

# EMERGENZA LAVORO

Misure di Politica Attiva in Regione Lombardia per favorire l'inserimento al lavoro di migranti  
in risposta al bisogno delle imprese

Milano, 26 febbraio 2024, Sala Falck Assolombarda

# Regione Lombardia – I passi dell'inclusione nel lavoro



Le imprese sono tra i soggetti più attivi per l'integrazione e il miglioramento della vita dei lavoratori e delle lavoratrici.



## Politiche per la flessibilità organizzativa

2012-2013 – Avviso «Sperimenta la flessibilità»  
2019 – Avviso «Smart Working» stanziati alle imprese 11 MLN.



## Modifica al Q.R.S.P.

Dal 2010 – 2019 inserite le figure professionali:

- Diversity manager
- Welfare manager
- Disability manager



## Certificazione della parità di genere

Aprile 2022 - introdotta a livello nazionale  
Dicembre 2022 - DGR regionale (10 MLN) e a febbraio apertura Avviso per ottenimento



## Politiche sulla disabilità

Gennaio 2024 UNI/PdR 159:2024 - sviluppata da UNI insieme a Regione Lombardia e Unioncamere Lombardia

## Inserimento lavorativo dei profughi e richiedenti asilo

Aprile 2022 – Misure straordinarie per l'accoglienza e l'inserimento lavorativo dei profughi ucraini



Regione Lombardia

## Il Diversity Manager nel QRSP

Per facilitare l'ingresso delle tematiche di D&I (Diversità&Inclusione) nelle aziende occorrono **persone formate** (su age management, sullo sviluppo professionale femminile, disabilità in azienda, gestione della multiculturalità e dell'inclusione quotidiana).

Regione Lombardia nel 2019 ha inserito nel QRSP (Quadro Regionale degli Standard Professionali) il **profilo professionale del Diversity Manager**, che prevede 2 competenze (entrambe livello EQF 6)

- **Presidiare le attività di reclutamento e selezione del personale** in ottica di valorizzazione delle differenze (*di genere, età, orientamento sessuale, origini etniche, abilità fisiche, religione...*) e in funzione del profilo professionale ricercato
- **Progettare e gestire iniziative e strategie di inclusione** per la valorizzazione delle singole persone contrastando potenziali discriminazioni (*di genere, età, orientamento sessuale, origini etniche, abilità fisiche, religione...*)

## Il sostegno della Formazione Continua al Diversity Manager

L'avviso «**Formazione Continua**» prevede voucher formativi aziendali destinati ai lavoratori o liberi professionisti, per l'aggiornamento delle proprie competenze .

Il voucher ha un **valore massimo di € 2.000,00**. Ciascun lavoratore o libero professionista o datore di lavoro può fruire di uno o più percorsi formativi, fino al raggiungimento del valore complessivo del voucher.

Tra **aree che rivestono rilevanza strategica** nel catalogo dell'offerta, è presente l'area denominata «**Benessere organizzativo aziendale** (ai sensi dell'art. 17 quinquies della L.R. n. 30/2015)»

In tale area è possibile presentare offerte formative che abbiano come finalità l'incremento delle competenze nei profili :

- **Diversity** manager
- **Welfare** manager
- **Disability** manager

## Obiettivo : gestire la diversità nelle politiche attive del lavoro

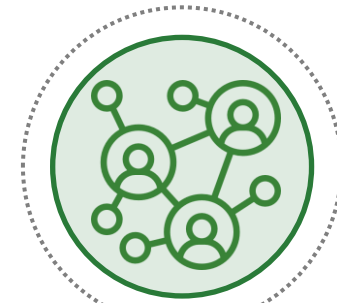
Le politiche di gestione della diversità (anche culturale) influenzano l'evoluzione del modello delle politiche attive del lavoro nell'obiettivo più ampio di superare il **mismatch tra domanda e offerta di lavoro**, permettendo alle imprese di rivolgersi ad una platea sempre più diversificata di lavoratori, di colmare il gap di competenze in fase di assunzione e attivare tutti i fattori che servono per garantire un'integrazione nel territorio.



SOSTENERE LA  
COMPETITIVITÀ  
DELLE IMPRESE



AVVICINARE I LAVORATORI  
STRANIERI AL FABBISOGNO  
DI LAVORO DELLE IMPRESE



INTEGRARE TRA LORO  
E INNOVARE I SERVIZI  
TERRITORIALI

## Un nuovo approccio ai migranti nelle politiche attive del lavoro

In tema di canali di ingresso, lo schema di mobilità introdotto **dell'articolo 23 del D. lgs 25 luglio 1998, n. 286** (T.U. Immigrazione) come modificato dal D.L. 20/2023 (Decreto Cutro) prevede l'ingresso in Italia a fronte di un contratto di lavoro di cittadini stranieri formati all'estero, **al di fuori delle quote dei cosiddetti "Decreti Flussi"**.

*UN ESEMPIO DI APPLICAZIONE Programma europeo THAMM – “Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa”,*

Regione Lombardia (insieme a Emilia Romagna e Veneto) partecipa al progetto per **aiutare le aziende del territorio lombardo** a reperire i profili e le competenze attraverso una collaborazione con **enti della formazione che operano in Marocco**: 500 potenziali lavoratori formati in Marocco potranno essere assunti in Italia nel settore delle **meccatronica** dopo aver completato il percorso di formazione co-progettato con Camere di Commercio della Lombardia e le associazioni di categoria

