene caricodirettamente pur di dare risposta alle aspettative dei giovani, delle loro famiglie edelle comunità locali.

Nei corsi IeFP le ragazze costituiscono il **36%** degli iscritti; la partecipazione femminile ai corsi è legata alle qualifiche. Alcuni settori, come acconciatura ed estetica, sono a netta prevalenza femminile, mentre in altri, meccanica e autoriparazione, la loro presenza è ridotta.

Gli allievi stranieri, nei corsi IeFP, sono stati il **16%** degli iscritti; partecipano ai corsi triennali giovani stranieri di oltre 70 nazionalità diverse. Il 6% degli allievi sono cittadini di paesi europei, il 4% provengono da paesi africani, il 3% dal Sud America ed il 2,5% dall'Asia. Nelle sedi formative di Pioltello, Romano di Lombardia e Mantova gli allievi stranieri superano il 30%. Valori superiori al 20% si riscontrano anche nelle sedi di Bergamo, Milano e Varese. Le nazionalità straniere più rappresentate sono, in ordine decrescente: Romania, Albania, Marocco, Senegal, Egitto, India, Ucraina e Pakistan.

I giovani maschi stranieri sono iscritti prevalentemente ai corsi di indirizzo meccanico o della ristorazione, mentre le ragazze straniere sono iscritte prevalentemente a corsi del settore benessere, del turismo edelle vendite.

Il dato sugli alunni stranieri diventa ancor più significativo se lo si confronta con le dimensioni demografiche della presenza degli stranieri in Lombardia che nel 2019 rappresenta l'11,7% della popolazione residente ed in particolare i giovani adolescenti tra i 15-18 anni di origine stranieri sono 42.183, l'11,2% della fascia di età. Gli alunni stranieri presenti nei corsi IeFP di Enaip Lombardia sono il **16%** degli iscritti, una percentuale superiore al dato regionale, segno evidente di come la FP costituisca un canale privilegiato dalle famiglie straniere per la formazione e l'inserimento nel lavoro dei propri figli.

5.1.2 Percorsi di ampliamento dell'alternanza scuola-lavoro nel sistema IeFP

Nel 2018-2019 di rilevante importanza sono state in Enaip Lombardia le attività legate alle attività sperimentali di rafforzamento del "sistema duale" attraverso alcune modalità alternative/complementari:

- Percorsi di promozione dell'alternanza scuola-lavoro inseriti negli ordinari percorsi di IeFP tramite:
 - o Ampliamento della durata dei percorsi di alternanza (con monte ore oltre le 400 minime annuali) già previsti per il corso ordinamentale.
 - o Attivazione di classi o di singoli percorsi di qualifica con esperienze di alternanza pari ad almeno il 50% della durata ordinamentale.

- Attivazione di percorsi personalizzati per studenti disabili con esperienze di alternanza pari ad almeno il 50% della durata ordinamentale.
- Attivazione di classi o di singoli percorsi di diploma di quarto anno con esperienze di alternanza pari ad almeno il 40% della durata ordinamentale.
- Promozione di esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze professionali e linguistiche.
- Percorsi modulari individualizzati per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa, con almeno il 50% della durata oraria del piano di intervento personalizzato dedicato all'alternanza, con particolare attenzione anche alla "dispersione grave" ossia con giovani di meno di 25 anni:
 - in carico a servizi sociali o UEPE/USSM;
 - non al lavoro né in formazione da almeno 12 mesi;
 - pluribocciati.

Enaip Lombardia ha sperimentato tutte le modalità previste dal bando. Rispetto ai percorsi di contrasto all'abbandono scolastico, è stato attivato un percorso per la Grave Dispersione nella sede di Bergamo.

Prov.	2018-2019						
	n. allievi I° anno (G.D.)	n. allievi II° anno	n. allievi III° anno	n. allievi IV° anno	Di cui n. allievi Percorso IeFP con sistema duale	Di cui n. allievi Ampliamento alternanza	Di cui n. allievi Esperienze estero
BERGAMO	14	45	6	17	27	40	5
COMO		153	104		21	236	26
CREMONA		20	16		10	26	5
LECCO		69	71	2	11	131	12
MANTOVA		45	24		9	60	4
MILANO		71	90	5	44	122	8
MONZA BRIANZA		69	38	2	16	93	9
PAVIA		35	29		7	57	8
SONDRIO		27	14		3	38	5
VARESE		128	87	1	18	198	20
	14	662	479	27	166	1001	102

Il numero degli studenti coinvolti nei percorsi di sperimentazione del sistema duale è pari a 1.182, di cui 37,5% sono ragazze e il 62,5% ragazzi; gli stranieri il 18%.

5.1.3 L'area della mobilità internazionale e dei progetti europei

Negli ultimi anni Enaip Lombardia ha ripreso con vigore gli interventi di **mobilità internazionale** rivolti agli studenti dei corsi di IeFP, IFTS ed ITS oltre che, grazie anche al volano rappresentato dal Consorzio ENAIP NET, che la partecipazione a **progetti internazionali**:

- Programma Life-Progetto Foster sullo spreco alimentare; Programma Erasmus K3-Progetto Solity sull'impatto sociale della VET; Programma Erasmus k2 - Progetto Training for Food sulla sostenibilità nel settore

agroalimentare e Progetto SmarTrain sull'economia circolare e nuovi materiali nel settore legno arredo – Strengthening VET trainer's and skill sul rafforzamento delle competenze legate all'economia sociale).

Un forte stimolo alla mobilità internazionale deriva oltre che dalla partecipazione ai bandi Erasmus Plus anche dall'attivazione da parte di Regione Lombardia che promuove e finanzia in parte (viaggio, vitto e alloggio) le **“Esperienze all'estero”** realizzate attraverso lo specifico bando o la Dote sistema duale.

Gli interventi promossi da Fondazione Enaip Lombardia sono coordinati dalla sede di Cantù, che gestisce la rete dei partner stranieri e programma la realizzazione delle attività. Nel corso del 2018-2019 sono stati circa 180 i ragazzi, prevalentemente di III e IV anno che hanno effettuato un periodo di circa 1 mese di stage e formazione linguistica all'estero (Spagna e Galles). All'interno delle strutture di Enaip Lombardia (Enaip Cantù funge da Centro riconosciuto per sostenere gli esami) è inoltre possibile acquisire la **certificazione Trinity** della Lingua inglese.

5.1.4 L'area del disagio e dello svantaggio

Il sistema regionale di rating aveva introdotto un nuovo indicatore per valutare la capacità di una struttura formativa di svolgere una attività di **“inclusione sociale”**, accogliendo ed inserendo al suo interno alunni appartenenti a **fasce deboli** od a portatori di svantaggio, che richiedono una cura individualizzata. Sono compresi in questa categoria gli **alunni portatori di handicap, i minori certificati DSA, i pluriripetenti, gli stranieri con carenze linguistiche, i minori in carico ai servizi sociali**. Complessivamente, in Enaip Lombardia, nell'anno formativo 2018-2019, gli alunni considerati soggetti deboli sono stati quasi il **35% dei frequentanti**.

La presenza così elevata di giovani in situazione di difficoltà richiede l'attuazione di interventi di personalizzazione dei percorsi formativi, di supporto didattico, di recupero di base, di rimotivazione, di sostegno ed accompagnamento.

I disabili inseriti nei **Percorsi Personalizzati**, cioè nei 16 percorsi specifici realizzati nell'anno formativo 2018-2019 sono stati **160**; quelli frequentanti i corsi ordinari **385**.

Rientrano negli interventi per l'area del disagio anche i Moduli formativi che, da molti decenni, Enaip Lombardia realizza all'interno dell'**IPM Beccaria** per minori detenuti ed in collaborazione con l'**USSM** (Ufficio Servizi Sociali Minori) per giovani non detenuti ma sottoposti a misure cautelari. Complessivamente questi interventi formativi, nel 2018-2019 hanno coinvolto circa **250** giovani. Sono stati realizzati anche interventi di formazione breve, per adulti, come già ricordato, nelle carceri di Opera, Varese, Busto Arsizio, Como Bergamo.

