

faber

2026

PROGETTI STORIE PERSONE

Una telefonata
mi ha rimessa
in gioco

Edizione **Milano**

IL MAGAZINE DI AFOL METROPOLITANA

faber

2026

PROGETTI STORIE PERSONE

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

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

Edizione 2026

Chiuso in redazione
luglio 2026

In questo numero contribuiti di:

Linda Barbera, Patrizia Ciaramella, Diana De Marchi, Stefano De Bartolomeo, Laura Ferrari, Gianluca Fiorentini, Francesco Lo Bianco, Marilena Manera, Massimo Maraniello, Maria Minervini, Laura Pandolfi, Grazia Pietrini, Andrea Ponetti, Antonella Sartorelli, Fabrizio Sicuro, Mario Sipio, Mila Sara, Michela Vietri, Mariaelena Vittori

Progetto grafico:

Lorenzo Smania
Angie Soto Romero

Servizio Comunicazione:

Livia Chieppa, Daria De Carlini, Gianluca Fiorentini, Francesco Lo Bianco, Andrea Ponetti, Laura Rischitelli, Chiara Tentori

Consiglio di Amministrazione Afolmet:

Orsola Razzolini (Presidente)
Roberta Paparatto (Vice Presidente)
Daniele Checchi (Consigliere)
Pietro Galeone (Consigliere)
Cristina Lazzati (Consigliera)

Direttore Generale Afolmet:

Tommaso Di Rino

Contatti:

via Luigi Soderini 24 • 20146 Milano
segr.direzionegenerale@afolmet.it

Website:

afolmet.it

Si ringrazia Francesco Lo Bianco per il contributo fotografico utilizzato nell'articolo di copertina.

SOMMARIO

- 05. Il punto
- 06. Una telefonata mi ha rimessa in gioco
- 12. Oltre l'annuncio di lavoro
- 16. Le richieste raddoppiano ogni anno, le Antenne rispondono
- 22. Bruxelles premia il lavoro inclusivo della Città metropolitana di Milano
- 24. Aimo e Nadia 2026, the winner is Afolmet!
- 28. Dieci Comuni, un canale comune
- 30. Prima di tutto, in casa propria
- 32. Pensato per accogliere
- 36. Dal laboratorio alla Fiera
- 40. Due fiere, una rete
- 46. Crescita del 74%, cinque anni di Erasmus+

32



24



62



6



16



36



69

- 50. Villa Forno: una scuola nuova in una villa antica
- 52. Non più sportello. Regia
- 54. Al fianco dei più fragili
- 56. Job20: il nuovo ponte digitale tra formazione e imprese per valorizzare il talento lombardo
- 60. Una metropolitana di servizi
- 62. Up To You! Tocca a voi
- 69. L'unica scuola pubblica in passerella
- 72. Ventidue partner, un obiettivo
- 74. Dall'analisi dei bisogni ai corsi gratuiti: un'Academy per l'agroalimentare

74



Il punto

di **Orsola Razzolini**
Presidente CDA Afol Metropolitana



Le trasformazioni tecnologiche, l'inverno demografico, la transizione ecologica, l'intelligenza artificiale, la crisi energetica stanno modificando profondamente le competenze richieste, l'organizzazione delle imprese e gli obiettivi personali e lavorativi delle persone. Il compito di un attore come Afolmet è quello di contribuire allo sviluppo di politiche pubbliche sociali in grado di accompagnare cittadini e imprese lungo tutto l'arco della vita lavorativa, anticipando i cambiamenti e governandoli. È questa la direzione nella quale Afol Metropolitana ha scelto di muoversi. Anche quest'anno la nostra comunità è cresciuta. Con l'adesione dei Comuni di Abbiategrasso, Basiano, Mesero, Noviglio, Ossona, Trezzo sull'Adda e Vernate abbiamo raggiunto quota 91 soci. Un traguardo importante, che rende sempre più vicino l'obiettivo simbolico dei 100 Comuni aderenti e la costruzione di una rete territoriale capace di offrire servizi di qualità e di prossimità. La vicinanza alle persone è il principio che ispira ogni nostra scelta. L'apertura dei nuovi Red Point di Corbetta e San Giuliano Milanese va proprio in questa direzione: portare orientamento, formazione e servizi per il lavoro sempre più vicino ai cittadini e alle imprese, rendendo l'accesso semplice e diffuso. Lo stesso percorso di trasformazione riguarda i Centri per l'Impiego.

Grazie agli investimenti del PNRR stanno cambiando non soltanto gli spazi, ma anche il modo di concepire il servizio pubblico per il lavoro. Da luoghi prevalentemente amministrativi stanno progressivamente diventando spazi di ascolto, orientamento e accompagnamento personalizzato. La strada da percorrere è ancora lunga. Nei centri più grandi persistono criticità dovute soprattutto alla carenza di personale e all'elevata domanda di servizi. Ma è proprio qui che si misura la sfida dell'intelligenza artificiale applicata ai Centri per l'Impiego: serve liberare gli operatori dalle attività più ripetitive affinché gli orientatori possano concentrarsi su ciò che nessuna tecnologia può sostituire, ossia comprendere bisogni, valorizzare talenti, costruire percorsi individuali.

La vera emergenza, tuttavia, non è più la disoccupazione in senso tradizionale. Con un tasso di disoccupazione sceso al 2,5%, la Lombardia si avvicina ormai a una situazione di piena occupazione. Il problema è un altro: da un lato la stagnazione dei salari reali, dall'altro il numero ancora troppo elevato di persone che restano ai margini del mercato del lavoro. Il 27,7% della popolazione tra i 15 e i 64 anni è inattivo. Dietro questa percentuale vi sono soprattutto donne, giovani e lavoratori maturi che, per ragioni diverse, hanno smesso di cercare un'occupazione. È qui che le politiche attive devono compiere un salto di qualità. Non basta attendere che le persone si rivolgano ai servizi: occorre raggiungerle, ricostruire fiducia, accompagnarle passo dopo passo verso una nuova opportunità professionale. L'esperienza di COB23 dimostra che questo approccio funziona. Nell'ambito del Patto per il Lavoro sottoscritto con il Comune di Milano e la Città metropolitana siamo riusciti a coinvolgere oltre duemila donne che avevano abbandonato il mercato del lavoro; circa una su due ha successivamente intrapreso un nuovo percorso occupazionale.

Lo stesso spirito anima i Job Day (più di 150 eventi organizzati nel 2025), i progetti realizzati insieme ai Comuni, le collaborazioni con fondazioni ed enti privati e iniziative come Nuova Chance per i talenti femminili, sviluppata con la Camera di Commercio Francese. Parallelamente continua a rafforzarsi il legame tra formazione e sistema produttivo. La riduzione della dispersione scolastica al 5% e un tasso di inserimento lavorativo superiore al 60% confermano la bontà del modello lombardo di istruzione e formazione professionale. L'ambizione di fondo, da coltivare, è quella di riuscire a progettare percorsi formativi partendo dai fabbisogni reali delle imprese e del territorio. Esperienze come il progetto Adda Martesana o il Patto territoriale per la filiera agroalimentare mostrano come pubblico e privato possano costruire insieme competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Con la conclusione del programma GOL si apre ora una nuova fase. Non si tratta semplicemente di dare continuità ai progetti avviati, ma di trasformare le sperimentazioni in un modello stabile di governance. La sfida del futuro è costruire un vero ecosistema territoriale delle competenze: un sistema nel quale enti pubblici, scuole, ITS Academy, università, imprese, enti di formazione, fondi interprofessionali e terzo settore condividano responsabilità, conoscenze e obiettivi comuni.



Non si tratta solo di informare su un servizio. Si tratta di aprire una relazione, ascoltare, capire in quale situazione si trova la persona e proporre un primo colloquio

Una telefonata mi ha rimessa in gioco

Giulia e il progetto di Afol Metropolitana, Cob23. Quando un dato amministrativo evolve in un percorso di accompagnamento. E cambia la vita

di **Francesco Lo Bianco**
Servizio Comunicazione
Afol Metropolitana

COB23 è un progetto di Afol Metropolitana nato per sostenere il rientro al lavoro delle donne che hanno perso un'occupazione o che hanno dovuto interrompere il proprio percorso professionale per necessità familiari, maternità, carichi di cura o difficoltà di conciliazione. Il servizio parte da un'intuizione concreta. Utilizzare i dati delle Comunicazioni Obbligatorie, trasmesse dai datori di lavoro ai Centri per l'Impiego quando un rapporto di lavoro si interrompe, per individuare le donne che rischiano di uscire dal mercato del lavoro e di non riuscire più a rientrarvi. Da qui il nome COB23. A spiegare il senso del progetto è Alda Fiordelli, responsabile di COB23.

Come nasce COB23?

COB23 nasce dall'idea di utilizzare i dati delle Comunicazioni Obbligatorie che i datori di

lavoro trasmettono ai Centri per l'Impiego quando un rapporto di lavoro si interrompe. Attraverso questi dati possiamo individuare le donne che rischiano, una volta uscite dal mercato del lavoro, di trovarsi in difficoltà nel rientrare. Il progetto nasce proprio per intercettarle prima che questa distanza diventi più difficile da colmare.

Cosa accade dopo l'individuazione delle donne interessate?

Il primo passo è una telefonata. Può sembrare un gesto semplice, ma è molto importante. Non si tratta solo di informare su un servizio. Si tratta di aprire una relazione, ascoltare, capire in quale situazione si trova la persona e proporre un primo colloquio. Da lì possiamo costruire, quando necessario, un percorso personalizzato.

Che tipo di percorso viene proposto?

Ogni situazione è diversa.



“

COB23 non aspetta che le donne chiedano aiuto: le raggiunge prima che la fragilità diventi esclusione

Alcune donne sono pronte a rientrare rapidamente nel mondo del lavoro. Altre hanno bisogno di orientamento, altre ancora di formazione o di riqualificazione professionale. Il nostro compito è accompagnarle nel modo più adatto, lavorando non solo sulla ricerca di una nuova occupazione, ma anche sulla fiducia, sulla consapevolezza e sulla motivazione.

Perché il progetto si concentra in particolare sulle donne tra i 30 e i 44 anni?

È una fascia d'età nella quale la continuità lavorativa può essere messa alla prova da maternità, carichi familiari, cura dei figli o di persone fragili e difficoltà di conciliazione. In questa fase il rischio di inattività può diventare più forte. Per questo è importante intervenire in modo

tempestivo, con strumenti concreti e vicini alle persone.

COB23 non si limita quindi ad aiutare una donna a cercare lavoro. Il progetto interviene anche su aspetti meno visibili, ma spesso decisivi. La perdita dell'occupazione può generare sfiducia, isolamento, senso di inadeguatezza e difficoltà nel rimettersi in gioco. Quando si interrompe un percorso professionale, non si perde soltanto una posizione economica. Si può perdere anche una parte della propria identità, della propria autonomia e della capacità di immaginare un futuro. I numeri confermano la portata dell'intervento. Da aprile 2023 a dicembre 2025, COB23 ha contattato 13.377 donne tra i 30 e i 44 anni. Di queste, 2.208 hanno scelto di aderire ai

percorsi proposti.

A ottobre 2025, il tasso di reinserimento lavorativo risultava pari al 50,7%. Sono dati che mostrano come una politica attiva, quando è costruita sulla prossimità e sulla presa in carico personalizzata, possa produrre risultati concreti.

La storia di Giulia

Raccontaci quanto è successo nella tua esperienza lavorativa.

Lavoravo in un'azienda con circa venti persone, mio figlio aveva un anno quando scoprii di essere incinta di nuovo. All'inizio la mia responsabile mi disse: "Non ti preoccupare, ti aiutiamo noi". Poi ebbi un aborto spontaneo; dopo un mese ero di nuovo incinta e iniziarono le pressioni affinché abortissi perché "non era il momento". Avevo bisogno

di lavoro, ma mi sentivo solo la donna che doveva badare ai figli, come se la mia professionalità fosse passata in secondo piano rispetto alla mia condizione di madre.

Quindi l'azienda non ti ha sostenuta?

All'inizio sembrava di sì, poi mi trovai con una gravidanza difficile: mia figlia nacque con una malattia e chiesi il congedo della legge 104. Da quel momento iniziarono i commenti: dicevano che volevo stare a casa "a godermi i figli" e che usavo la 104 per non lavorare. Pur di non perdere il posto restai in quell'azienda otto anni; non potevo prendere ferie e mi concedevano solo qualche ora.