## Promuovere reti territoriali pubblico-privato



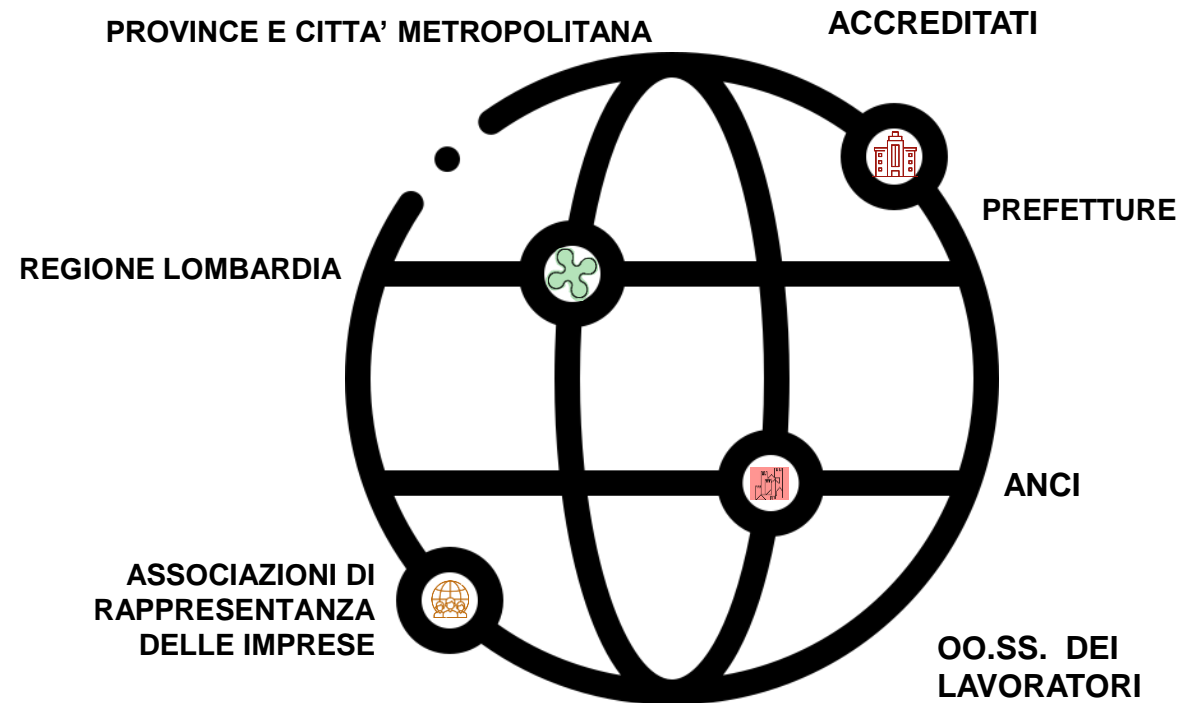
In funzione dell'obiettivo di soddisfare il fabbisogno delle imprese è necessario mettere in rete Prefetture, Comuni, Camere di Commercio, Associazioni datoriali, ANCI Lombardia, Centri Pubblici per l'Impiego, operatori accreditati per i servizi al lavoro e alla formazione, Terzo Settore...



promuovere e rafforzare la creazione di reti territoriali



promuovere l'inserimento lavorativo di persone in attesa di permesso di soggiorno



## Mediazione e servizi specialistici



### NECESSITA' DI INTEGRARE L'AZIONE DI PIU' SOGGETTI

Prefetture ed Enti gestori dei Sistemi di Accoglienza devono poter fruire dell'apporto professionale di soggetti in grado di individuare le persone idonee, valutarne le competenze, formarle e dotarle degli strumenti essenziali a superare il gap, anche culturale e linguistico, in fase di ingresso.

#### PARTENARIATO



**OPERATORI ACCREDITATI  
AL LAVORO E LORO  
RAPPRESENTANZE**



**IMPRESE E LORO  
ASSOCIAZIONI DI  
RAPPRESENTANZA**



**ENTI TERZO SETTORE**



**CPIA ED ALTRI ENTI  
FORMATIVI ACCREDITATI**



# La Rete dei Servizi al Lavoro in Lombardia

Nei vari territori della Lombardia i **Centri per l'Impiego e la rete degli operatori accreditati** che operano in partenariato sono già attivi a partire dalle richieste che provengono dalle imprese e dalle associazioni di rappresentanza delle imprese.

I CPI sono in relazione con i soggetti gestori dell'integrazione e del sistema educativo e formativo. Attraverso l'attivazione del programma GOL, sono garantiti alle persone in possesso di permesso di soggiorno, e/o autorizzati a lavorare dalla Prefettura, i seguenti servizi:



**Individuazione dei fabbisogni** delle imprese e scouting della domanda di lavoro



**Formazione per la riattivazione** finalizzata al rafforzamento delle competenze di base (in primis linguistica e digitale)



**Formazione co-progettata in funzione dei fabbisogni espressi dalle imprese**, mirata all'inserimento



**Servizi al lavoro:**

- Assessment, patto di servizio, Skill gap analysis;
- Orientamento specialistico;
- Tutoraggio;
- Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze;
- Accompagnamento al lavoro e Inserimento lavorativo

Sul territorio Lombardo, sono in corso, **diverse e importanti esperienze**, a partire da quelle fatte per accogliere i profughi dall'**Ucraina** invasa

# Ruolo specializzato dei Centri per l'Impiego (CPI)

Adeguamento organizzativo e professionale

Con il Piano di Potenziamento dei CPI finanziato con il PNRR è in corso l'adeguamento delle competenze del personale che prevede competenze diffuse mediatori culturali, di diversity manager e l'individuazione di figure specifiche per la gestione delle PAL integrate con le politiche migratorie. Per questo Regione Lombardia ha già disposto una serie di iniziative attuate o in corso:



Individuare un referente per ciascuna Provincia/ Città Metropolitana



Creare un nucleo operativo dedicato ai migranti in ogni territorio/CPI



Avviare la formazione di personale dedicato nei CPI



GRAZIE

e BUON LAVORO !