5.1.5 Formazione Superiore, Alta Formazione

Enaip Lombardia realizza anche interventi formativi post-diploma e di “alta formazione”. Una realtà che opera da decenni è la **Scuola per la Valorizzazione dei**

Beni Culturali di Botticino; la Scuola di restauro di Botticino, che svolge corsi per Restauratori, ha ottenuto **l'accreditamento** con un decreto interministeriale **MiBACT-MIUR** per l'attivazione del corso quinquennale per Restauratore, che rilascia un titolo equiparato alla laurea magistrale. Nell'anno accademico 2018-2019 erano iscritti, alle diverse annualità del corso quinquennale per "Restauratore di Beni Culturali", 57 studenti. Sono invece in esaurimento i precedenti corsi per Tecnici del Restauro; nella sede di Botticino sono stati inoltre realizzati moduli brevi di orientamento professionale al restauro.

Nella **Sede Formativa Enaip di Mantova Lunetta**, da anni si tiene, in collaborazione con la Fondazione Universitaria Mantovana (FUM) il corso universitario triennale per **Educatori Professionali**, sotto la titolarità del Dipartimento Scienze Cliniche e Sperimentali dell'Università degli Studi di Brescia.

Nell'ambito del **Progetto "Innovazione digitale per la valorizzazione dei beni culturali e lo sviluppo della creatività (Manifattura 4.0)"** inserito nel bando **Lombardia plus 2016-2018** sono stati realizzati due interventi di specializzazione post-diploma a Cantù (Manifattura digitale nel settore arredo-design) e a Varese (Comunicazione multicanale per il comparto dei beni culturali).

Nel corso del 2019 è stato invece presentato sul bando **Lombardia plus - Linea Cultura 2019-20** il **Progetto "La cultura è vita. Innovazione, tecnologia e nuove figure professionali nel settore dei beni culturali"** che prevede la realizzazione di 6 percorsi di Specializzazione post-diploma: Social media e comunicazione digitale integrata nella filiera culturale creativa (Como), Progettazione e produzione di supporti multimediali in realtà virtuale/aumentata per i beni culturali (Varese), Organizzazione e gestione di eventi di turismo culturale (Como), Curatore di mostre per l'arte contemporanea (Milano), Fundraising e crowdfunding per la cultura (Milano) e Gestione e movimentazione dei beni culturali (Botticino)

Per quanto riguarda i corsi IFTS, rivolti a giovani diplomati della IeFP o della Scuola media superiore sono stati

A **Busto Arsizio** è stato realizzato con titolarità Enaip Lombardia un corso annuale IFTS di **"Alta cucina: valorizzazione della filiera agroalimentare di eccellenza"** con 23 iscritti.

A **Bergamo**, Enaip Lombardia è membro capofila della **"Fondazione ITS per la Mobilità Sostenibile delle persone e delle merci"**, istituita nel 2014, che realizza corsi annuali di IFTS e corsi biennali di Istruzione Tecnica Superiore. L'attività della Fondazione ITS per la Mobilità Sostenibile è cresciuta nel tempo dando risposta ai bisogni delle imprese del comparto Trasporti e Logistica del territorio di Bergamo di profili professionali specializzati. Nel corso del 2018-19 sono stati avviati corsi ITS anche a Cantù e a Melzo

Nella scorsa annualità sono stati attivati 7 corsi con 134 giovani diplomati iscritti, per il 40% ragazze e per il 20% giovani di nazionalità straniera. 5 allievi dei corsi ITS sono stati assunti con il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca (art. 45 del D.Lgs 81/2015). Si sono attivati anche due percorsi in Apprendistato

finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio (art. 43 del D.Lgs 81/2015) con qualifica di IFTS.

Nel 2018-2019 sono stati realizzati i seguenti corsi:

- IFTS: Tecnico amministrativo e commerciale per la manifattura 4.0, annuale
- IFTS: Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica
- ITS: Tecnico superiore per la mobilità delle persone e delle merci, 1° anno
- ITS: Tecnico di spedizioni trasporto e logistica, 1° anno
- ITS: Industria 4.0 - Tecnico di logistica e supply chain management, 1° anno
- ITS: Mobility Management Smart Urban Mobility, 2° anno
- ITS: Tecnico pianificazione ciclo integrato dei rifiuti, 2° anno
- Annuale

Altri percorsi promossi dalle Fondazioni ITS che hanno visto una attiva partecipazione di Enaip Lombardia sono stati i seguenti:

- Fondazione ITS INCOM di Busto Arsizio: Esperto di new media marketing (Busto)
- Fondazione ITS INCOM di Busto Arsizio: Esperto in digitalcommunication (Varese)
- Fondazione RED di Varese: Tecnico per il risparmio energetico nell'edilizia sostenibile – Gestione integrata del cantiere (Varese)
- Fondazione Agri-risorse di Lodi: Tecnico specializzato nei processi di trasformazione, gestione e valorizzazione della filiera lattiero-casearia (Lodi)

Il **CSF di Cantù** ha realizzato un corso di specializzazione post-diploma di Tecnico di progettazione nel settore legno arredo e design.

Il **CSF di Bergamo** ha continuato, anche nel 2018-2019, la sua collaborazione con **SACBO Spa** società gestore dell'Aeroporto di Orio al Serio, nella realizzazione di corsi brevi specialistici, su commessa diretta, per la formazione e l'aggiornamento del suo personale per profili di Assistente al check in di terra – Operatore rampa – Operatore alla movimentazione delle merci in ambito aeroportuale

5.1.6 La formazione per la qualifica, la formazione continua e l'apprendistato

Formazione per la qualifica

Da alcuni anni i corsi di quarto anno IeFP nel settore del "Benessere", non più finanziati con le doti regioni, sono svolti, come previsto da specifiche norme, come "corsi abilitanti alla professione". Nel 2018-2019 nei **CSF di Cremona e di Vimercate** sono stati realizzati un corso di abilitazione alla professione di "Acconciatore" e due corsi abilitanti per "Estetista", con 29 allievi, nella totalità ragazze che avevano acquisito l'idoneità professionale triennale.

Nei **CSF di Bergamo, Lecco, Mantova e Vigevano** sono stati realizzati i tradizionali corsi di qualifica per **ASA (Ausiliari Socio-Assistenziali) ed OSS (Operatori Socio-Assistenziali)**, con 139 iscritti. Rispetto agli scorsi anni si è modificata l'utenza per

queste qualifiche: è diminuita la presenza degli uomini (dal 25,6% al 13,7%) ed è costante la presenza di cittadini italiani (gli stranieri frequentanti sono stati il 43,2%, mentre nel passato erano la quasi totalità).

Formazione continua

Sotto la voce formazione continua vengono catalogati gli interventi formativi rivolti agli adulti occupati. Negli ultimi anni le risorse pubbliche per questi interventi si sono sempre più ridotte ed ora i finanziamenti utilizzati sono quasi esclusivamente quelli dei Fondi Interprofessionali e quelli finanziati dagli Enti bilaterali. Si tratta comunque di una attività importante: nel 2018-2019 alle attività di formazione continua hanno partecipato oltre **6.100** persone, per un volume di oltre **58.000** ore di formazione.

Le sedi che hanno svolto attività di formazione continua breve sono elencate nella tabella sottostante, dove sono riportati il numero dei partecipanti ed il monte ore realizzato:

Sede	Iscritti	Monte ore	Sede	Iscritti	Monte ore
Bergamo	318	6.360	Milano Giacinti	4.582	32.070
Busto Arsizio	144	1.340	Milano Luini	723	11.570
Cantù	69	900	Monticello	17	270
Como	65	1.170	Morbegno	12	240
Lecco	70	2.240	Pavia	24	380
Mantova	33	720	Pioltello	21	340
Melzo	25	500	Vigevano	9	180
			Totale	6.112	58.280

Rilevante (pari a 26.200 ore di formazione) è stata la **formazione obbligatoria per la sicurezza e la salute sul lavoro**, con oltre **3.409 utenti**. Gran parte di questa formazione è stata realizzata dalla sede formativa di Milano Giacinti, in accordo e su commessa di **Ebiter**, l'ente bilaterale del settore terziario, di Confcommercio, Cgil-Cisl-Uil di Milano. Sono stati realizzati corsi:

- di formazione obbligatoria, generale e specifica;
- di aggiornamento periodico ed obbligatorio per RLS e RSPP;
- per preposti;
- per addetti antincendio ed al primo soccorso;
- corsi per carrellisti e per conduzione di mezzi pesanti;
- corsi per addetti alla rimozione, alla bonifica ed allo smaltimento dell'amianto.