Com'è proseguita la tua storia?
Dopo la maternità tornai al

lavoro e rimasi incinta di nuovo. Subii mobbing per circa cinque anni: nessuno mi parlava se non per lavoro, mi mandarono al turno serale per non farmi vedere dal capo. Restai perché lavorare mi faceva sentire libera e completa come donna oltre che come madre; facevo turni impossibili e straordinari non pagati. Alla fine, esausta, dissi al mio responsabile che non ce la facevo più. Lui rispose "finalmente" e me ne andai. Da lì iniziò il calvario della ricerca di un nuovo lavoro: ai colloqui la prima domanda era sempre "Sei mamma? Quanti figli hai?".

Hai raccontato di essere caduta in depressione. Cosa è successo poi?
Ero stremata, non facevo più colloqui perché rifiutavo di accettare condizioni indegne.

Un giorno arrivò una telefonata da Silvia di Afol Metropolitana: mi spiegò il loro progetto e pensai fosse uno scherzo. Raccontai entusiasta la telefonata a mio marito, ma lui temeva fosse una truffa. Alla fine, curiosa, andai all'incontro e conobbi Valentina; capii che non era un imbroglio e che dovevo rimettermi in gioco.

In che modo ti hanno aiutata?

Valentina mi disse che dovevo "imparare a vendermi": io sono trasparente e non so dire bugie, ma mi spiegò che se nessuno mi chiede se ho figli non devo essere io a dirlo e che devo valorizzarmi, non giustificarmi. Mi fece notare che un datore di lavoro spesso vede solo se sei giovane, donna e madre, e ti offre poco; ma io posso dimostrare il mio valore.

Durante i colloqui successivi spiegavo subito che avevo tre figli ma anche una rete di supporto – la suocera, la nonna, amici – pronta ad aiutarmi; questo cambiò la prospettiva.

E oggi?

Grazie alle dritte di Silvia e Valentina ho imparato a presentarmi, a mettere in evidenza le mie competenze e a chiedere condizioni dignitose. Alla fine, ho trovato un lavoro part time con orari fissi, cosa che non era mai successa. Ho ringraziato Silvia e tutto il team perché davvero mi hanno cambiato la vita.

L'evento a BASE Milano

Il 25 maggio 2026, durante l'evento "Libere e Uguali. I diritti delle donne", promosso da Donna Moderna a BASE Milano, COB23 è stato al centro del secondo talk, intitolato "C'è posto per te. Le istituzioni dalla parte delle donne". All'incontro hanno partecipato Alessia Cappello, assessora allo Sviluppo economico e alle Politiche del lavoro del Comune di Milano, Chiara Lattuada, responsabile dei Club tematici di CCI France Italie, Camera di Commercio Francese in Italia, e Orsola Razzolini, Presidente di Afol Metropolitana. Il confronto ha messo al centro il ruolo delle politiche attive nel sostenere il rientro al lavoro delle donne e ha permesso di raccontare COB23 come intervento capace di riconoscere condizioni di fragilità spesso invisibili. COB23 non aspetta che la persona chieda aiuto, ma prova ad arrivare prima, quando la perdita del lavoro può trasformarsi in isolamento, sfiducia o rinuncia. La telefonata di Afol Metropolitana diventa così il primo gesto di una presa in



carico. Non un semplice contatto amministrativo, ma l'inizio di una relazione di ascolto e accompagnamento. Per molte donne che escono dal mercato del lavoro, il problema non riguarda solo la ricerca di una nuova occupazione, ma la ricostruzione di una traiettoria personale e professionale. La storia di Giulia ha mostrato come le politiche attive possano diventare strumenti reali di parità. COB23 parte da una comunicazione obbligatoria, ma arriva alla storia di una donna. Parte da una perdita, ma prova a trasformarla in un nuovo inizio.

Per sostenere davvero il lavoro delle donne servono servizi capaci di leggere i bisogni prima che diventino esclusione. Servono strumenti personalizzati, reti territoriali, ascolto e accompagnamento. COB23 si muove in questa direzione, trasformando il tema della parità in un intervento concreto, mirato e reale. In questo senso, il lavoro torna a essere uno spazio di autonomia. Uno spazio in cui ricostruire fiducia, competenze e possibilità.

Uno spazio in cui le donne possano rientrare nel mercato del lavoro e tornare a sentirsi parte attiva della propria storia ●



“

Ho imparato a presentarmi, a mettere in evidenza le mie competenze e a chiedere condizioni dignitose



**Meno selezione formale,
più incontro diretto:
gli eventi domanda-offerta
diventano il nuovo
motore del lavoro**

di **Grazia Pietrini**
Responsabile servizio
IDO (Incontro Domanda e Offerta)
Afol Metropolitana



Oltre l'annuncio di lavoro

Con 155 eventi in un anno e 7.105 contratti attivati, il servizio IDO è riuscito ad andare oltre il modello tradizionale del recruiting e ha proposto incontri reali, diffusi sul territorio e partecipati

Negli ultimi dieci anni il numero medio di candidature per annuncio di lavoro è calato dell'85%. Non è un dato marginale: è il segnale che il modello tradizionale del recruiting - pubblica un annuncio, aspetta le candidature, seleziona - ha smesso di funzionare. Le persone non rispondono più agli annunci come un tempo. Li ignorano, li scorrono, li confrontano con decine di altri. Spesso non si candidano affatto. Le ragioni sono strutturali e culturali insieme: il calo demografico restringe la platea dei candidati disponibili; i giova-

ni vengono ancora indirizzati verso percorsi formativi spesso distanti dai bisogni reali del mercato; chi lavora è sempre più attento a retribuzioni, condizioni di vita e valori aziendali, e cambia - o smette di cercare - se non li trova. Il risultato è un mismatch crescente tra domanda e offerta che penalizza le imprese, rallenta la produttività e lascia fuori dal mercato persone che potrebbero invece trovare una collocazione adeguata. È in questo scenario che il servizio IDO di Afol Metropolitana ha ridefinito il proprio approccio. Facilitare l'incontro tra domanda e offerta significa lavorare

con le imprese in modo consulenziale, valorizzare candidati con potenziale anche quando non corrispondono pienamente al profilo iniziale, progettare soluzioni legate alla mobilità e ai servizi alla famiglia e, soprattutto, creare occasioni di incontro diretto, meno formali, più efficaci. In questa direzione, gli eventi di incontro domanda-offerta si confermano strumenti particolarmente adeguati. Superano le rigidità dei processi di selezione tradizionali, rappresentano al contempo importanti occasioni di orientamento e offrono alle aziende un'opportunità



“ 2.264 assunzioni: l'incontro diretto si conferma un antidoto al mismatch occupazionale

oltre 1.000 colloqui svolti. Nella maggior parte degli eventi è stato coinvolto il servizio EURES, sia per raccogliere i fabbisogni delle imprese e ampliare il bacino di ricerca, sia per promuovere opportunità di mobilità internazionale attraverso il programma TMS, in ingresso e in uscita. Rilevanti anche gli incontri di networking B2B, inseriti nel ciclo “Incontri d'Eccellenza”, che favoriscono il dialogo tra imprese, istituzioni e territorio. Tali momenti promuovono la condivisione di esperienze e prospettive e possono evolvere in tavoli permanenti, capaci di generare nuove forme di collaborazione e servizi. Parallelamente, sono stati attivati webinar dedicati alle imprese, per promuovere l'adozione di linguaggi più efficaci nel coinvolgimento dei giovani e a diffondere la conoscenza degli incentivi e delle opportunità legate all'inserimento lavorativo, anche in ambito internazionale. In definitiva, i numerosi eventi organizzati da Afol Metropolitana nel territorio, proprio perché occasioni di incontro reale, hanno rappresentato una risposta concreta al mismatch che nessun algoritmo, da solo,

di confronto e networking, stimolando la condivisione di criticità e soluzioni e contribuendo alla costruzione di una comunità fondata su collaborazione e reciproco supporto. I feedback raccolti risultano costantemente positivi. Questi contesti favoriscono inoltre lo sviluppo di competenze chiave, come la capacità di valutare rapidamente le soft skill e indirizzare i candidati verso percorsi di selezione più strutturati. Per i lavoratori, oltre agli esiti quantitativi in termini di inserimenti lavorativi, rappresentano un'opportunità concreta di entrare in contatto diretto con le realtà aziendali, di sostenere colloqui in un clima informale e accogliente e di acquisire maggiore consapevolezza nella presentazione di sé e nella va-

lorizzazione del proprio profilo, soprattutto se accompagnati da figure di orientamento qualificate. Nel 2025 il servizio IDO ha organizzato 155 eventi sull'intero territorio metropolitano, coinvolgendo 4.303 partecipanti, 323 aziende e promuovendo 2.335 posizioni lavorative. I format proposti comprendono webinar, workshop e seminari (34,11%), Recruiting Day (27,91%), Speed Date con Agenzie per il Lavoro (11,63%), Job Day tematici (10,85%), Fiere del Lavoro (7,75%) e iniziative EURES (7,75%), dedicate alle opportunità internazionali. L'analisi degli esiti, basata sull'incrocio tra partecipanti ed esiti occupazionali, evidenzia 7.105 contratti attivati e 2.264 persone assunte. Nel 2026 l'attività si è ulteriormente orientata verso l'orga-

nizzazione di fiere del lavoro diffuse sul territorio metropolitano, con il coinvolgimento della rete locale attiva sui temi del lavoro e della formazione, tra cui Agenzie per il Lavoro, enti del Terzo Settore, enti di formazione e imprese di diversi comparti. L'obiettivo è offrire un'ampia gamma di opportunità e valorizzare i servizi promossi da Afol Metropolitana, rivolti sia ai lavoratori sia alle aziende, tra cui IDO68 per il collocamento mirato, il progetto COB23 per l'orientamento e il reinserimento lavorativo delle donne, il sistema Sviluppo Servizi per il Lavoro/Red Point e tutti i servizi dell'area Formazione. Sono stati realizzati anche eventi tematici, focalizzati su specifiche filiere o target di destinatari, tra cui iniziative dedicate ai giovani (in collaborazione con il Comune

di Bollate), alle categorie protette (presso Merlata Bloom Milano), al settore logistico nell'Adda Martesana, al comparto aeroportuale (Malpensa e Linate) e all'occupazione femminile (in collaborazione con il Municipio 5 di Milano). Queste iniziative hanno registrato un'ampia partecipazione, pur confermando il ruolo inclusivo degli eventi generalisti, che garantiscono un'attenzione trasversale anche ai soggetti più fragili. In particolare, il Job Day dedicato alle donne, realizzato a marzo a Milano, ha coinvolto organizzazioni impegnate nell'empowerment femminile, offrendo servizi di supporto e orientamento integrati con le attività di incontro domanda-offerta. Particolarmente significativo è stato anche il Job Day Malpensa, realizzato a Vanzaghello in

collaborazione con le amministrazioni locali, che ha visto la partecipazione di oltre 250 persone e l'idoneità di 93 candidati ai successivi step di selezione. Analogamente, il primo Recruiting Day dedicato alle categorie protette ha rappresentato un'importante esperienza di inclusione, con oltre 50 realtà coinvolte, 200 partecipanti e circa 850 colloqui svolti, supportati anche da servizi per l'accessibilità. L'iniziativa ha evidenziato l'importanza di un approccio integrato tra servizi (IDO, IDO68, SOD) e attori territoriali, orientato alla costruzione di percorsi concreti di inclusione lavorativa. Tra le fiere del lavoro del 2026, quella realizzata a Gessate (Adda Martesana) il 24 aprile rappresenta un esempio significativo di rete territoriale efficace, con 204 partecipanti e

Le richieste raddoppiano ogni anno, le Antenne rispondono

Il progetto Antenne Antiviolenza di Afol Metropolitana: formazione interna, reti territoriali e percorsi di reinserimento lavorativo per le donne che escono dalla violenza

di **Mila Sara**
Referente Politiche di genere
Afol Metropolitana

Una donna che esce da un percorso di violenza non ha bisogno solo di supporto psicologico e protezione: ha bisogno di autonomia economica. Senza un reddito proprio, senza un lavoro, il percorso di uscita dalla violenza rimane incompiuto e fragile. È da questa consapevolezza che nasce il progetto delle Antenne Territoriali Antiviolenza di Afol Metropolitana: figure formate all'interno dei servizi per il lavoro, capaci di riconoscere i segnali di violenza, di collegarsi con le reti antiviolenza del territorio e di accompagnare le donne verso percorsi concreti di reinserimento lavorativo.