I rimanenti corsi brevi realizzati, sia su commessa diretta delle aziende, sia "a catalogo" sul mercato libero hanno avuto come temi:

- La formazione linguistica e per la comunicazione (corsi di lingua inglese di diverso livello, corsi di public speaking e di comunicazione con i clienti).
- I corsi di abilitazione per agenti e rappresentanti di commercio.
- La formazione alla gestione del ruolo (leadership e fattore umano, negoziazione, change management, formazione per capireparto).

- Lo sviluppo organizzativo ed i mercati (tecniche di vendita, nuove tecnologie e marketing, relazione con il cliente, digitalizzazione dei processi, la gestione delle operazioni doganali).
- Il controllo di gestione.
- La formazione informatica (excel, powerpoint, sistemi Cad).
- L'innovazione nei processi produttivi (l'automazione, lean manufacturing)
- L'aggiornamento professionale (ma in parte anche per una utenza non professionale) nel settore della ristorazione.
- Lo sviluppo del welfare di comunità e l'aggiornamento nelle professioni socio-sanitarie.
- La formazione del personale per l'Aeroporto di Orio al Serio.

Sempre nella formazione obbligatoria alla sicurezza è inserita anche la formazione in FAD, attraverso il portale **E-Learning** di Enaip Lombardia. Nel 2018-2019 sono state erogate oltre **5.200** ore di formazione; **520** corsisti appartenenti a oltre 100 aziende hanno acquisito il credito per le 4 ore di formazione generale e per i moduli per la formazione specifica.

E' continuata la collaborazione con **Dekra Revisioni Italia** per la realizzazione dei corsi per "**Responsabile Tecnico di operazioni di revisione periodica dei veicoli a motore**". Sono corsi della durata di 32 ore coerente con lo standard professionale del responsabile tecnico di operazioni di revisione periodica dei veicoli a motore (ai sensi della deliberazione 12-06-2003 della Conferenza Stato Regioni. Decreto Regione Lombardia 5350/2009).

Apprendistato

Con l'approvazione del D.Lgs 81/2015 e l'avvio concreto della sua applicazione il sistema dell'apprendistato è decisamente cambiato ed ha assunto un valore ed una dimensione nuova, sia per le strutture formative che per le imprese. La novità più importante è stata costituita dall'"**Apprendistato Duale**", cioè dall'Apprendistato per il conseguimento di una qualifica o di un diploma (art. 43 del decreto). La situazione complessiva degli apprendisti coinvolti è riportata nella tabella sottostante che distingue tra:

- Apprendistato art. 43
- Apprendistato professionalizzante art. 44
- Formazione dei tutor aziendali.

Tipologia corso	Apprendisti / tutor	M	F	Stranieri
Apprendistato art. 43	258	187	71	54
Apprendistato professionalizzante art. 44	1.150	700	450	138
	1.408	887	521	198

Nel 2018-2019 il numero degli iscritti ai corsi leFP inseriti nel lavoro con un contratto di "**Apprendistato per l'acquisizione di una Qualifica o di un Diploma (art. 43)**" sono aumentati, a conferma di quanto questo strumento sia apprezzato dalle imprese, soprattutto in alcuni settori professionali come le officine meccaniche, la ristorazione, l'acconciatura, la panificazione-pasticceria. Dei 258 apprendisti, 142 sono iscritti ai IV° anni, 95 ai III° anni, 15 ai II° anni, 2 (ripetenti di altri indirizzi) ai I° anni e 4 al corso IFTS di Busto Arsizio.

Sede	Apprendisti Art. 43	Sede	Apprendisti Art. 43
Bergamo	6	Milano Giacinti	8
Busto Arsizio	36	Monticello Brianza	3
Cantù	17	Morbegno	4
Como	16	Pavia	4
Cremona	17	Pioltello	13
Dalmine	3	Varese	35
Lecco	5	Vigevano	1
Magenta	15	Vimercate	43
Mantova	17	Voghera	11
Melzo	4	Totale	258

I 1.150 apprendisti in art. 44 (Apprendistato professionalizzante) hanno partecipato alla formazione finanziata sui Piani Provinciali dell'Apprendistato, in fase di esaurimento. Questi corsi sono stati realizzati nei CSF di Bergamo, Busto Arsizio, Cantù, Como, Cremona, Mantova, Milano Giacinti, Pavia, Romano di Lombardia, Varese, Vigevano e Vimercate.

5.2I servizi per il lavoro

Nel 2018-2019 si è ridotta l'attività finanziata per i servizi per il lavoro; è terminata la **"Seconda Fase" della Dote Unica Lavoro** ed il nuovo bando, per la **"Terza Fase"** è stato avviato l'11 dicembre 2018, con il DGR n.959/2018. Quindi i finanziamenti disponibili per il periodo settembre 2018 – agosto 2019 sono stati limitati.

Il nuovo DGR ha modificato le modalità di intervento; ora la DUL si rivolge esclusivamente alle persone con età superiore ai 29 anni e fino a 65 anni che, alla presentazione della domanda di Dote, siano in possesso di questi requisiti:

- Disoccupati privi di impiego, residenti o domiciliati in Lombardia, anche percettori di Naspi da non oltre 4 mesi.
- Occupati sospesi, in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive ubicate in Lombardia, percettori di CIGS.
- Occupati appartenenti alla forza pubblica, residenti a domiciliati in Lombardia.
- Iscritti ad un Master universitario di I° e II° livello, residenti e domiciliati in Lombardia.

Restano esclusi dalla DUL Terza Fase, in quanto beneficiari di altre politiche attive:

- I giovani fino a 29 anni, che possono avere accesso a Garanzia Giovani.
- I percettori di Naspi da oltre 4 mesi, che possono accedere all'Assegno di Ricollocazione.
- Gli occupati sospesi in Accordo di Ricollocazione che possono avere accesso all'Assegno di Ricollocazione od all'Avviso Azioni di rete per il lavoro.

Nel 2018-2019 è stato riavviato, con minor sostegno economico da parte delle istituzioni, il **Programma Comunitario Garanzia Giovani**, per i giovani disoccupati ed inoccupati. La **Fase II°** del programma, sempre rivolto ai giovani tra i 16 ed i 29

anni, offre ancora opportunità di orientamento, formazione ed inserimento nel lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione dei bisogni individuali. Il nuovo bando, che mette a disposizione 60 milioni di €, contro i 178 milioni del primo bando, è stato pubblicato il 03-01-2019 scorso, dopo oltre un anno di attesa.

Anche per la Fase II°, i destinatari di Garanzia Giovani restano i giovani (NEET) di età compresa tra i 16 e 29 anni che non studiano e non lavorano. La durata massima della Dote è di 180 giorni estendibili in caso di attivazione di un tirocinio extracurricolare. I servizi previsti sono:

- 1 A: Accoglienza ed informazione sul programma;
- 1 B: Accesso alla garanzia (preso in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa);
- 1 C: Orientamento specialistico o di II° livello;
- 2 A: Formazione mirata all'inserimento lavorativo;
- 3: Accompagnamento al lavoro;
- 5: Promozione del tirocinio extracurricolare.

Nei servizi al lavoro, nel 2018-2019, oltre a Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani vengono anche conteggiate le attività relative ai Piani provinciali per Disabili, ai Progetti di reinserimento lavorativo di detenuti ed ex-detenuti, ai tirocini extracurricolare realizzati su commessa diretta delle imprese.

Le persone, giovani ed adulti, prese in carico nel 2018-2019 sono quelle riportate nella seguente tabella.

Tipologia servizio	Utenti totale	Maschi	Femmine	Stranieri
Dote Unica Lavoro	223	110	113	56
Garanzia Giovani	219	118	101	15
Doti disabili	440	273	167	60
Formazione al lavoro e tirocini detenuti ed ex-detenuti	147	132	15	76
Tirocini extra-curricolari	430	232	198	68
Totali	1.459	865	594	275

I dati mostrano il rilevante numero di tirocini extra-curricolari realizzati durante l'anno, grazie alla rete di aziende con le quali i CSF hanno, nel tempo, costruito delle relazioni positive di collaborazione.