Le origini e la rete metropolitana

Il progetto ha preso forma nel maggio 2022, con la sottoscrizione del Protocollo territoriale per la promozione dell'empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza, siglato con il Comune di Milano, Città Metropolitana e la Rete Antiviolenza del Comune di Milano.

Le successive Linee guida del gennaio 2023 hanno definito il ruolo delle Antenne: punti di contatto interni tra i Centri per l'Impiego (CPI) e le reti antiviolenza, con il compito di supportare il reinserimento lavorativo delle donne che fuoriescono da situazioni di violenza, intercettando i loro bisogni orientativi e formativi.

Nel tempo il progetto si è esteso ben oltre i confini comunali. Oggi Afol Metropolitana opera con sette reti antiviolenza del territorio metropolitano: la Rete Visconteo e Corsichese "La rosa dei venti", la Rete Adda Martesana V.I.O.L.A., la Rete del Sud Est Milano e del Pallese "Fuori dal silenzio", la Rete Nord Milano, la Rete Ticino Olona e la Rete "Nemmeno con un Fiore" degli ambiti Rhodense e Garbatense.

Trentacinque antenne, dentro e fuori i Centri per l'Impiego.

Le Antenne Antiviolenza sono oggi 35. Una scelta importante ha riguardato la loro collocazione: non più limitate ai Centri

per l'Impiego, come previsto dalle linee guida originarie, ma estese anche ai Servizi Inclusione, Disabilità e Politiche Attive del Lavoro. L'obiettivo è garantire che la capacità di riconoscere e accogliere situazioni di vulnerabilità sia presente in ogni momento del percorso di accompagnamento lavorativo, indipendentemente dal punto di accesso scelto dalla donna.

Come funziona il lavoro di rete

Il ruolo dell'Antenna è duplice. Da un lato supporta le donne inviate dai Centri Antiviolenza (CAV) e dalle Case Rifugio (CR) che desiderano avviare un percorso di orientamento o formazione professionale: in questi casi l'Antenna coordina l'intervento con i servizi interni di Afol Metropolitana, costruendo percorsi personalizzati che tengano conto dei tempi e delle condizioni reali della persona. Dall'altro intercetta i segnali di violenza tra le donne che si rivolgono spontaneamente ai CPI: in questi casi informa le donne dell'esistenza di centri specia-



**35 Antenne
Antiviolenza
per intercettare
e accogliere
le fragilità in ogni
fase del percorso
verso il lavoro**





Una rete che non lascia sole le donne: ascolto, orientamento e lavoro fanno squadra

curati dalle équipes dei Centri Antiviolenza delle reti. Nell'ambito di questi incontri di rete con i servizi territoriali e i Centri Antiviolenza, negli anni è stato anche perfezionato il processo di rinvio al Centro per l'Impiego della donna vittima di violenza, sia integrando le informazioni inviate alle Antenne Antiviolenza via email alla prima richiesta di supporto, sia prevedendo la condivisione di aspettative, proposte, modalità di interazione prima del colloquio con l'utente in modo da garantire allineamento tra i desiderata della donna e le reali possibilità di intervento da parte di Afolmet.

Le Antenne hanno infatti l'obiettivo di offrire un accompagnamento al lavoro più efficace e vicino ai reali bisogni delle donne, sia espressi da loro, che evidenziati dalle stesse orientatrici: pensando insieme un percorso di (ri)attivazione, dovrebbero riuscire a concordare tempi e modalità che siano realizzabili, evitando sia di illudere la persona con l'aspettativa di un'immediata autonomia economica, sia di



demotivarla nel prospettare tempi molto lunghi. In questo processo viene richiesto un grande impegno all'Antenna Territoriale per riuscire a sospendere il giudizio nell'ascolto, prevenire vittimizzazioni secondarie, riconoscere gli stereotipi radicati nella cultura da cui origina la violenza, partendo dalla consapevolezza delle proprie credenze e pregiudizi, intercettare i segnali deboli e le conseguenze della violenza maschile sulla donna. In linea con questo, a supporto

dell'attività delle Antenne, abbiamo creato un coordinamento interno che sia il luogo di confronto sui "casi" in termini di tipologia delle richieste di "aiuto" ricevute, sulle difficoltà nella gestione della relazione, sulle modalità di intercettazione (sportello) e/o di rimando da CAV/altro ente e sulle procedure utilizzate per il rinvio ai differenti servizi di Afolmet per la presa in carico su progetti specifici, oltre che lo spazio in cui fare aggiornamento e supervisione a cura delle équipes dei

lizzati, offre contatti e materiale informativo e, se richiesto, le affianca nel primo contatto con il Centro Antiviolenza, garantendo anonimato e tutela della privacy. Il lavoro delle Antenne non è un'attività isolata: si regge su una rete di relazioni strutturate con i soggetti del territorio. Almeno una volta all'anno vengono organizzati coordinamenti interistituzionali per aggiornare le adesioni alle reti, condividere le iniziative promosse da ciascuna realtà e monitorare gli

accessi ai Centri Antiviolenza e alle Case Rifugio. Afol Metropolitana partecipa anche a incontri pubblici con la cittadinanza e con le aziende per presentare le attività a favore delle donne che desiderano rientrare nel mercato del lavoro. Nel corso degli anni il processo di rinvio dal Centro Antiviolenza al Centro per l'Impiego è stato progressivamente perfezionato: le informazioni condivise all'avvio sono più complete e prima di ogni colloquio con la donna vengono allineate le aspet-

tative tra CAV e Antenna, per evitare che si creino illusioni su tempi irrealistici di autonomia economica o, all'opposto, che la prospettiva di un percorso lungo demotivi chi è già in una situazione di fragilità. A supporto del lavoro quotidiano delle Antenne esiste anche un coordinamento interno: uno spazio di confronto sui casi seguiti, sulle difficoltà relazionali, sulle modalità di intercettazione e sui rinvii ai diversi servizi di Afol Metropolitana, con momenti di aggiornamento e supervisione



“
Non solo
sportelli:
punti di
ascolto,
nodi di una
rete di
protezione

Centri Antiviolenza delle Reti. Le attività e i numeri di una crescita costante. Le richieste di avvio di percorsi di orientamento lavorativo da parte di donne seguite da CAV e CR raddoppiano ogni anno. Per rispondere a questa domanda crescente, Afol Metropolitana ha sviluppato attività specificamente pensate per l'empowerment delle donne vittime di violenza: un percorso in tre incontri di educazione finanziaria, simulazioni di colloqui con responsabili delle risorse umane di grandi aziende, corsi di formazione per

addette alla vendita e visual merchandising. Parallelamente sono state avviate azioni di sensibilizzazione con imprese del settore commerciale sul tema dell'inserimento lavorativo di persone con vulnerabilità. Per il prossimo anno l'obiettivo è progettare inserimenti lavorativi gradualmente, con modulazione ad hoc dei tempi di lavoro e degli spostamenti, pensati specificamente per le donne vittime di violenza. Essendo inoltre sempre di più le colleghe e i colleghi delle diverse

“
**Le Antenne
diventano un
presidio sempre
più centrale contro
la violenza, capaci
di trasformare
l'ascolto e
l'orientamento
al lavoro in percorsi
concreti di
autonomia e libertà**

aree di Afolmet che entrano in relazione con utenti discriminati per questioni legate al genere (diverse persone ci hanno dichiarato di aver subito discriminazioni nell'accesso al lavoro e sul posto di lavoro per questioni legate alle scelte di genere e/o all'orientamento sessuale), in ottica di ampliamento del tema della violenza alle questioni legate al genere e non “solo” alle donne che subiscono violenza, è stato appena proposto alle Antenne Antiviolenza un aggiornamento sugli aspetti legali e sulla gestione della relazione/comunicazione con le persone

della comunità queer e le persone in transizione di genere. Il progetto delle Antenne Antiviolenza dimostra che i servizi per il lavoro possono essere molto più di uno sportello: possono essere un punto di ascolto, un nodo di una rete di protezione, uno strumento concreto di libertà ●

Bruxelles premia il lavoro inclusivo della Città metropolitana di Milano

Un riconoscimento europeo che valorizza una visione concreta di pari opportunità, inclusione e qualità del lavoro

di **Diana De Marchi**

Consigliera Delegata Politiche Sociali,
del Lavoro e Pari Opportunità
Città metropolitana di Milano

A Bruxelles il 21 aprile ho avuto l'onore di guidare la delegazione della Città metropolitana di Milano alla cerimonia dell'European Capitals of Inclusion and Diversity Award 2026, promosso dalla Commissione europea. In quell'occasione il nostro ente ha ricevuto una menzione speciale e il premio di bronzo nella categoria dedicata ai mercati del lavoro inclusivi. Per me è stato un momento di grande soddisfazione, ma anche di responsabilità: quel riconoscimento racconta un percorso costruito nel tempo, fatto di politiche, progetti e relazioni capaci di generare impatto reale. La motivazione del premio mette bene a fuoco il senso del lavoro che stiamo portando avanti: costruire un ecosistema occupazionale più equo, sostenibile e inclusivo. È questa la direzione che abbiamo scelto, tenendo insieme politiche del lavoro, welfare e pari opportunità. Non comparti distinti, ma una strategia pubblica che considera l'inclusione come una condizione concreta di cittadi-

nanza e sviluppo.

Tra le esperienze che l'Europa ha riconosciuto c'è il progetto Claudia!, avviato nel 2023 e ispirato al lavoro della premio Nobel Claudia Goldin. È un programma che accompagna imprese e organizzazioni nell'adozione di politiche di inclusione e parità di genere con un approccio molto concreto: confronto, coprogettazione, strumenti semplici e pratiche sostenibili. L'obiettivo è aiutare anche le realtà più piccole a tradurre i principi in azioni quotidiane, misurabili e replicabili. Da questo percorso è nata una vera "cassetta degli attrezzi" per il welfare organizzativo, pensata per intervenire sui tempi di vita e di lavoro, sul benessere delle persone, sulla valorizzazione dei talenti e sulla riduzione degli ostacoli che ancora oggi pesano soprattutto sui percorsi professionali femminili. È qui che le pari opportunità smettono di essere un principio astratto e diventano pratica. Accanto a Claudia!, il premio valorizza anche il Piano Emergo, uno degli strumenti più solidi della nostra azione sul territo-

rio. Emergo sostiene l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso servizi, risorse e accompagnamento rivolti alle persone, alle famiglie, alle scuole e alle imprese. In questi anni abbiamo lavorato per rafforzare una rete capace non solo di favorire l'ingresso nel lavoro, ma anche la permanenza e la qualità delle opportunità offerte.

In questo quadro, il rapporto con Afol Metropolitana è essenziale. Alla nostra agenzia è affidata la gestione operativa dei nove Centri per l'Impiego del territorio, mentre la Città metropolitana ne mantiene la governance attraverso programmazione, monitoraggio, controllo dei servizi e relazioni strutturate con Regione Lombardia, Comuni, parti sociali ed enti accreditati. È un modello che tiene insieme visione istituzionale e capacità operativa. I Centri per l'Impiego rappresentano un presidio pubblico gratuito fondamentale. Da una parte accompagnano cittadine e cittadini nella ricerca attiva del lavoro, sostenendo persone disoccupate, inoccupate o a



rischio di emarginazione sociale. Dall'altra aiutano imprese e aziende a individuare le competenze di cui hanno bisogno. È in questo incontro tra bisogni delle persone e bisogni del sistema produttivo che si misura la qualità di una politica del lavoro davvero inclusiva. La Commissione europea, nel presentare il premio 2026, ha ricordato che mercati del lavoro e luoghi di lavoro inclusivi producono benefici non solo per chi vi accede, ma per l'intera società. È un'affermazione che condivido pienamente. Inclusione, uguaglianza e diver-

sità non sono temi laterali: sono fattori che rafforzano la coesione sociale, migliorano la qualità della vita e rendono più forte anche l'economia dei territori. Per questo considero il riconoscimento di Bruxelles un punto importante del cammino, non un traguardo finale. Ci incoraggia a proseguire, a investire ancora nelle reti territoriali strutturate, nella collaborazione tra pubblico, privato sociale e sistema produttivo, nella capacità di ascoltare i bisogni reali delle persone e tradurli in strumenti efficaci. Le politiche migliori

sono quelle che entrano nella vita quotidiana e la migliorano davvero. Lo ripeto spesso nei miei interventi: da soli si può forse iniziare, ma solo insieme si costruiscono cambiamenti duraturi. È questo il messaggio che porto con me da Bruxelles. Continuare ad allargare la rete, condividere pratiche efficaci, mettere al centro le persone. Perché il lavoro dignitoso e le pari opportunità non riguardano una minoranza, ma definiscono la qualità democratica e sociale della nostra comunità ●



Aimo e Nadia 2026, the winner is Afolmet!