Una contrazione significativa ha subito la Dote unica lavoro. Dopo lo stop deciso da Regione alla fine dell'estate, in corrispondenza al termine della seconda fase, la delibera del dicembre 2018 ha avviato una terza fase introducendo rilevanti cambiamenti riguardanti i contributi riconosciuti alle diverse fasce di utenza ed ai risultati (non è più possibile gestire i tirocini e la formazione per le fasce più basse). La scarsità delle risorse messe a disposizione e i nuovi vincoli imposti nella gestione hanno provocato una decisa riduzione dei servizi al lavoro realizzati. Un allineamento difficile con le banche dati del sistema nazionale ha inoltre contribuito

a ritardare ulteriormente l'agibilità del provvedimento con, in sostanza, il blocco per alcuni mesi, dell'attività.

6. IL SUCCESSO FORMATIVO

Il tema del successo formativo riguarda principalmente i corsi IeFP. I corsi triennali di formazione professionale hanno sempre avuto, nella loro evoluzione, un ruolo fondamentale nel recupero della dispersione scolastica. La proposta formativa, basata sull'imparare ad imparare, sull'esperienza concreta dell'operatività nei laboratori professionali, sul tirocinio come misura delle competenze acquisite e messa alla prova del rispetto delle regole del lavoro, ha costituito un fondamentale strumento per rimotivare e valorizzare molti giovani, insoddisfatti dai modelli di apprendimento prettamente scolastici. Anche l'alta percentuale di minori provenienti da famiglie straniere immigrate in Italia è segno della capacità dei corsi IeFP di accogliere ed integrare.

I risultati in termini di successo formativo possono essere valutati con modalità diverse:

- Come soddisfazione degli utenti e delle loro famiglie.
- Come risultati in termini di apprendimento e di crescita personale e professionale.
- Come tenuta nella frequenza e nel conseguimento della qualifica e del diploma finale.

Vi è un'altra modalità, che è quella dei risultati in termini di inserimento attivo nel mercato del lavoro che verrà approfondito in un punto successivo.

Come ogni anno agli allievi dei corsi ed ai fruitori dei servizi sono stati somministrati i questionari di soddisfazione. Nei corsi IeFP viene somministrato un questionario standard che rileva la soddisfazione rispetto ai seguenti ambiti: l'utilità della formazione ricevuta, il clima interno ed i rapporti con i compagni, i rapporti con i docenti e gli apprendimenti, le informazioni ricevute sul corso, il livello delle attrezzature dei laboratori professionali.

La soglia/obiettivo che viene richiesta è raggiungere una media per ogni corso di 4 punti su una scala 1-5. Nel 2018-2019, il questionario è stato somministrato a tutti gli allievi presenti a fine anno. I risultati complessivi sono stati in linea con quelli degli scorsi anni e cioè è stato raggiunto e superato l'obiettivo previsto: infatti il valore medio raggiunto è stato, come lo scorso anno, un punteggio pari a **4,1 sulla scala 1-5**.

Ma una misura del successo formativo è anche quello del coinvolgimento e della partecipazione delle famiglie. In tutte le sedi formative, sia all'inizio dell'anno formativo che durante il suo svolgimento sono stati fatti incontri con le famiglie. A loro è stato distribuito del materiale informativo, come i regolamenti di centro, sono state presentate relazioni sulle attività formative ed i risultati ottenuti dagli studenti, sono state illustrate le proposte innovative, come quella dell'apprendistato duale, l'alternanza scuola lavoro, i tirocini all'estero, la partecipazione ad iniziative culturali e sportive. Come criteri di valutazione complessiva possono essere

utilizzati sia la partecipazione delle famiglie, che è stata buona, che il loro gradimento, espresso durante gli incontri.

E' stata fatta infine una analisi dettagliata sui livelli di frequenza degli allievi e sui risultati in termini di conseguimento dei risultati, utilizzando tre diversi indicatori:

- **Gli abbandoni**, cioè gli allievi che si ritirano dai corsi prima del conseguimento della qualifica o del diploma;
- **Le non ammissioni**, cioè le bocciature durante i passaggi da un anno a quello successivo;
- **La dispersione**, che somma sia gli abbandoni che le bocciature.

I risultati, se paragonati con quelli dei tradizionali percorsi scolastici, sono migliori, anche se vi sono ancora margini per un loro ulteriore miglioramento. Infatti:

- Gli abbandoni veri e propri non superano il valore del 5,5% nel quadriennio.
- Le non ammissioni all'anno successivo, per non aver raggiunto i risultati didattici previsti, sono leggermente più alti nel primo e nel terzo anno, per calare poi nel secondo e quarto anno. Il valore medio, 5%, è abbondantemente inferiore e lontano da quello normalmente raggiunto negli Istituti Professionali, il canale formativo più simile a quello della formazione professionale.
- L'indice di dispersione complessivo, nel triennio è di poco inferiore al 10%.

Da notare la percentuale di iscritti dei primi anni del 2018-2019 con 15 anni o più di età, pari a poco più del 19%, che evidenzia in che misura il bacino di utenza della FP sia composto da drop-out e insuccessi scolastici.

Quindi, in termini generali, anche nell'anno formativo preso in considerazione, 2018-2019, gli allievi dei nostri corsi triennali hanno "tenuto" in termini di frequenza ed hanno, nella gran parte, acquisito le conoscenze e le competenze previste per la loro qualifica professionale. Sono buoni risultati, che richiedono però una costante attenzione, impegno e capacità di innovazione, perché ogni nuova classe di giovani è un mondo in parte nuovo, che va scoperto ed aiutato nella sua crescita.

7. L'INSERIMENTO NEL LAVORO

Come previsto, nei mesi di febbraio-marzo 2019 è stata fatta l'indagine sulla situazione occupazionale degli allievi qualificati (nei III° anni) o diplomati (dei IV° anni), nell'anno formativo 2017-2018. Sono stati intervistati quindi un campione significativo (circa il 60%) di studenti dei corsi IeFP di Enaip Lombardia, che avevano concluso il loro ciclo di studi nel giugno 2018. La rilevazione è stata fatta utilizzando la metodologia richiesta dalla Regione Lombardia. Sono stati intervistati 800 allievi qualificati o diplomati.

I risultati generali, a sei mesi dalla conclusione dei corsi sono stati i seguenti:

- Il **41,2%** è risultato inserito come "occupato" o "tirocinante",
- Il **44,2%** è risultato studente, iscritto ad un successivo corso di formazione (IV anno) o nel sistema scolastico superiore (V anno).

Complessivamente quindi **l'85,4%** dei giovani qualificati e diplomati, dopo sei mesi dalla conclusione del ciclo formativo (non prendendo in considerazione agosto) era o inserito nel lavoro o iscritto ad un successivo corso di formazione. Questa percentuale, sufficientemente alta, è superiore di 6 punti percentuali a quella della omologa rilevazione dello scorso anno, fatta sui qualificati e diplomati dell'anno formativo 2016-2017.

Distinguendo per annualità, i giovani qualificati intervistati del **III° anno** erano "**occupati od in tirocinio**" per **33,8%** dei casi, ed un altro 43,6% ha continuato gli studi iscrivendosi ai IV° anni. Rispetto al precedente anno formativo sono aumentati gli inserimenti lavorativi, mentre è diminuita la quota dei qualificati che ha continuato gli studi.

I giovani diplomati del **IV° anno** erano "**occupati**" per il **59,9%** dei casi, 12 punti in più rispetto al precedente anno formativo; anche i qualificati del IV° anno nel 28,7% dei casi continuano gli studi, iscrivendosi in una scuola media superiore. Anche per il quarto anno, aumenta la quota degli occupati e diminuisce quella che continua gli studi.

Questo cambiamento è legato, non solo al miglioramento della situazione del mercato del lavoro avvenuta nel 2018, ma anche all'entrata a regime dell'Apprendistato duale ex art. 43.

Per alcune qualifiche triennali, quelle dei settori **manifatturieri** (meccanici, termoidraulici, operatori del legno) la percentuale di occupati alla conclusione del corso triennale è molto alta, tra il **60 e 85%**, segno che in questi "mestieri" vi sono maggiori richieste di immediata disponibilità da parte delle piccole imprese. Una situazione simile, anche se su valori minori, si riscontra anche per i Meccanici Auto, gli Elettrecisti, gli Operatori agricoli e gli Acconciatori.