Primo posto, in cucina e oltre: gli studenti della scuola di Pieve Emanuele conquistano il prestigioso riconoscimento

di **Linda Barbera**
Responsabile Coordinamento Servizi Formativi
Afol Metropolitana



Il Centro di Formazione Professionale (CFP) Afol Metropolitana di Pieve Emanuele ha conquistato il primo posto al Premio Aimo e Nadia per i Giovani 2026, una delle competizioni più prestigiose per gli istituti di formazione professionale nel settore della ristorazione. Non è un risultato isolato: è il punto d'arrivo di una collaborazione costruita nel tempo con uno dei gruppi di riferimento dell'alta cucina italiana. «La loro realtà – sottolinea Renato Porciello, responsabile della linea Ristorazione – ospita regolarmente i nostri studenti per tirocini e percorsi di apprendistato, offrendo loro un contesto di altissimo profilo». Da questa collaborazione consolidata, e da un incontro con Stefania Moroni, CEO del Gruppo, è nata l'idea di partecipare all'edizione 2026 del Premio, dedicata al tema "Nutrire il Futuro: Cultura, Consapevolezza, Creatività".

Si tratta di un successo nato all'interno di un ecosistema virtuoso in cui la scuola, i laboratori didattici, il mondo delle

imprese e le risorse del territorio operano in perfetta sinergia. L'importante riconoscimento dimostra in modo tangibile il valore di un approccio metodologico solido, interamente basato su esperienze reali maturate dagli studenti, possibilità di continuo confronto e dialogo con professionisti, crescita delle competenze per l'evoluzione tecnica e personale dell'allievo.

La competizione ha chiamato gli studenti a misurarsi con i tre ambiti chiave della ristorazione d'eccellenza: la realizzazione di un main course d'autore, la preparazione di un dessert elaborato e l'allestimento di una mise en place completa, con un abbinamento beverage curato



“

Gli studenti hanno imparato a costruire le ricette con precisione tecnica, ma anche a raccontarle perché oggi un cuoco o un cameriere non devono solo eseguire, ma saper raccontare l'identità del piatto e del territorio

nel dettaglio. La preparazione è durata mesi e ha unito esercizio pratico, perfezionamento tecnico e approfondimento culturale. Un ruolo centrale lo hanno avuto i seminari che il Gruppo Aimo e Nadia ha organizzato direttamente all'interno della scuola, permettendo agli studenti di confrontarsi da vicino con la filosofia dei grandi maestri della



“

Vedere i nostri giovani pronti per percorsi di formazione in strutture di altissimo livello è, per la nostra scuola di Pieve, il premio più grande

di assorbire il rigore, la pulizia del gesto e l'attenzione alla materia prima». Centrale anche il lavoro sulla comunicazione: gli studenti hanno imparato a costruire le ricette con precisione tecnica, ma anche a raccontarle. «Abbiamo lavorato molto sullo storytelling», spiega Porciello, «perché oggi un cuoco o un



cameriere non deve solo eseguire, ma saper raccontare l'identità del piatto e del territorio lombardo». Il tema del concorso - "Nutrire il Futuro" - ha trovato risposta in un'interpretazione che guarda alla tradizione gastronomica lombarda con occhi nuovi, cercando un equilibrio tra sostenibilità e creatività. È in questa capacità di tenere insieme radici locali e visione

contemporanea che il lavoro degli studenti si è distinto. Il risultato premia l'impegno dei ragazzi, il lavoro dei formatori e una collaborazione con le imprese del territorio che si conferma, ancora una volta, come una delle leve più efficaci della formazione professionale. Come sintetizza Porciello: «Vedere i nostri giovani pronti per percorsi di formazione in strutture di altissimo livello

è, per la nostra scuola di Pieve, il premio più grande» ●



cucina — a partire dal rispetto per la materia prima e dallo studio della cultura gastronomica regionale. «Non ci siamo limitati alle ore di laboratorio standard», racconta Porciello. «Abbiamo sfruttato appieno i seminari delle aziende, che sono venute direttamente nella nostra scuola. Questo ha permesso ai ragazzi

faber 26



faber 27

Dieci Comuni, un canale comune

AfolmetNews: ogni settimana offerte di lavoro, corsi, opportunità di orientamento nei canali WhatsApp e Telegram dei nostri Soci

di **Andrea Ponetti**
Servizio Comunicazione
Afol Metropolitana

Le persone non cercano sempre le informazioni: spesso le ricevono, nei momenti in cui sono già connesse, sui canali che controllano ogni giorno. È partita da questa osservazione la scelta di Afol Metropolitana di non aprire un nuovo canale di comunicazione, ma di entrare in quelli che i Comuni hanno già attivato. Così, dal 1° dicembre 2025 è attiva la sperimentazione AfolmetNews: offerte di lavoro, corsi gratuiti, eventi e servizi di orientamento che arrivano direttamente sui canali WhatsApp e Telegram delle amministrazioni locali, in un flusso informativo che i cittadini riconoscono e consultano abitualmente.

La rete dei Comuni

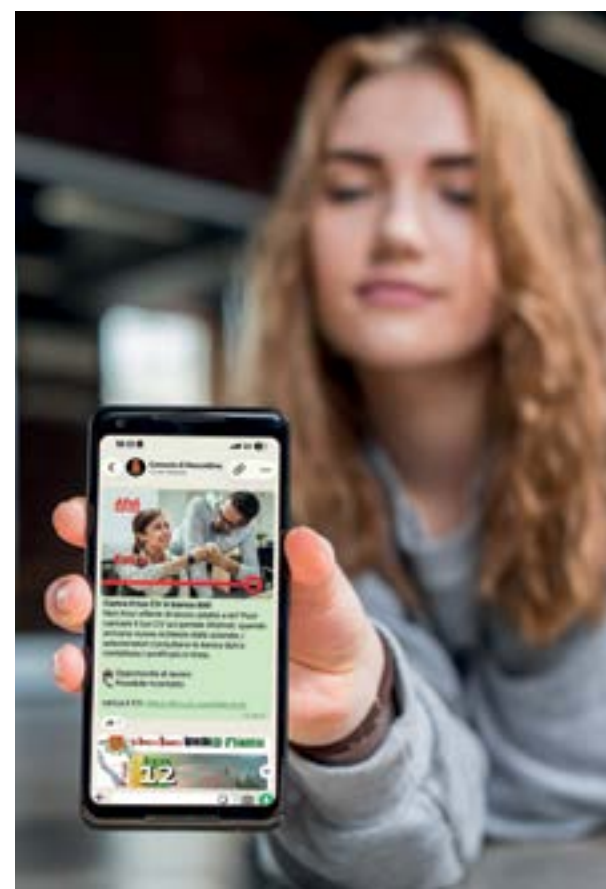
Tutto è partito da Rescaldina, primo Comune ad aderire, e da lì il progetto si è allargato progressivamente.

Oggi coinvolge dieci Comuni soci - Rescaldina, Garbagnate Milanese, Bollate, Sesto San Giovanni, Cinisello Balsamo, Villa Cortese, Inveruno, San Giuliano Milanese, Paullo e Gessate - per una platea potenziale di circa 320.000 residenti. Le pubblicazioni seguono un calendario territoriale: il lunedì le news raggiungono i Comuni dell'area Ovest, il martedì l'area Sud, il mercoledì l'area Nord, il giovedì l'Adda Martesana. La frequenza varia da una a tre notizie alla settimana per ciascun Comune, secondo gli accordi presi con le singole amministrazioni.

Contenuti vicini, linguaggio semplice

La selezione dei contenuti parte dai bisogni concreti delle persone che vivono in ciascun territorio: offerte di lavoro raggiungibili dalla zona, corsi gratuiti, servizi di orientamento, iniziative dedicate a pubblici

specifici come giovani o donne, eventi locali che rappresentano un'occasione concreta di incontro o formazione. L'obiettivo è evitare comunicazioni generiche e proporre informazioni davvero spendibili nella vita quotidiana. Ogni messaggio è costruito in modo sintetico: titolo, breve descrizione, informazioni essenziali



e link per approfondire, candidarsi o iscriversi. Il linguaggio è semplice e diretto, pensato per aiutare chi riceve la notizia a capire in pochi secondi di cosa si tratta, a chi è rivolta e cosa fare se è interessato.

I primi risultati

La sperimentazione è ancora in corso ed è presto per valutarne l'efficacia complessiva, ma i primi segnali sono incoraggianti.

“ Il linguaggio è semplice e diretto, pensato per aiutare chi riceve la notizia a capire in pochi secondi di cosa si tratta, a chi è rivolta e cosa fare se è interessato ”

Attraverso i canali dei Comuni coinvolti, le news raggiungono oggi circa 20.000 persone iscritte, un pubblico che non sempre consulta il sito, i social o gli altri strumenti di comunicazione di Afol Metropolitana. Ampliare la platea significa aumentare la probabilità che informazioni su servizi, corsi e opportunità arrivino a chi può averne bisogno. Un segnale altrettanto positivo viene dalle altre amministrazioni comunali: il numero di Comuni interessati a replicare il servizio cresce per adesione spontanea, senza sollecitazioni. È la conferma che lo strumento risponde a un bisogno reale: quello di poter condividere con i propri cittadini opportunità e informazioni utili attraverso canali già attivi e riconosciuti.

Prossimità come metodo

AfolmetNews si inserisce in un lavoro più ampio sulla prossimità dei servizi e sulla presenza

di Afol Metropolitana nei territori. L'obiettivo non è moltiplicare i canali, ma ridurre la distanza tra le opportunità disponibili e le persone che potrebbero beneficiarne, rendendo le informazioni più accessibili, riconoscibili e vicine alla vita quotidiana. Per i Comuni soci, questo significa avere a disposizione uno strumento semplice e già integrato nei propri canali per rafforzare il valore dei servizi offerti ai cittadini ●

Prima di tutto, in casa propria

Il percorso di Afol Metropolitana verso la certificazione di parità di genere

di **Maria Minervini**
Responsabile Sviluppo Risorse Umane
Afol Metropolitana

Chi lavora ogni giorno per promuovere inclusione, orientamento e occupazione ha una responsabilità in più: essere coerente con quei principi anche al proprio interno. È partita da questa consapevolezza la scelta di Afol Metropolitana di avviare il percorso verso la certificazione di parità di genere prevista dalla normativa nazionale, non come adempimento formale, ma come occasione concreta per misurare, migliorare e rendere visibile il proprio impegno organizzativo. Un percorso articolato e concreto, che non riguarda semplicemente il rispetto di alcuni parametri tecnici, ma che rappresenta un'occasione per interrogarsi sul modo in cui

un'organizzazione costruisce il proprio ambiente di lavoro, valorizza le persone e affronta i cambiamenti della società. La certificazione di parità di genere nasce infatti con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze nel mondo del lavoro, incentivando le imprese e gli enti ad adottare pratiche più inclusive e attente all'equilibrio tra uomini e donne. La normativa, introdotta nell'ambito delle misure collegate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, vuole trasformare in azioni concrete principi che per anni sono rimasti spesso confinati dentro il perimetro di mere dichiarazioni di intenti. Afol Metropolitana ha condotto un assessment approfondito delle principali aree previste dalla normativa: governance, cultura organizzativa, processi

di selezione e sviluppo professionale, equità retributiva, politiche di conciliazione e integrazione dell'inclusione nei processi aziendali. Il lavoro ha coinvolto l'intera organizzazione attraverso questionari, raccolta dati e momenti di ascolto. Le risposte del personale hanno restituito un quadro articolato di bisogni, percezioni ed esperienze diverse, un passaggio necessario, perché parlare di inclusione richiede prima di tutto ascoltare le persone che vivono l'organizzazione ogni giorno. Il risultato emerso è quello di un contesto organizzativo solido. Sono stati individuati anche ambiti su cui continuare a investire, a riprova che il valore del processo non sta solo nel traguardo ma nel percorso di analisi e miglioramento che genera. Per coordinare le attività e monitorare gli indicatori è stato costituito un Comitato Guida, che riunisce competenze legate agli ambiti della qualità, delle risorse umane e della governance organizzativa. Tra gli strumenti concreti già introdotti: la Politica per la parità di genere, che definisce i principi e gli orientamenti dell'ente in materia di inclusione e valorizzazione delle differenze, una bussola operativa che orienta le scelte nei processi di selezione, onboarding, crescita professionale, formazione e comunicazione interna. È stato potenziato il canale whistleblowing per consentire la segnalazione di comportamenti discriminatori o molestie legate al genere, con l'obiettivo di promuovere un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso. Il percorso ha evidenziato un elemento fondamentale:

all'interno di una realtà complessa come Afol Metropolitana non esiste un unico modello di lavoratore o lavoratrice. Esistono invece persone con esperienze diverse, responsabilità differenti, esigenze che cambiano nel tempo e percorsi professionali spesso molto eterogenei. Riconoscere questa pluralità rappresenta uno dei passaggi culturali più importanti del progetto. L'obiettivo non è trattare tutti nello stesso identico modo, ma creare condizioni che permettano a ciascuno di esprimere al meglio il proprio potenziale.

**“
Certificazione di parità di genere: occasione concreta per misurare, migliorare e rendere visibile l'impegno organizzativo**

La certificazione non riguarda solo il clima interno o le relazioni professionali. Le sue implicazioni coinvolgono anche aspetti economici e strategici. Sempre più studi mostrano che un ambiente capace di valorizzare le competenze e favorire il benessere delle persone tende a generare maggiore motivazione e partecipazione. Per questo motivo il tema della parità non viene più considerato soltanto una questione sociale, ma un fattore di sviluppo organizzativo. Anche le istituzioni stanno investendo in questa direzione. Regione Lombardia, ad esempio, ha promosso specifici bandi per sostenere imprese e professionisti interessati ad avviare per-

corsi di certificazione. Le misure prevedono contributi economici sia per consulenze sia per le spese necessarie per ottenere la certificazione. In questo scenario Afol Metropolitana svolge un duplice ruolo. Da un lato porta avanti il proprio percorso interno di certificazione; dall'altro mette a disposizione di imprese e realtà del territorio servizi di consulenza e accompagnamento dedicati al tema della parità di genere. Il supporto prevede attività di pre-assessment, analisi organizzativa, definizione degli indicatori migliorabili, costruzione di piani strategici e accompagnamento verso l'ottenimento della certificazione. Una parte importante del lavoro riguarda anche la formazione. I percorsi possono coinvolgere dipendenti e management per diffondere una cultura organizzativa più consapevole rispetto ai temi dell'inclusione e delle pari opportunità. Perché serve un cambiamento culturale diffuso, capace di incidere sul linguaggio, sulle relazioni, sui processi decisionali e sull'organizzazione del lavoro. La certificazione non è un punto di arrivo, ma la formalizzazione di un orientamento che l'azienda intende mantenere nel tempo: costruire politiche organizzative attente alle persone, promuovere il benessere lavorativo e garantire coerenza tra i valori che promuove all'esterno e le pratiche che adotta al proprio interno. In un mercato del lavoro dove le disparità di genere restano concrete - differenze salariali, ostacoli alla carriera, difficoltà di conciliazione - la certificazione è uno strumento misurabile per trasformare i principi in azioni ●

Pensato per accogliere

A San Giuliano Milanese è attivo il nuovo Afolmet Red Point: un luogo di orientamento, ascolto e opportunità per cittadini e imprese del Sud-Est milanese

di **Patrizia Ciaramella**
Responsabile Sviluppo Servizi per il Lavoro
Afol Metropolitana

Ci sono aperture che sembrano un punto di arrivo e altre che senti subito come un inizio. Il Red Point inaugurato a San Giuliano Milanese l'8 ottobre scorso appartiene alla seconda categoria. Non soltanto uno sportello dedicato ai servizi per il lavoro, ma uno spazio pensato per accogliere persone, ascoltare storie professionali, costruire opportunità e creare connessioni tra cittadini, imprese e territorio. Chi era presente quel giorno ha trovato uno spazio già vivo: luminoso, pensato per

accogliere, con operatori pronti ad ascoltare e un territorio - quello del Sud-Est milanese - che aspettava da tempo un presidio di questo tipo. San Giuliano Milanese non è stata una scelta casuale. È un nodo territoriale denso: migliaia di lavoratori, imprese attive nella logistica, nei servizi, nel commercio e nella produzione, e una domanda crescente di orientamento e riqualificazione professionale. L'evento inaugurale ha avuto un forte valore simbolico. «Questa inaugurazione rappresenta il momento conclusivo di un percorso costruito con impe-

gno e visione - ha commentato il sindaco di San Giuliano, Marco Segala - Abbiamo voluto fortemente questo spazio perché crediamo che l'accesso a servizi di orientamento, formazione e supporto nella ricerca del lavoro debba essere concreto, capillare e vicino alle persone». «Con l'apertura del Red Point - ha aggiunto l'assessore al lavoro, Alfio Catania - si rafforza ulteriormente il legame con Afol Metropolitana. Crediamo nella prossimità dei servizi e nella capacità di fare rete tra istituzioni, enti e territorio». «Con il nuovo Afolmet Red Point

a San Giuliano Milanese vogliamo mettere a disposizione dei cittadini uno spazio vicino e facilmente accessibile in cui trovare supporto, ascolto e opportunità per il proprio percorso professionale» ha proseguito Orsola Razzolini, Presidente del consiglio di amministrazione di Afol Metropolitana. La sua apertura, che è stata possibile grazie all'impegno e alla visione del Comune, risponde a un mondo del lavoro in rapido cambiamento e in cui persone e imprese faticano ad orientarsi. Al suo interno, infatti, i cittadini possono trovare professionisti pronti ad accompagnarli in ogni fase, dalla formazione alla ricerca di un'occupazione. Anche le imprese hanno un luogo pubblico in cui incontro tra

domanda e offerta, formazione e nuove competenze non sono più sfide solitarie ma obiettivi che coinvolgono la collettività. Crediamo che solo lavorando insieme - istituzioni, enti, imprese e cittadini - si possano costruire nuove possibilità di crescita e futuro per tutti». Sono intervenuti anche il direttore generale, Tommaso Di Rino, la vice presidente del consiglio d'amministrazione di Afol Metropolitana, Roberta Paparatto, e alcuni amministratori del territorio. Al centro degli interventi è emersa soprattutto l'idea della vicinanza: essere presenti sul territorio significa conoscere meglio i bisogni dei cittadini, intercettare le trasformazioni del tessuto produttivo e costruire risposte più efficaci.

Il concetto di prossimità, infatti, non riguarda soltanto la presenza fisica di uno sportello in città. Significa creare relazioni, ridurre le distanze burocratiche, offrire un accesso più semplice ai servizi e rendere il cittadino protagonista attivo del proprio percorso professionale. In questo senso, il Red Point non si limita a fornire informazioni, ma costruisce percorsi personalizzati, cuciti sulle esigenze delle persone e delle imprese. All'interno della struttura operano professionisti dell'orientamento e dei servizi per il lavoro che accompagnano gli utenti attraverso colloqui individuali, bilanci di competenze, supporto nella redazione del curriculum vitae, preparazione ai colloqui





Nei primi mesi di apertura il Red Point ha attivato 243 Doti GOL, 9 inserimenti lavorativi e 6 corsi di formazione

di selezione e percorsi di formazione. L'obiettivo non è la semplice intermediazione occupazionale: è aiutare le persone a riconoscere le proprie capacità, valorizzare le esperienze maturate e individuare nuove opportunità professionali. Chi si rivolge ai servizi per il lavoro attraversa spesso momenti complessi: una perdita occupazionale, una difficoltà di reinserimento, il bisogno di cambiare direzione dopo anni nello stesso settore. Per questo l'ascolto è una componente essenziale del lavoro degli operatori. Ogni percorso viene costruito tenendo conto delle competenze della persona, ma anche delle sue motivazioni, delle sue potenzialità e delle caratteristiche del contesto produttivo locale. Nei primi mesi di attività il Red Point è riuscito ad attivare 243 Doti GOL, ha prodotto 9 inserimenti lavorativi ed ha attivato 6 corsi di formazione. Le aziende del territorio possono trovare nel Red Point un interlocutore capace di supportarle nella ricerca di personale, nell'individuazione di profili professionali adeguati e nell'attivazione di percorsi formativi specifici. In un mercato del lavoro sempre più complesso, molte imprese

manifestano difficoltà nel reperire figure tecniche specializzate o professionalità in linea con i nuovi processi produttivi. Il ruolo di Afol Metropolitana si inserisce proprio in questo spazio: favorire l'incontro tra le esigenze delle aziende e le competenze delle persone, creando percorsi che generino benefici reciproci.

Da un lato i cittadini migliorano la propria occupabilità attraverso formazione e orientamento; dall'altro le imprese possono contare su servizi capaci di accompagnarle nella selezione del personale e nell'analisi dei propri fabbisogni professionali. La formazione assume in questo quadro un ruolo centrale. Attraverso corsi di aggiornamento, percorsi di riqualificazione professionale e attività di orientamento, il Red Point accompagna le persone lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

I servizi sono rivolti a giovani in cerca della prima occupazione, adulti che desiderano reinserirsi nel mercato, persone in condi-

zioni di fragilità e lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze.

Uno spazio aperto, accessibile, capace di rispondere a esigenze molto diverse tra loro.

La scelta di San Giuliano Milanese assume infine un valore strategico per l'intera area del Sud-Est milanese.

Il comune è collegato a numerosi centri limitrofi e caratterizzato da una forte presenza di attività produttive: l'obiettivo non è servire esclusivamente i residenti della città, ma diventare un punto di riferimento per un'area più ampia.

La collaborazione tra enti pubblici, amministrazioni locali e imprese è la condizione perché i percorsi occupazionali siano solidi e duraturi.

Il Red Point di San Giuliano Milanese nasce con l'ambizione di essere una sede dove orientamento, formazione, accompagnamento e relazione diventano strumenti concreti di crescita per le persone e per tutto il territorio ●



SEGUICI su Instagram

@afol_metropolitana





Dal laboratorio alla Fiera

Il CFP Bauer a Book Pride 2026: pubblicazioni, sperimentazioni tipografiche e progetti d'archivio nel cuore dell'editoria indipendente italiana

di **Antonella Sartorelli**
Coordinatrice CFP Bauer
Afol Metropolitana

Tra gli stand, i tavoli colmi di libri e il continuo intrecciarsi di voci, idee e immagini, anche quest'anno il CFP Bauer ha preso parte a una delle manifestazioni culturali più significative dedicate all'editoria indipendente italiana: la decima edizione di Book Pride 2026, ospitata negli spazi del Superstudio Maxi dal 20 al 22 marzo. Con oltre 200 ospiti, 170 incontri, 150 case editrici e 13 mila visitatori, il Book Pride, Fiera nazionale dell'Editoria Indipendente, si conferma come un punto di riferimento del settore. Un appuntamento che, negli anni, ha coinvolto non solo editori e professionisti, ma anche studenti, creativi e appassionati interessati a osservare da vicino le trasformazioni del mondo editoriale contemporaneo. Per il CFP Bauer, la partecipazione alla manifestazione ha rappresentato molto più di una semplice presenza espositiva. È stata un'occasione concreta per portare all'esterno il lavoro sviluppato nei laboratori e nelle aule, mostrando come formazio-

ne, ricerca e sperimentazione possano dialogare direttamente con il panorama culturale e professionale. In un contesto vivo e dinamico come quello di Book Pride, gli studenti hanno avuto la possibilità di confrontarsi con editori, designer, illustratori, autori e visitatori, sperimentando in prima persona il valore pubblico del proprio lavoro.

Il tema scelto per l'edizione 2026, "La speranza è la cosa con le piume", ha attraversato l'intera manifestazione come un filo sottile ma resistente, suggerendo riflessioni sul ruolo della cultura in un presente complesso e in continua trasformazione. Una suggestione che ha trovato un'eco naturale nei progetti presentati dal CFP Bauer, spesso orientati alla ricerca di nuovi linguaggi visivi e di forme narrative capaci di raccontare il contemporaneo attraverso l'editoria, la grafica e la progettazione tipografica. All'interno dello stand dedicato alla scuola sono stati esposti numerosi lavori realizzati dagli studenti dei percorsi di editoria

e type design. Pubblicazioni, progetti grafici, sperimentazioni tipografiche e prodotti editoriali hanno restituito al pubblico una panoramica ampia sulle attività sviluppate durante l'anno formativo. Ogni progetto nasceva da un percorso di studio che unisce attenzione ai contenuti, ricerca sperimentale e capacità progettuale. L'esperienza di Book Pride ha consentito agli studenti di osservare da vicino il funzionamento di una manifestazione culturale complessa, fatta di incontri, presentazioni, dialoghi e relazioni professionali. Esporre il proprio lavoro in una fiera nazionale significa infatti uscire dalla dimensione protetta della scuola e confrontarsi con uno sguardo esterno, con il giudizio del pubblico e con le esigenze reali del settore editoriale. È un passaggio importante nel percorso di crescita professionale, che permette di acquisire maggiore consapevolezza rispetto alle proprie competenze e alle possibilità offerte dal mondo della comunicazione visiva.