Vi sono poi delle qualifiche dove il **passaggio al IV° anno è molto alto**, non solo per la presenza di una offerta formativa, ma anche perché vi è negli allievi e nelle famiglie la convinzione che la concorrenza su alcuni mercati del lavoro settoriali sia

maggiore (ed i concorrenti sono i diplomati dei corsi professionali e tecnici quinquennali). In questa situazione vi sono i qualificati della Ristorazione, del Turismo, del Legno Arredo, della Trasformazione Agroalimentare, dell'Elettronica, della Grafica Multimediale, delle Vendite.

Nei **IV° anni** per tutti i diplomi "manifatturieri" ed "artigianali" (autoriparatori, conduttori di impianti, elettricisti, grafici, impiantisti) ed alcuni del terziario (vendite ed agroalimentari) la percentuale di inserimento al lavoro è superiore, in alcuni casi di molto, al **80%** (mentre nello scorso anno ci si fermava al 60%). Le situazioni migliori sono state quelle dei Tecnici degli impianti automatizzati (100%), i Tecnici Grafici multimediali e quelli delle Vendite (85%), i Tecnici Agricoli (82%).

Il **30,0%** degli occupati che rispondono ha dichiarato di avere un contratto a **tempo determinato**, il **18%** un contratto a **tempo indeterminato**, il **30%** un contratto di **apprendistato**; quindi il 78% ha un contratto relativamente stabile. Sono presenti anche altre forme contrattuali, dal lavoro parasubordinato, ai contratti a chiamata, al lavoro autonomo, al lavoro all'interno dell'azienda familiare. Infine, il **70%** dei giovani occupati dichiara di svolgere un **lavoro coerente** con la qualifica od il diploma conseguito.

I buoni risultati in termini di contenimento degli abbandoni e di inserimento al lavoro sono stati ottenuti anche attraverso iniziative sperimentali mirate, come quelle fatte nelle sedi di Como, Lecco, Morbegno e Monticello Brianza; sono stati attuati interventi ed iniziative di prevenzione degli abbandoni,

- attività extrascolastiche per il sostegno allo studio;
- attività extradidattiche come accoglienza nei primi giorni di scuola, organizzazione di gite didattiche tematiche, attività pomeridiane sportive;
- attivazione di sportelli di supporto psicologico per famiglie e ragazzi in difficoltà;
- incontri con esperti su temi culturali e ludici legati ai singoli territori
- sperimentazione di nuove iniziative per favorire l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro in assolvimento degli obblighi normativi di collocamento.

Il vero problema riguarda quanto già sta succedendo e soprattutto quello che limiterà, temiamo in modo preoccupante, i successi nel prossimo periodo. Alcuni nostri allievi / dipendenti in apprendistato probabilmente vedranno, alla scadenza del contratto, grandi difficoltà ad essere confermati. In particolare tutti i qualificati nel settore food end beverage, cucina e turismo avranno, nel breve, minori chance.

8. IL VALORE DEL SERVIZIO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Anche per il 2018-2019 i servizi formativi e per il lavoro di Enaip Lombardia sono stati dei **“servizi di prossimità”**, nelle comunità territoriali della nostra regione: le nostre Sedi Formative sono **luoghi aperti**, dove **si incontrano i bisogni delle persone e delle organizzazioni** e, attraverso il lavoro dei nostri operatori, trovano accoglienza. Non siamo tra coloro che investono molto in immagine e poco nel servizio; crediamo che la migliore presentazione sia quella fatta dai giovani, dai lavoratori, dalle famiglie, dalle imprese che ci hanno conosciuto ed hanno utilizzato i nostri servizi. Puntiamo sulla creazione del valore attraverso le reti di relazione e di collaborazione sul territorio

Pur nelle difficoltà dovute alla riduzione generale delle risorse, anche questo è stato un anno positivo: ha confermato l'importanza della formazione professionale e di Enaip Lombardia, come offerta di servizi formativi e per il lavoro rispondenti ai bisogni dei giovani, delle famiglie e delle aziende.

0. LA SITUAZIONE ECONOMICA IN ITALIA ED IN LOMBARDIA

Gli ultimi dati sui conti economici e sull'occupazione dell'Istat, pubblicati il 3 e 4 marzo scorso descrivono una situazione di debolezza complessiva del sistema Italia. Naturalmente gli effetti della pandemia, del blocco del paese dovuto al **corona virus** verranno evidenziati nelle prossime pubblicazioni e purtroppo sappiamo quanto saranno negativi.

L'analisi che segue è quindi indicativa dell'evoluzione nell'ultimo quadrimestre 2019 e assai poco riferita a quanto stiamo vivendo da oltre due mesi.

1. LA CONGIUNTURA NAZIONALE

Dati sui conti economici trimestrali Istat

Nel IV° trimestre del 2019 il PIL era diminuito dello 0,3% rispetto al trimestre precedente ed era aumentato dello 0,1% rispetto al quarto trimestre del 2018. Questa situazione è confermata anche dai dati al 31 gennaio 2020. La crescita tendenziale era praticamente nulla. Rispetto al trimestre precedente, tutti i principali aggregati della domanda interna registravano diminuzioni: dello 0,2% per i consumi nazionali e dello 0,1% per gli investimenti fissi; le importazioni si erano ridotte dell'1,7% mentre le esportazioni erano cresciute dello 0,3%. La diminuzione del PIL era stata determinata quindi dalla domanda interna, in particolare dalla variazione delle scorte.

Si registravano andamenti congiunturali negativi sia per il valore aggiunto dell'industria sia per quello dei servizi, diminuiti rispettivamente dell'1,2% e dello 0,1%, mentre il valore aggiunto dell'agricoltura era cresciuto dell'1,4%. La contrazione dell'attività economica si era accompagnata ad una riduzione congiunturale dell'input di lavoro sia in termini di unità lavorative annue (ULA) sia di ore lavorate, diminuite dello 0,3% rispetto al trimestre precedente. Con il blocco di questi due mesi nel 2020 le ULA diminuiranno ancora di più.

Dati congiunturali occupati e disoccupati Istat

I dati congiunturali sull'occupazione a gennaio 2020 rispetto al dicembre 2019 segnalavano una diminuzione dell'occupazione, una crescita dell'inattività e dei disoccupati, ma con un tasso di disoccupazione stabile. Il numero degli occupati era diminuito di 40mila unità ed il tasso di occupazione si attestava al 59,1%. La flessione dell'occupazione interessava uomini e donne, i lavoratori dipendenti (-15mila) ed indipendenti (-25mila) e tutte le fasce di età, ad esclusione delle persone tra i 35 ed i 49 anni (+13mila).

La lieve crescita delle persone in cerca di lavoro era dovuta all'aumento registrato per le donne (+27mila), tra i 15-24enni e per gli over50; tra gli uomini invece il numero delle persone in cerca di occupazione era diminuito (-23mila), così come tra i 25-49enni. Il tasso di disoccupazione restava invariato al 9,8% ma con quello giovanile in aumento di 0,6 punti (al 29,3%).

La crescita degli inattivi (+20mila) aveva coinvolto entrambi i sessi e si concentrava tra i 15-34enni. In termini tendenziali, tenendo conto dell'intera annualità del 2019, si era evidenziata una sostanziale stabilità dei tassi in presenza però di una crescita, limitata,

dell'occupazione dipendente. L'emergenza coronavirus è dunque scoppiata in una situazione del mercato del lavoro già fragile e con deboli prospettive di miglioramento.

2. LA SITUAZIONE ECONOMICA IN LOMBARDIA

La congiuntura

La situazione in Lombardia non era particolarmente dissimile da quella nazionale. I dati congiunturali sulla produzione nel quarto trimestre 2019 sono stati negativi (-0,2%) e quelli tendenziali, riferiti a tutto l'anno segnavano solo un +0,2%, rispetto al +3% registrato nel 2018. Nel 2019 era rimasta debole la domanda interna (-0,2%) e solo leggermente positiva quella estera (+0,7%); in flessione la quota del fatturato estero, che era tornata sotto il 40%. Era aumentato inoltre il ricorso alla CIG, con un aumento di quella straordinaria, segno evidente della presenza di situazioni di crisi strutturale e non semplicemente congiunturale. Lo spaccato dimensionale mostrava una maggiore sofferenza delle imprese di grandi dimensioni, che avevano risentito maggiormente del rallentamento del commercio estero.