La presenza del CFP Bauer si è inserita anche all'interno di alcuni momenti di approfondimento dedicati alle professioni del libro e ai processi creativi che stanno trasformando il settore. In particolare, sono stati valorizzati progetti sviluppati negli ultimi anni che intrecciano editoria, fotografia, ricerca territoriale e archivi culturali. Tra gli appuntamenti più significativi, la presentazione "Residenze che diventano libri – Ercolano e Dolomiti", con la partecipazione dei docenti Studio Obelo, Giorgio Barrera e Variabile K che hanno raccontato come esperienze di residenza artistica e territoriale a Ercolano e sulle Dolomiti possano trasformarsi in progetti editoriali attraverso un dialogo tra ricerca, fotografia e design. Il libro diventa

strumento capace di raccontare luoghi, comunità e relazioni. A raccontare il lavoro sviluppato sul patrimonio culturale è stata anche la presentazione "Archivio Triennale", un progetto editoriale realizzato su commissione di Triennale Milano. Gli interventi dei docenti Giorgio Uboldi di Studio Calibro, Claude Marzotto di Studio Obelo, di Gabriele Donini di studio GIGA Design e dello studente Alessandro Caputo, hanno mostrato come il progetto svolto dagli studenti di Graphic Design per l'editoria dell'anno 2025/26 e composto da 6 percorsi editoriali, 6 percorsi di interazione digitale e un supporto di consultazione dati cartaceo, possano restituire all'archivio fotografico la possibilità di essere ancora spazio vivo di ricerca e riscrittura.

Ecco che il Book Pride si configura l'esposizione delle relazioni e competenze diverse che convergono verso il progetto editoriale: scrittura, fotografia, impaginazione, ricerca tipografica e progettazione culturale convivono infatti all'interno di processi condivisi e contaminazioni. Il confronto con il pubblico ha confermato l'interesse per l'approccio progettuale del CFP Bauer e per la qualità dei lavori esposti allo stand dedicato ai progetti dagli studenti dei corsi di Editoria, Laboratorio Tipografico, Type Design e Fotografia. Non sono mancati interlocutori provenienti dal mondo professionale e culturale, tra cui responsabili di librerie e realtà editoriali interessati a sviluppare corsi di stampa analogica, così come figure del

settore creativo e strategico che hanno aperto a possibili forme di supporto o finanziamento dei progetti. Anche la presenza di ex studenti oggi attivi nel settore come il calligrafo Luca Barcellona ha contribuito ad arricchire il confronto, con l'interesse a tornare in aula in qualità di docente. La partecipazione alla fiera si inserisce nel più ampio impegno di Afol Metropolitana nel promuovere percorsi formativi capaci di collegare la didattica con le esperienze concrete del mondo del lavoro e della produzione culturale. Attraverso iniziative come questa, gli studenti hanno la possibilità di mettere alla prova competenze tecniche e progettuali all'interno di contesti reali, sviluppando strumenti utili per

il proprio futuro professionale. Per il CFP Bauer, essere presenti a questa decima edizione ha significato ribadire il valore di una formazione che guarda alla contemporaneità, investendo sulla sperimentazione, sulla cultura visiva e sulla capacità degli studenti di interpretare linguaggi e trasformazioni del presente. In mezzo ai libri, alle immagini e alle conversazioni che hanno animato i giorni della manifestazione, i progetti degli studenti hanno trovato il loro spazio: piccoli laboratori di idee capaci di raccontare come la formazione possa diventare esperienza concreta, relazione e partecipazione culturale ●

“
Esporre il proprio lavoro in una fiera nazionale significa infatti uscire dalla dimensione protetta della scuola e confrontarsi con uno sguardo esterno, con il giudizio del pubblico e con le esigenze reali del settore editoriale

di **Gianluca Fiorentini**
Responsabile Servizio Comunicazione
Afol Metropolitana

Sieicento metri quadrati di stand, venti desk di orientamento, centinaia di persone incontrate in due giorni. Non uno spazio espositivo, ma un laboratorio aperto: è così che Afol Metropolitana ha scelto di presentarsi a Expo Training, la manifestazione nazionale dedicata alla formazione professionale e al recruiting ospitata a Rho Fiera Milano il 30 e 31 ottobre 2025. Pochi giorni dopo, il 6 e 7 novembre, la presenza si è spostata a OrientaTalenti, all'interno del MIND - Milano Innovation District. Due eventi diversi per impostazione e pubblico, ma attraversati dalla stessa domanda: come accompagnare persone e imprese in un mercato del lavoro che cambia più velocemente degli strumenti per governarlo?

Expo Training: uno spazio vivo tra formazione e lavoro

Lo spazio allestito da Afol Metropolitana, esteso su circa 600 metri quadrati e suddiviso tra area formazione e area lavoro, è stato attraversato per due

giorni da un flusso continuo di visitatori. Studenti in cerca di informazioni sul proprio futuro professionale, persone interessate a percorsi di riqualificazione, aziende alla ricerca di figure professionali e cittadini desiderosi di conoscere i servizi disponibili hanno animato gli stand e partecipato alle attività proposte.

Più che un semplice spazio espositivo, l'area Afolmet si è trasformata in un luogo operativo, fatto di incontri, consulenze, dimostrazioni e dialogo diretto. Una sorta di laboratorio aperto sul mondo del lavoro contemporaneo, dove orientamento e formazione sono stati raccontati attraverso esperienze concrete. Uno dei momenti più partecipati della prima giornata è stato il contest gastronomico organizzato dalle scuole di cucina di Afol Metropolitana. Studentesse e studenti si sono confrontati in prove pratiche di cucina e servizio di sala, lavorando sotto gli occhi del pubblico e mettendo alla prova competenze tecniche, organizzazione e capacità relazionali. La gara aveva anche un obiettivo preciso: selezionare i partecipanti al programma

Due fiere, una rete

Afol Metropolitana a Expo Training e OrientaTalenti: incontri, panel e confronti su formazione, intelligenza artificiale e inclusione



“

Due eventi diversi, attraversati dalla stessa domanda: come accompagnare persone e imprese in un mercato del lavoro che cambia

diventato così non solo un momento spettacolare e coinvolgente, ma anche un'opportunità formativa reale per i giovani coinvolti. Tra piatti preparati in tempo record, servizio ai tavoli e coordinamento di squadra, il pubblico ha potuto osservare da vicino il valore della formazione professionale quando incontra esperienze concrete e contesti dinamici.

Accanto alle attività dimostrative, una parte centrale del lavoro si è svolta nei venti desk dedicati all'orientamento e ai servizi per il lavoro. Qui operatori e operatrici di Afol Metropolitana hanno incontrato centinaia di persone offrendo informazioni sui corsi, supporto alla ricerca di lavoro, consulenze orienta-

tive e indicazioni sui percorsi disponibili sul territorio. Per molti visitatori, quei desk hanno rappresentato un primo punto di contatto con il sistema dei servizi pubblici per il lavoro. Non semplici sportelli informativi, ma spazi di ascolto in cui bisogni diversi hanno trovato risposte personalizzate: giovani alle prime esperienze professionali, adulti in cerca di riqualificazione, persone disoccupate o interessate a cambiare percorso lavorativo.

Expo Training è stata anche un'occasione di confronto sui grandi temi che attraversano oggi il mercato del lavoro. Nel corso della manifestazione sono stati organizzati numerosi panel e incontri pubblici dedicati alle

trasformazioni occupazionali, alle competenze richieste dalle imprese e alle difficoltà di incontro tra domanda e offerta. Particolare attenzione ha suscitato il panel "Professioni che mancano, il nuovo oro del lavoro", dedicato al tema della carenza di personale in alcuni comparti strategici. Attraverso il contributo di aziende come Bennet, IKEA, Federdistribuzione e Cesar, il confronto ha evidenziato quanto stia diventando sempre più difficile reperire figure professionali adeguate nei settori della distribuzione moderna, della logistica, della ristorazione e del food retail. Dal dibattito è emersa una questione centrale: il problema non riguarda soltanto il numero



“
Orientamento,
formazione
e politiche attive
parti di uno stesso
ecosistema, che
Afol Metropolitana
contribuisce ogni
giorno a costruire

delle opportunità lavorative disponibili, ma soprattutto l'allineamento tra competenze richieste dalle imprese e percorsi formativi delle persone. Un tema che chiama direttamente in causa il ruolo dell'orientamento e della formazione professionale. La seconda giornata della fiera ha dato spazio alle diverse filiere formative di Afol Metropolitana, che si sono alternate tra dimostrazioni pratiche, presentazioni e attività aperte al pubblico. I visitatori hanno potuto conoscere più da vicino l'offerta formativa dell'agenzia attraverso esperienze concrete e racconti diretti di studenti e

docenti. Contemporaneamente, nell'area dedicata al lavoro, sono proseguiti i colloqui con le aziende presenti e i momenti di approfondimento organizzati insieme a ospiti esterni e professionisti del settore. Un'attività intensa che ha trasformato la fiera in un luogo di connessione reale tra persone e opportunità professionali. A chiudere Expo Training è stato il convegno “La formazione nelle e per le imprese al tempo dell'IA, il ruolo del mercato e delle politiche pubbliche”, dedicato all'impatto dell'intelligenza artificiale sui processi produttivi e sulle competenze richieste nel mondo del lavoro.

Al confronto hanno partecipato Diana De Marchi, Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro di Città metropolitana di Milano, Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico del Comune di Milano, Maurizio Del Conte dell'Università Bocconi, Egidio Sanguè di FondItalia, Mariagrazia Bonanomi di Assolombarda e Tommaso Di Rino, Direttore Generale di Afol Metropolitana. A moderare l'incontro è stata la giornalista economico-finanziaria Manuela Donghi. Il dibattito ha messo al centro la necessità di ripensare i sistemi formativi in funzione dei cambiamenti introdotti dall'intelligenza

artificiale, sottolineando l'importanza di politiche pubbliche capaci di accompagnare imprese e lavoratori in questa fase di trasformazione.

OrientaTalent: il futuro del lavoro passa dall'inclusione
Pochi giorni dopo Expo Training, Afol Metropolitana ha preso parte anche a OrientaTalent, evento ospitato all'interno del MIND - Milano Innovation District, area simbolo dell'innovazione e della ricerca. La manifestazione, dedicata all'orientamento e alle professioni emergenti, ha riunito istituzioni, enti formativi, aziende, università e studenti con

l'obiettivo di offrire strumenti utili per comprendere le evoluzioni del mercato del lavoro e le competenze richieste nei prossimi anni. La partecipazione di Afol Metropolitana si è aperta con il convegno “Talent femminile senza barriere”, ospitato presso Cascina Triulza. L'incontro ha affrontato il tema delle disuguaglianze di genere nel lavoro, soffermandosi sulle difficoltà che ancora oggi incidono sui percorsi professionali femminili: differenze salariali, ostacoli alla crescita di carriera, precarietà e carichi di cura. Il confronto ha visto la partecipazione di Diana De Marchi, Elena Rossella

Lattuada, Delegata del Sindaco alle Pari Opportunità di Genere del Comune di Milano, Tatiana Biagioni, Presidente nazionale di AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani, Stefania Mastroeni di IKEA e Mila Sara, referente del Servizio Politiche di Genere di Afol Metropolitana. A coordinare il dibattito è stata la Presidente di Afol Metropolitana, Orsola Razzolini, ordinario di Diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Milano. L'incontro ha evidenziato come il tema dell'inclusione non possa essere considerato secondario rispetto alle politiche del lavoro. Costruire opportunità realmente accessibili significa



infatti lavorare non solo sulle competenze, ma anche sulle condizioni che permettono alle persone di partecipare pienamente alla vita professionale. La presenza di Afol Metropolitana a OrientaTalent è poi proseguita con il workshop “L’impiego al Centro. Al servizio delle persone e delle imprese”, dedicato al ruolo dei servizi pubblici per il lavoro. Nel corso dell’incontro è emersa l’evoluzione del ruolo dei Centri per l’Impiego, oggi chiamati a svolgere funzioni sempre più articolate: orientamento, accompagnamento, supporto alla formazione, incontro domanda-offerta e sostegno alle transizioni professionali.