Le piccole e medie imprese registravano complessivamente un risultato leggermente positivo (+0,3%) per la produzione, ma solo le medie avevano avuto un fatturato ancora in crescita, grazie alla loro capacità di stare sul mercato internazionale. Le piccole imprese invece, più dipendenti dal mercato interno, avevano scontato una riduzione del fatturato (-0,2%).

In termini di dinamiche settoriali, segnavano valori negativi il comparto moda (abbigliamento e tessile), l'automotive, il siderurgico. Gli altri settori presentavano valori solo lievemente positivi, con incrementi inferiori al punto percentuale; gli unici settori con crescita superiori erano stati quello alimentare (+3%), i minerali non metalliferi (+2,2%), pelle-calzature (+2%). Ora però l'emergenza coronavirus rischia di mettere in crisi anche ed in particolare proprio il settore alimentare.

In termini generali, al contrario della produzione, il fatturato mostrava dei rallentamenti del ritmo di crescita ma non una flessione; forse ciò può essere spiegato con un progressivo spostamento della produzione su prodotti di maggior valore.

Il mercato del lavoro

I dati del mercato del lavoro disponibili si riferiscono al terzo trimestre 2019: il numero di occupati in Lombardia, secondo le stime fornite dall'Istat, era pari a 4 milioni e 464 mila, in crescita di +79 mila unità rispetto allo stesso periodo del 2018. In termini % la variazione è stata pari al +1,8%; la media dei primi 9 mesi del 2019 risultava pari a +1,4%, in accelerazione rispetto al +0,3% dei primi tre trimestri del 2018. In Lombardia non si riscontrava quindi il rallentamento occupazionale manifestatosi invece a livello nazionale.

Il tasso di occupazione si confermava sui livelli che avevano caratterizzato il 2019: il valore registrato nel terzo trimestre era pari al 68,1% mentre la media dei primi nove mesi risultava 68,3%, con un incremento rispetto all'anno precedente (+0,8 punti). Questo processo di crescita dell'occupazione si accompagnava a un aumento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro (72,4% il tasso di attività medio nel 2019) e al lento riassorbimento della disoccupazione (tasso medio pari al 5,5%).

Un segnale di allarme giungeva già dalle ore autorizzate di CIG, che, nel terzo trimestre erano tornate a crescere rispetto ai livelli minimi raggiunti nello stesso periodo del 2018

(+41% la variazione su base annua; l'incremento erastato dovuto alla componente straordinaria (+90,9%) ed indicava l'emergere di situazioni di crisi strutturali.

Dal punto di vista settoriale, il terzo trimestre del 2019 tornava a registrare un'espansione occupazionale significativa nei servizi (+2,2% l'incremento su base annua, pari a +65mila lavoratori), dopo due trimestri nei quali la crescita era stata guidata soprattutto dal settore industriale che risultava invece stabile nell'ultimo periodo (+0,3%, pari a 3mila occupati in più). Segno positivo anche nelle costruzioni (+4,6%, pari a +11mila lavoratori) che rimanevano però ben al di sotto dei livelli pre-crisi (-32,2%).

Come evidenziato anche negli ultimi trimestri, il processo di crescita occupazionale era continuato ad essere più intenso tra le donne, che registravano un incremento del +2,8% (pari a +52mila posizioni) a fronte di un +1,1% degli uomini (pari a +27mila posizioni). La migliore performance dell'occupazione femminile era ancora più evidente sul lungo periodo rispetto al 2008: le lavoratrici erano aumentate del +7,3% grazie anche all'espansione del settore dei servizi, mentre l'occupazione maschile, penalizzata dalle perdite subite durante la crisi dai comparti dell'industria e dell'edilizia, mostrava un guadagno più contenuto (+1,2%).

Queste dinamiche si riflettevano sui tassi di occupazione, che crescevano per entrambe le componenti ma in misura più marcata per le donne (dal 58,1% al 59,7%), mentre quella maschile passava dal 75,9% al 76,4%): il gap di genere si era ridotto così a 16,7 punti, confermando l'assottigliarsi del divario tra i livelli di occupazione maschile e femminile.

La Lombardia confermava un tasso di occupazione femminile nettamente superiore alla media italiana (50,1%), anche se inferiore a quello di Emilia-Romagna, Trentino-Alto Adige e Toscana. Il confronto con la media dell'Unione Europea evidenziava un tasso di occupazione maschile più elevato in Lombardia (74,4% la media dei 28 paesi dell'UE nel secondo trimestre 2019) ed un tasso femminile viceversa inferiore (64,2% il dato UE); considerando il tasso complessivo, il valore dell'UE risultava superiore (69,3%).

Il dettaglio per classe di età, disponibile solo fino al secondo trimestre 2019, evidenziava un dato in controtendenza: solo la componente compresa tra i 15 e i 34 anni di età aveva un incremento significativo (+1,5%), mentre rimaneva stabile il numero di occupati over 54 (+0,3%). Stabile anche la classe centrale di età, compresa tra i 35 e i 54 anni (-0,1%), che è invece quella maggiormente penalizzata dall'evoluzione demografica della popolazione.

Nel terzo trimestre alla crescita occupazionale registrata in Lombardia contribuivano sia al lavoro dipendente sia il lavoro autonomo, entrambi con un +1,8%.

I dati per tipologia contrattuale, che come dicevamo sono disponibili solo fino al secondo trimestre 2019, evidenziavano per la prima volta dopo due anni e mezzo una contrazione della occupazione a tempo determinato (-10 mila occupati su base annua, pari al -2,3%), mentre crescevano leggermente i rapporti a tempo indeterminato (+12 mila occupati, pari al +0,4%). La percentuale di lavoratori a tempo determinato sul totale dei dipendenti si attestava al 12,6%; si tratta di una quota che rimaneva significativamente superiore a quella misurata dieci anni fa (era l'8,6% nel terzo trimestre 2009).

Dopo il rilevante incremento dei lavoratori a tempo parziale che aveva caratterizzato i primi tre mesi dell'anno, nel secondo trimestre 2019 la crescita di questa tipologia di occupati (+0,5%) si allineava a quella dei lavoratori a tempo pieno (+0,4%). Il ricorso al part-time aveva subito un incremento durante gli anni della crisi, come strategia delle imprese per trattenere i lavoratori e far contemporaneamente fronte al calo della domanda, passando dal 14% al 19% circa del totale degli occupati. Tale quota negli ultimi anni di crescita

occupazionale si è stabilizzata: nel secondo trimestre in Lombardia risultava pari al 18,6%, in linea con il dato nazionale (19%).

I disoccupati, ovvero le persone attivamente in cerca di lavoro e disponibili a lavorare subito, nel terzo trimestre 2019 in Lombardia venivano stimati in 238 mila individui, in calo del 4% su base annua. Si trattava della dodicesima contrazione consecutiva, a conferma del processo di riassorbimento del bacino della disoccupazione in corso nel sistema economico regionale. Sempre nel terzo trimestre la diminuzione riguardava gli individui che provenivano dall'area dell'inattività (-6%) e le persone in cerca del primo lavoro (-17,3%), ma non gli ex-occupati (+3,5%).

Il tasso di disoccupazione confermava l'andamento discendente, passando dal 5,4% del terzo trimestre 2018 al 5,1% (vs 9,1% italiano); il calo era dovuto soprattutto alla componente femminile (dal 6,5% al 5,9%), mentre per gli uomini il livello di disoccupazione rimaneva sostanzialmente invariato (dal 4,5% al 4,4%). Nonostante tale percorso di riduzione sia in atto da circa quattro anni, non aveva ancora consentito di raggiungere i valori precedenti alla crisi, che erano inferiori al 4% (3,2% il dato del terzo trimestre 2008).

Il trend decrescente era confermato anche per quanto riguarda la disoccupazione giovanile: nel secondo trimestre 2019 il tasso calcolato sulla fascia di età 15-34 anni scendeva infatti dal 10,6% all'8,5%, pur restando superiore al 5,8% del periodo pre-crisi. Un altro indicatore utilizzato per monitorare la situazione del mercato del lavoro giovanile è il NEET-rate, che misura la percentuale di individui che non lavorano e non sono inseriti in un percorso di formazione sulla popolazione di riferimento: tale quota nella media dei primi sei mesi del 2019, per la fascia di età 15-29 anni, in Lombardia era stata pari al 14%, un dato notevolmente inferiore alla media nazionale (21,9%) ma che non mostrava miglioramenti rispetto allo stesso periodo del 2018.