In un mercato del lavoro sempre più fluido e discontinuo, il lavoro dei servizi pubblici assume infatti una funzione strategica non soltanto per chi cerca occupazione, ma anche per le imprese che necessitano di personale qualificato e strumenti di aggiornamento continuo.

Due eventi, una stessa direzione
In entrambe le manifestazioni è emersa con forza la necessità di investire sulla formazione come leva fondamentale per affrontare le trasformazioni in corso. L’intelligenza artificiale, la digitalizzazione, i nuovi modelli organizzativi e le transizioni ecologiche stanno cambiando rapidamente il lavoro e richie-

“
Un servizio pubblico che legge il presente per aiutare cittadini e imprese al futuro

dono strumenti capaci di accompagnare cittadini e aziende in questi cambiamenti. Le due fiere hanno mostrato come orientamento, formazione e politiche attive non siano mondi separati, ma parti di uno stesso ecosistema. Un ecosistema che Afol Metropolitana contribuisce ogni giorno a costruire mettendo

in relazione istituzioni, territori, scuole, imprese e persone. Più che due semplici partecipazioni fieristiche, Expo Training e OrientaTalent hanno rappresentato due tappe significative di un percorso più ampio: quello di un servizio pubblico che prova a leggere il presente per aiutare cittadini e imprese a prepararsi al futuro con maggiore consapevolezza ●

Crescita del 74%, cinque anni di Erasmus+

Come Afol Metropolitana ha trasformato i tirocini all'estero in un percorso di internazionalizzazione per studenti e personale leFP

di **Mariaelena Vittori**
Coordinamento Servizi Formativi
Afol Metropolitana

Cinque anni fa Afol Metropolitana riceveva l'accreditamento VET (Vocational Education and Training) per accedere ai finanziamenti Erasmus+ Key Action 2, destinati ai tirocini formativi all'estero per gli studenti leFP. Da allora il programma è cresciuto in modo costante, fino a diventare una delle componenti strutturali dell'offerta formativa dell'ente.

I numeri raccontano questa crescita meglio di qualsiasi descrizione: nell'anno formativo 2021/2022 il programma coinvolgeva 14 studenti, 2 destinazioni e 3 filiere; nell'anno formativo 2025/2026 si è arrivati a 64 studenti, 5 destinazioni e tutte le filiere leFP rappresentate. Una crescita del 74% in quattro anni.

Cosa dicono gli studenti

Ogni anno Afol Metropolitana redige per INAPP - l'Agenzia nazionale per la gestione del finanziamento Erasmus+ VET - un report qualitativo sull'espe-

rienza. I dati raccolti nel quadriennio 2021-2025 restituiscono un quadro preciso su soddisfazione e benefici percepiti: gli studenti che hanno detto di essere "molto soddisfatti" oscillano tra il 71,5% e l'81,25%, mentre quelli che dichiarano dei benefici reali dall'esperienza hanno una percentuale tra il 94,5% e il 100%. Il secondo dato è il più significativo. Non stupisce che al primo posto tra i plus venga identificato il potenziamento delle skills pratiche/professionalizzanti, trattandosi di una mobilità al fine di realizzare tirocini all'estero.

Migliori opportunità per la ricerca del lavoro e una crescente consapevolezza dei propri obiettivi personali e professionali: questi due elementi sono strettamente collegati al punto precedente, ma non scontati, perché evidenziano come i partecipanti abbiano intuito nella mobilità un potenziale che va al di là di una risposta di un bisogno immediato (rafforzamento competenze professionali). Questa prospettiva di crescita

è legata al cambiamento di prospettiva che l'adulthood porta con sé: è un altro tassello nella costruzione del progetto di vita, personale e professionale, che gli studenti arrivano a capitalizzare con Erasmus+.

Una crescita nelle competenze personali, legate soprattutto all'autonomia e migliori capacità di adattamento: questi due aspetti spostano l'ago della bilancia verso la dimensione di cambiamento più personale, non strettamente legata all'identità professionale, ma a sé stessi in quanto persone, attori consapevoli del proprio percorso di crescita. E sono proprio le parole autonomia e adattamento, che danno la misura di quanto l'esperienza Erasmus+ catapulti i partecipanti in un momento unico, sfidante, ma anche estremamente appagante. Una migliore comprensione del concetto di "diversità": da almeno un triennio il programma Erasmus+, in tutte le sue sfaccettature, sta investendo in modo significativo sulla cittadinanza

europea attiva e sull'inclusione, che altro non sono se non la lettura proattiva del concetto di "diversità", che perde la sua stereotipica valenza negativa e si trasforma in una ulteriore opportunità di crescita. Si tratta di dare modo a ragazzi e ragazze di uscire dal proprio microcosmo e di affacciarsi alla complessità e ricchezza di ciò che li circonda.

La formazione del personale

Il programma non è riservato agli studenti: finanzia anche attività di Courses & Training per coordinatori, docenti, tutor e staff. Afol Metropolitana ha sempre utilizzato questa componente, con risultati misurabili: il gradimento complessivo del personale coinvolto raggiunge il 100%. Le aree di crescita segnalate

dal personale si articolano in tre direzioni. La prima riguarda la crescita professionale diretta: potenziamento delle competenze pratiche, maggiori conoscenze legate alla propria professione e migliori capacità di management. La seconda riguarda la dimensione digitale: conoscenza di nuove soluzioni didattiche e tecnologie, in linea con le priorità del Digital Compass 2030 europeo. La terza riguarda i valori: maggiore consapevolezza sui temi della diversità e della sostenibilità, coerentemente con gli obiettivi dell'Agenda 2030.

Le novità dell'anno formativo 2025/26

L'anno in corso ha introdotto attività nuove, che segnano un'evoluzione qualitativa oltre che



Nell'anno formativo 2021/2022 il programma coinvolgeva 14 studenti, 2 destinazioni e 3 filiere; nell'anno 2025/2026 si è arrivati a 64 studenti, 5 destinazioni e tutte le filiere rappresentate





quantitativa del programma. Sul fronte degli studenti, la crescita dei numeri ha reso necessario ampliare i contatti internazionali e prestare maggiore attenzione all'inclusione, in particolare verso i partecipanti con "minori opportunità", ovvero ragazzi provenienti da contesti di svantaggio sociale o economico, da contesti di prima migrazione o con difficoltà di apprendimento e disabilità. Per rispondere a questo bisogno sono state realizzate preparatory visit: responsabili di filiera, docenti e staff Erasmus+ si sono recati direttamente presso le aziende e i referenti nei Paesi di destinazione, per pianificare le mobilità con maggiore attenzione

alle esigenze specifiche dei singoli partecipanti. Sul fronte del personale, sono state attivate esperienze di job shadowing per i docenti della filiera Ristorazione, con soggiorni presso centri di formazione professionale in Francia: un affiancamento diretto a colleghi in contesti internazionali, orientato alla crescita professionale e al confronto metodologico.

Sul fronte incoming, Afolmet ha registrato un aumento significativo di richieste da parte di istituzioni europee interessate a collaborare: visite studio per il personale estero, mobilità per studenti stranieri e workshop su

“
La crescita dei numeri ha reso necessario ampliare i contatti internazionali e prestare maggiore attenzione all'inclusione

tematiche trasversali. Una dimensione che negli anni precedenti era marginale e che oggi segnala il riconoscimento dell'ente come punto di riferimento nel panorama della formazione professionale europea ●



QUI INIZIA IL TUO VIAGGIO VERSO IL LAVORO



Un servizio pubblico **GRATUITO**
pensato per chi cerca una nuova direzione.

FORMAZIONE

ORIENTAMENTO

LAVORO



Afol
METROPOLITANA
collegiamo il lavoro

afolmet.it

Villa Forno: una scuola nuova in una villa antica

Da 19 a 72 iscritti in un anno: come Afol Metropolitana ha trasformato una villa settecentesca in un CFP dedicato a grafica e informatica, con il Centro per l'Impiego in arrivo

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



A Cinisello Balsamo mancava una scuola dedicata al digitale e alla comunicazione visiva. Grazie alla concreta collaborazione del Comune, Afol Metropolitana ha risposto aprendo il Centro di Formazione Professionale nell'anno formativo 2025/2026, in una sede che è già di per sé una storia: Villa Forno, dimora nobiliare settecentesca nel cuore dell'abitato storico, nata come proprietà della famiglia Archinto, caduta progressivamente nell'abbandono e recuperata dall'Amministrazione Comunale nel 1999. Restituita alla città nel 2009 come polo universitario della Bicocca, con la fine della concessione all'università attendeva una nuova destinazione.

La formazione professionale pubblica è quella destinazione.

Ventisei pionieri

L'anno formativo 2025/2026 è iniziato con 19 iscritti, diventati 26 entro dicembre.

Un avvio cauto, in punta di piedi. Al 15 giugno 2026 i ragazzi iscritti

per il prossimo anno sono 72, con classi già al completo e diversi studenti in lista d'attesa. Non è crescita per effetto di campagne pubblicitarie. È passaparola, il segnale più difficile da costruire e più solido quando arriva.

I 72 iscritti per il 2026/2027 provengono da undici comuni dell'hinterland nord. Il 70% risiede a Cinisello Balsamo, ma ci sono ragazzi da Sesto San Giovanni, Milano, Monza e altri comuni limitrofi. Il 30% arriva da istituti di istruzione secondaria superiore - licei scientifici e istituti tecnici - a conferma che Villa Forno intercetta concretamente il fenomeno del riorientamento scolastico. La fascia d'età più numerosa è quella dei quindicenni (24 studenti), seguita dai quattordicenni (21) e dai tredicenni (16). I 16/17enni (11 in totale) sono prevalentemente i ragazzi in riorientamento.

Saranno 21 studentesse e 51 studenti: un divario che riflette una tendenza strutturale nei settori informatico e grafico, che la scuola intende monitorare nei prossimi anni. I numeri spiegano

la crescita, non il perché della crescita. Per capirlo bisogna guardare a cosa significa aprire una scuola nuova, senza il peso delle etichette e delle gerarchie consolidate.

Per i ragazzi che arrivano, alcuni con esperienze di insuccesso scolastico alle spalle, una scuola nuova è prima di tutto un luogo dove essere visti. Non catalogati, non già giudicati, ma riconosciuti per quello che sono nel momento in cui varcano la soglia. Non esiste un "secondo anno" che guarda dall'alto: i primi iscritti sono i fondatori, e questo genera un senso di appartenenza difficile da costruire nelle scuole consolidate. Per i docenti, l'assenza di un passato condizionante è stata una risorsa: un team coeso, libero di sperimentare metodologie didattiche senza confrontarsi con il "si è sempre fatto così". Per le famiglie, la possibilità di contribuire a fondare una comunità educante — con regole e valori definiti collettivamente — ha creato un'identità forte fin dall'inizio. Gli spazi rinnovati e le tecnologie aggiornate contano, ma è il clima

che tiene i ragazzi ingaggiati. E il clima lo costruisce chi ci lavora ogni giorno: lo hanno scritto gli stessi studenti a fine anno, in modo esplicito e senza sollecitazioni.

Una scelta con un futuro

Il contesto normativo ha pesato positivamente sulla fiducia delle famiglie. La riforma Valditara ha ridisegnato il sistema dell'istruzione e formazione professionale, introducendo un sistema nazionale di valutazione con prove INVALSI e aprendo la strada all'accesso all'esame di Stato. Sapere che il percorso ha un riconoscimento normativo solido e porta a un titolo conclusivo riconosciuto ha abbattuto una delle resistenze storiche verso la formazione professionale: l'idea che si tratti di un percorso di serie B.

Il polo formazione-lavoro

Il progetto guarda già oltre il primo anno. L'ingresso del Centro per l'Impiego di Cinisello Balsamo entro il 2026 trasformerà Villa Forno in un polo integrato:

un ragazzo potrà entrare a tredici anni con un'idea e uscire con un diploma e un percorso di inserimento lavorativo già avviato. Per i Comuni del territorio, questo significa un presidio pubblico che risponde a due bisogni distinti in un solo luogo. I 26 pionieri del 2025 diventeranno i "secondi anni" di una scuola che cresce. L'intenzione è che diventino anche i tutor dei nuovi arrivati: trasmettere appartenenza e senso di comunità da una generazione di studenti all'altra è uno degli obiettivi più concreti che una scuola nuova può darsi ●



Non più sportello. Regia

Nuove Linee guida regionali: i Centri per l'Impiego diventano attori centrali nella gestione delle crisi aziendali: il modello lombardo e il ruolo di Città metropolitana Milano e dei Comuni

di **Marilena Manera**

Responsabile del Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego
Afol Metropolitana

Quando un'azienda entra in crisi, i lavoratori coinvolti si trovano a navigare un sistema complesso: ammortizzatori sociali, procedure sindacali, percorsi di riqualificazione, ricerca di nuova occupazione. Per anni, i Centri per l'Impiego hanno rappresentato uno dei tanti snodi di questo sistema, spesso percepiti come sportelli burocratici piuttosto che come soggetti capaci di orientare il processo.