La crescita dell'occupazione ed il calo della disoccupazione erano accompagnati a un aumento della partecipazione al mercato del lavoro; il tasso di attività si attestava infatti al 71,8%, in crescita di quasi un punto su base annua. L'incremento era stato più intenso per le donne, per le quali il tasso passava da 62,2% a 63,5%, riducendo il gap di genere che rimaneva comunque considerevole (16,5 punti).

Per quanto riguarda le ore autorizzate di CIG in Lombardia, nel terzo trimestre 2019 erano state pari a 8,2 milioni di ore, con una crescita su base annua pari al +41%. Se nei primi due trimestri del 2019 era stata la componente ordinaria a crescere, probabilmente per via delle strategie di adattamento delle imprese alle modifiche normative introdotte nel mercato del lavoro, l'incremento nel terzo trimestre era stato interamente frutto della componente straordinaria (+90,9%), mentre la CIG ordinaria rimaneva stabile (-0,7%). Si trattava quindi di una prima indicazione dell'emergere di situazioni di crisi strutturali; se tali segnali si dovessero diffondere, e la crisi da Covid-19 protrarsi, metterebbero a repentaglio l'andamento fin qui positivo del mercato del lavoro lombardo.

3. LA POPOLAZIONE IN LOMBARDIA

I dati demografici, riferiti al 1° gennaio 2019 presentavano in Lombardia ancora un segno leggermente positivo, contrariamente a quanto avvenuto a livello nazionale; il 1° gennaio 2019 i residenti in Lombardia erano 10.060.574 (10.036.258 nel 2018). L'aumento era dovuto esclusivamente al saldo migratorio positivo per 48.165 unità mentre il saldo naturale era stato negativo (-23.849).

Gli stranieri residenti in regione al 1° gennaio 2019 erano 1.181.772 pari all'11,7% della popolazione, un valore più alto di quella nazionale (8,7%). Nella tabella sottostante sono riportati i principali indicatori demografici per la Lombardia, rapportati con quelli dell'intera Italia.

2019	Lombardia	Italia	
Età media	44,7	44,9	Si calcola sommando i singoli prodotti ottenuti da ogni età per il numero di residenti della medesima età e dividendo il totale così ottenuto per il numero complessivo dei residenti. L'età media è un indicatore di tendenza centrale che sintetizza in un unico indice la struttura per età della popolazione.
Indice di vecchiaia	165,5	173,1	È il rapporto percentuale tra il numero delle persone da 65 anni in su ed i giovani fino a 14 anni. In Lombardia nel 2019 vi erano 165,5 anziani ogni 100 giovani.
Indice di dipendenza strutturale	56,8	56,3	Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Nel 2019 in Lombardia vi erano 56,8 persone a carico di ogni 100 persone che lavoravano.
Indice di ricambio della popolazione attiva	130,2	132,8	È il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). Per la Lombardia significa che ogni 130,2 persone avviate alla pensione subentrano 100 giovani.
Indice di struttura della popolazione attiva	142,8	138,8	Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte della popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni). Per la Lombardia significa che ogni 142,8 occupati della fascia >40, ve ne erano 100 della fascia più giovane.

I dati della tabella mostrano l'invecchiamento della popolazione, il carico sociale e le prospettive di evoluzione del mercato del lavoro. Intervenire sui meccanismi demografici è complesso, ma una fotografia della situazione è un passaggio indispensabile per affrontare i problemi che vi sono.

Se questi sono i dati generali, si possono fare alcuni approfondimenti che riguardano l'immigrazione in Lombardia, il rapporto tra giovani ed anziani, l'incidenza della IeFP sulle classi giovanili, utilizzando i dati del Bilancio demografico 2018⁷ (la situazione complessiva dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018).

Immigrazione in Lombardia

⁷Si trovano in www.demo.istat.it.

I dati che conosciamo riguardano il 2018. Il 21,7% dei nati in Lombardia era registrato come straniero (16.396 su 75.693); un quinto dei nati nella nostra regione nasce in una famiglia di origine straniera. La Lombardia ha continuato ad attirare stranieri: ne sono arrivati, dall'estero, 56.810 mentre sono usciti, verso l'estero, 8.088.

Sempre nel 2018, 30.474 stranieri hanno acquisito la cittadinanza italiana; è un numero significativo ma decisamente inferiore a quello dei giovani nati e vissuti nel nostro paese e che, con lo jus cultura, avrebbero potuto avere la cittadinanza italiana.

La suddivisione degli stranieri residenti in Lombardia mostra come poco meno del 40% sia di provenienza europea; di questi, la quota maggioritaria comunitaria:

	Europa	Africa	Asia	Americhe
Residenti	488.233	299.824	290.144	143.109
Percentuale	37,9%	25,4%	24,6%	12,1%

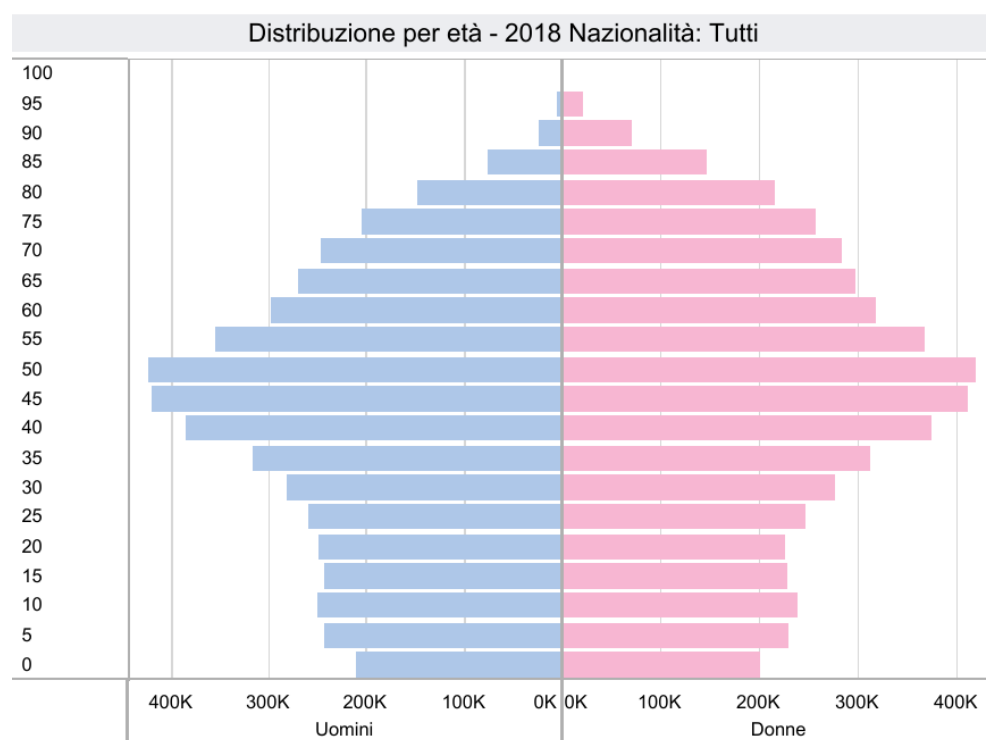
La comunità straniera più numerosa era quella rumena (175.582), seguiti da marocchini, albanesi, egiziani, cinesi e filippini. Gli stranieri costituiscono ormai una quota importante della popolazione lombarda; non è una presenza occasionale, non sono una emergenza, ma sono una risorsa per lo sviluppo delle nostre comunità.

Nel 2018, 303.399 persone sono arrivate in Lombardia da "altri comuni" italiani; è il valore dell'immigrazione interna "registrata". Non tiene però conto degli immigrati temporanei, cioè delle persone che, soprattutto dal Sud, arrivano in Lombardia per lavorare o studiare, senza stabilirne la residenza. I soli studenti universitari che si iscrivono nelle università del Nord Italia sono stimati in oltre 180.000; di questi almeno 40.000 si iscrivono alle università lombarde.

Rapporto tra giovani ed anziani

Nel grafico seguente è presentata la distribuzione della popolazione lombarda per classe di età, al 31-12-2018. È evidente la differenza tra le classi di età in ingresso, quelle dei minori e dei giovani fino a 20 anni, e le classi dei nati alla fine degli anni '60 ed i primi anni 70. Ma risulta anche evidente il salto che vi sarà sul mercato del lavoro nel prossimo decennio, quando le classi del "baby boom" degli anni '60 andranno in pensione. È il valore dell'Indice di struttura della popolazione attiva che è pari a 142,8 (vedi tabella indicatori demografici).

Come abbiamo visto, il dato più generale è quello dell'indice di vecchiaia che ci dice che in Lombardia vi sono 165 anziani ultra 64enni per 100 giovani fino a 14 anni. La "piramide" della popolazione lombarda ha assunto questa immagine:



I giovani del quadriennio che ci interessa maggiormente (quelli dai 15 ai 18 anni) erano complessivamente 377.310, mentre gli anziani ultra 64enni 2.272.836.

4. IL FABBISOGNO DI MANODOPERA IN ITALIA ED IN LOMBARDIA

Le indagini Excelsior ci danno delle indicazioni sul fabbisogno di forza lavoro e di competenze delle imprese industriali e dei servizi; non raccolgono il fabbisogno della pubblica amministrazione. Nello scorso mese di febbraio sono state edite sia la rilevazione del fabbisogno nazionale per il periodo febbraio-aprile 2020, sia quelle lombarde che si focalizzano soprattutto sul mese di febbraio. Sono previsioni fatte prima dell'emergenza, quindi andranno totalmente riviste, perché la ripresa delle attività, come sappiamo, avverrà con tempi diversi da settore a settore.

Il fabbisogno di competenze in Italia

Excelsior stima complessivamente in 1.077.190 leunità di personale richieste da parte delle imprese per il periodo febbraio-aprile; la stima per il solo mese di febbraio è di 320.420

unità. La serie storica ci dice che questo valore è di poco inferiore a quello del febbraio 2018 (333.690 unità); la serie mensile ci dice anche che le richieste delle imprese crescono fino a giugno, sono molto ridotte in agosto, ed hanno valori calanti da luglio a dicembre, per riprendere poi a gennaio.

La percentuale delle imprese che hanno dichiarato di voler assumere, sul totale imprese, nel febbraio 2020 era il 14%, inferiore al 15% del febbraio 2018 ed al 17% dei mesi di aprile-maggio-giugno dello scorso anno. Il 31% delle assunzioni previste, risultava, a parere delle imprese, “di difficile reperibilità”, per “preparazione inadeguata” o “mancanza di candidati”. È una percentuale decisamente alta, che varia poi, come vedremo, per settore e qualifica; il dato mostra l’insufficienza del nostro sistema di incontro fra offerta e domanda di lavoro, ma forse sarebbe errato scaricarne la responsabilità esclusivamente sull’offerta di lavoro.

I giovani fino a 29 anni costituivano il 30% delle richieste di assunzione. In termini numerici le maggiori richieste, per il mese di febbraio, riguardavano le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (80.230 unità) e gli operai specializzati (62.310 unità). Le 10 professioni stimate come più richieste erano le seguenti; ma una rapida valutazione ci dice che proprio le prime due riguardano due settori particolarmente colpiti dalle misure di contenimento dalla pandemia.

1. Addetti nelle attività di ristorazione: 38.860 unità.
2. Addetti alle vendite: 27.160 unità.
3. Personale non qualificato nei servizi di pulizia: 23.330 unità.
4. Conducenti di veicoli a motore: 18.210 unità.
5. Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili: 13.330 unità.
6. Impiegati addetti alla segreteria ed agli affari generali: 13.080 unità.
7. Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna di merci: 11.320 unità.
8. Tecnici di rapporti con il mercato: 11.210 unità.
9. Artigiani ed operai specializzati addetti alla rifinitura di costruzioni: 10.490 unità.
10. Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili: 10.160 unità.

L’indagine indicava i principali settori di attività che ricercavano giovani: i servizi finanziari ed assicurativi, il commercio, i servizi di alloggio-ristorazione-turistici, i servizi informatici e delle telecomunicazioni. In termini di titolo di studio, nel 31% dei casi veniva richiesta la qualifica od il diploma professionale e gli indirizzi più frequenti erano: la ristorazione (22.080 unità), il meccanico (15.780 unità), il benessere (10.340 unità), l’edilizia (7.870 unità) e l’elettrico (6.890 unità).

Il fabbisogno di competenze in Lombardia

L’indagine Excelsior per la Lombardia individuava il fabbisogno di febbraio 2020 in 68.700 unità. Nei successivi mesi, marzo e aprile 2020, il fabbisogno era previsto in leggero aumento, a 72.670 ed a 72.100.

Le imprese che avevano dichiarato di volere assumere erano il 16,1%, un valore di 2 punti più alto di quello nazionale; come tendenza, nei mesi successivi e fino a giugno, questo valore avrebbe dovuto aumentare di qualche decimale. La difficoltà di reperimento avrebbero riguardato il 30,1% delle posizioni, un valore solo leggermente inferiore a quello nazionale. Ai giovani fino a 29 anni erano riferite il 31,5% delle richieste (1,5 punti in più del dato nazionale). Invece di una distinzione per settori, in questo caso viene utilizzata l’area aziendale di inserimento ed i valori i seguenti:

1. Produzione di beni ed erogazione di servizi: 28.660 unità (42%).

2. Commercio e vendite: 13.140 unità (19%).
3. Aree tecniche e della progettazione: 10.430 unità (15%).
4. Logistica: 8.180 unità (12%).
5. Amministrazione, finanza, controllo di gestione: 4.870 unità (7%).
6. Direzione e servizi generali: 3.430 (5%).

Dal fabbisogno dichiarato per gruppo professionale è possibile estrarre quelli che riguardano i percorsi di qualifica e di diploma, per unità di addetti:

- a) *Professioni tecniche ad elevata qualifica:*
 - Tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione: 4.290 unità.
 - Tecnici in campo informatico e della produzione: 3.280 unità.
- b) *Impiegati, professioni commerciali e nei servizi:*
 - Cuochi, camerieri ed altre professioni nei servizi turistici: 7.300 unità.
 - Commessi in negozi ed esercizi all'ingrosso: 5.530 unità.
 - Personale di amministrazione e di segreteria: 3.760 unità.
 - Addetti all'accoglienza, informazione ed assistenza della clientela: 1.770 unità
 - Operatori della cura estetica: 930 unità.
 - Addetti alla gestione dei magazzini e della logistica: 510 unità.
- c) *Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine.*
 - Operai nelle attività metalmeccaniche, elettromeccaniche: 7.320 unità.
 - Operai specializzati nell'industria del legno: 200 unità.

I settori interessati ad assumere giovani sarebbero stati per gruppo professionale i seguenti:

Commercio (61%)	Ristorazione (49,3%)	Legno (43,2%)
Benessere (49,6%)	Turismo (45,6%)	Meccanica (40,8%)

Suddividendo il fabbisogno per titolo di studio richiesto, la qualifica od il diploma professionale sarebbero stati richiesti nel 29,6% dei casi (per 20.540 posizioni da occupare). Viene anche indicato un dettaglio di indirizzo con il numero delle possibili assunzioni:

Ristorazione, 4.500	Elettrico, 1.770	Amministrazione Segreteria, 460
Meccanica, 3.400	Sistemi e servizi logistici, 950	Servizi di vendita, 380
Assistenza e Benessere, 2.080	Impianti termoidraulici, 600	Trasformazione agroalimentare, 230

Queste previsioni, evidentemente, non corrispondono più alla realtà di questi ultimi due mesi, e tutto dipenderà dall'evoluzione della pandemia (e di come sarà possibile ripresa in autunno) e dalle risorse che verranno attivate e messe in campo per sostenere le imprese, soprattutto a quelle di piccola dimensione, e per dare sostegno a lavoratori e famiglie. Cambieranno i rapporti tra i settori economici e nel terziario, che è stato il più dinamico in questi ultimi anni, le imprese del turismo e della ristorazione saranno quelle maggiormente in difficoltà.

Ma dalle crisi possono nascere anche nuove opportunità se utilizzate per ripensare i modelli di sviluppo. Ed alcuni ipotizzano che, una volta raggiunto il culmine della crisi, vi possa poi essere una rapida risalita. Ciò che fa ricca una comunità, si è sempre detto, è il capitale umano. Ed è il momento di valorizzarlo.