Le Linee guida regionali del 2025, emanate con Decreto regionale 5151 del 10 aprile 2025, cambiano questa impostazione in modo esplicito: i CPI diventano regia delle transizioni occupazionali, non semplici punti di accesso.

Il modello lombardo: da ammortizzatori a politiche attive

Il cambiamento non è solo terminologico. Il modello introdotto dalle Linee guida prevede una governance multilivello - Regione, Province e Città metropolitana - che coordina le azioni attraverso i CPI e i Nuclei Territoriali per le crisi e le politiche attive. Il passaggio decisivo

è questo: la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) e gli altri ammortizzatori sociali non sono più l'unica risposta alla crisi, ma il punto di partenza di un percorso integrato che include riqualificazione professionale, orientamento e ricollocazione. Nel 2025 i 9 Centri per l'Impiego della Città metropolitana di Milano hanno gestito 58 crisi aziendali, una delle quali ha coinvolto 507 dipendenti.

Dati che misurano la portata reale di un lavoro spesso invisibile. I CPI operano in stretta collaborazione con i Nuclei Territoriali, le parti sociali e gli enti locali. Questo approccio consente di costruire interventi coerenti con le caratteristiche del contesto produttivo locale: non risposte standardizzate, ma percorsi calibrati sulle specificità di ciascuna crisi. L'analisi condotta dal CeCAP (Centro di Competenza sulle Crisi Aziendali e le Politiche attive) sull'esperienza lombarda conferma che l'istituzione dei Nuclei Territoriali ha rappresentato una svolta operativa: l'obiettivo non è più soltanto sostenere il reddito dei lavoratori nel breve periodo, ma accompagnarli verso una nuova occupazione.



Il passaggio decisivo non riguarda le procedure: riguarda il ruolo. I CPI non sono più sportelli di registrazione, ma regia delle transizioni occupazionali



Il ruolo dei Comuni: prossimità come vantaggio strategico

Il passaggio decisivo non riguarda le procedure: riguarda il ruolo. I CPI non sono più sportelli di registrazione, ma regia delle transizioni occupazionali nei territori. Per i Sindaci e gli Assessori che leggono queste pagine, la domanda rilevante è una: qual è il ruolo dei Comuni in questo sistema? La risposta è più concreta di quanto la retorica della "governance multilivello" possa suggerire.

I Comuni sono spesso i primi a percepire i segnali di una crisi in corso: ritardi nei pagamenti ai fornitori locali, richieste di ammortizzatori sociali, riduzione dell'attività produttiva. Questa vicinanza al territorio non è un vantaggio marginale, ha rilevanza strategica, perché consente di attivare gli strumenti di gestione della crisi prima che la situazione si deteriori ulteriormente. Nei contesti in cui la collaborazione tra Comuni e CPI è strutturata e continuativa, questa capacità di intercettazione precoce si traduce in interventi più tempestivi ed efficaci. I Comuni della Città metropolitana di Milano, grazie alla sinergia con

i CPI gestiti da Afol Metropolitana, svolgono già questa funzione: sono interlocutori diretti per i cittadini che perdono il lavoro, facilitano l'accesso ai servizi e contribuiscono a costruire quella rete locale - con imprese, sindacati, enti di formazione e agenzie per il lavoro - senza la quale anche il modello più sofisticato produce risultati limitati.

Un sistema che chiede investimento, non solo coordinamento

L'efficacia di questo modello dipende da una condizione che le Linee guida regionali presuppongono ma non garantiscono: che i CPI abbiano le risorse umane e organizzative per svolgere davvero il ruolo di regia. Gestire 58 crisi aziendali in un anno - alcune delle quali di dimensioni rilevanti - richiede competenze specialistiche, capacità di lettura dei mercati locali e una presenza continuativa sul territorio che non si costruisce con interventi episodici. Sostenere il rafforzamento dei CPI non è una scelta organizzativa neutra: è una scelta di politica pubblica che incide direttamente sulla capacità del territorio di tenere, quando le crisi arrivano ●

Al fianco dei più fragili

Dal collocamento mirato all'aiuto verso chi è in carcere: come il Servizio Inclusioni di Afol Metropolitana accompagna le persone più distanti dal mercato del lavoro verso un'occupazione stabile

di **Mario Sipio**

Responsabile Servizio Inclusioni persone con disabilità
Afol Metropolitana

Nel 2025 il Servizio Inclusioni di Afol Metropolitana ha preso in carico 1.250 persone su tutto il territorio della Città Metropolitana di Milano, ha effettuato 98 colloqui all'interno dei tre istituti penitenziari milanesi, ha presentato 521 utenti ad aziende e cooperative sociali, attivato 337 tirocini e ottenuto 142 assunzioni. Sono i numeri di un servizio che lavora con le persone più distanti dal mercato del lavoro e lo fa costruendo percorsi concreti, non limitandosi a registrare bisogni.

Nove Hub distribuiti sul territorio

Il Servizio Inclusioni di Afol Metropolitana è articolato in nove Hub distribuiti sul territorio metropolitano, ciascuno collegato a un Centro per l'Impiego. Opera su tre aree distinte: il collocamento mirato delle persone con disabilità (ai sensi della Legge 68/99 e del D.Lgs. 151/2015), l'accompagnamento lavorativo delle persone in situazione di svantaggio sociale, e il lavoro nelle istituzioni penitenziarie.

Le nove sedi operative coprono l'intero territorio metropolitano: Milano (via Soderini e via Mac Mahon), Rho, Rozzano, Sesto San Giovanni, Cinisello Balsamo, Monza, Vimercate e Melegnano. Nel corso del 2026 il servizio di Melegnano si trasferirà a Trezzano sul Naviglio, per rispondere meglio alla distribuzione geografica degli utenti dell'area sud.

Il collocamento mirato per le persone con disabilità

La prima area di intervento riguarda le persone con disabilità fisica, sensoriale, intellettiva o psichica, nonché le categorie equiparate previste dalla normativa sul collocamento mirato. Il Servizio non si limita all'avviamento obbligatorio: costruisce percorsi individuali che partono dall'analisi delle competenze e delle potenzialità della persona, coinvolgono le aziende nell'individuazione di mansioni compatibili e prevedono un accompagnamento continuativo anche dopo l'inserimento. Il raccordo con la rete territoriale è una componente strutturale del lavoro: neuropsichiatria, psichiatria, SERD (Servizio per le

Dipendenze), servizi sociali dei Comuni, cooperative sociali e associazioni del Terzo Settore. Per le persone con disabilità psichica o con doppia diagnosi, questo lavoro di rete è la condizione perché l'inserimento sia sostenibile nel tempo.

L'accompagnamento delle persone in situazione di svantaggio

La seconda area riguarda persone che si trovano in condizioni di fragilità sociale: ex detenuti, persone con dipendenze in percorso di recupero, donne vittime di violenza, cittadini in carico ai servizi sociali, rifugiati e richiedenti asilo, persone senza dimora. Per questi utenti i Centri per l'Impiego tradizionali sono spesso inaccessibili: non per ragioni burocratiche, ma per ragioni pratiche, come distanza culturale, difficoltà di orientamento, fragilità che rendono impossibile affrontare da soli un processo di ricerca del lavoro. Il Servizio Inclusioni risponde a questo bisogno con un approccio integrato: colloqui di orientamento, definizione di obiettivi realistici, attivazione di tirocini di inserimento, accompagnamento



nelle fasi di selezione e supporto all'azienda nel periodo successivo all'assunzione. Il finanziamento di questi percorsi avviene attraverso fonti diverse - Fondo Sociale Europeo, Cassa delle Ammissioni, Fondazione Cariplo, bandi del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria - che consentono di mantenere il servizio gratuito per gli utenti e sostenibile per l'ente.

Il lavoro in carcere

La terza area è quella più inattesa e forse la più significativa. Il Servizio Inclusioni opera all'interno dei tre istituti penitenziari milanesi (San Vittore, Opera e Bollate) con un'attività che nel 2025 ha prodotto 98 colloqui individuali con persone detenute. Il lavoro, reale o progettato, diventa un ponte educativo tra la detenzione e la società:

un fattore di inclusione e prevenzione della recidiva. L'obiettivo non è solo occupazionale: per chi è in detenzione, costruire un progetto professionale significa costruire una prospettiva. I colloqui in carcere servono a orientare, a valutare competenze, a progettare percorsi da attivare all'uscita, tirocini, formazione, inserimento in cooperative sociali. Lavorare dentro per preparare il fuori è uno degli interventi con il maggiore impatto sulla riduzione della recidiva, come confermato dalla letteratura sul tema e dall'esperienza diretta degli operatori.

Una rete che deve parlarsi

Nove Hub distribuiti nell'area metropolitana, tre aree di intervento, una rete che collega Centri per l'Impiego, Servizi Sociali, SERD, psichiatria e istituzioni peniten-

ziarie. L'inclusione lavorativa funziona solo se i servizi si parlano. Per i Comuni soci, il Servizio Inclusioni è un interlocutore diretto: i Servizi Sociali Professionali e i Piani di Zona sono tra i principali canali attraverso cui gli utenti vengono inviati agli Hub. Questa collaborazione non è solo procedurale, è la condizione che permette di raggiungere le persone più fragili, quelle che difficilmente si presentano spontaneamente a uno sportello. Rafforzare il raccordo tra i Comuni e il Servizio Inclusioni significa ampliare il bacino di persone che possono accedere a percorsi di inserimento lavorativo. I 142 contratti di lavoro attivati nel 2025 sono il risultato di questa rete: non sarebbero stati possibili senza la collaborazione tra enti pubblici, cooperative sociali, aziende e servizi specialistici del territorio ●

Job20: il nuovo ponte digitale tra formazione e imprese per valorizzare il talento lombardo

Uno spazio digitale che trasforma la formazione in opportunità di inserimento professionale

di **Andrea Ponetti**
Servizio Comunicazione
Afol Metropolitana

L **alleanza strategica e il lancio della piattaforma**
Job20 è una nuova piattaforma digitale nata specificamente per favorire l'incontro tra gli studenti degli istituti tecnici, professionali e dei centri di formazione di Afol Metropolitana e l'intero tessuto imprenditoriale del territorio. L'iniziativa si configura come un passo decisivo nel rafforzare il collegamento tra il mondo della formazione e quello del lavoro. L'obiettivo dichiarato dai promotori è duplice: da un lato si punta a facilitare l'ingresso dei giovani all'interno del mercato occupazionale e, al tempo stesso, si intende rispondere in modo tempestivo alle pressanti esigenze di reperimento di nuovi talenti da parte delle imprese. La piattaforma è il frutto diretto di un protocollo d'intesa strategico siglato tra Assolombarda e Afol Metropolitana. Per garantire la massima accessibilità e diffusione, lo strumento è stato pensato e implementato come un servizio totalmente gratuito, rivolto sia alle imprese associate

sia agli studenti in uscita dai percorsi scolastici e formativi. In questo modo, Job20 si propone di agire come un vero e proprio ponte concreto tra il talento dei giovani diplomati e le opportunità reali offerte dal dinamico mondo produttivo lombardo, contribuendo attivamente a rendere più equo e accessibile il mercato del lavoro.

Un ecosistema digitale per la valorizzazione delle competenze
La struttura tecnologica di Job20 delinea un ecosistema digitale interamente al servizio del talento. Entrando nel dettaglio delle sue funzionalità operative, la piattaforma permette prima di tutto alle aziende del territorio di accedere a una banca dati qualificata e centralizzata di profili provenienti direttamente da istituti tecnici, professionali e

centri di formazione. In secondo luogo, lo strumento consente di effettuare ricerche mirate e selettive attraverso criteri precisi basati sia sulle competenze tecniche sia sulle soft skills. Infine, le imprese possono pubblicare annunci di lavoro e di tirocinio in modo del tutto autonomo, gestendo direttamente e senza intermediari le varie candidature ricevute.

La vera innovazione di questo modello risiede nella sua capacità di valorizzazione del candidato.



La piattaforma non si limita infatti a raccogliere le esperienze curriculari classiche, ma mette in luce anche le competenze trasversali, ormai considerate asset strategici imprescindibili da parte delle imprese. Grazie alle specifiche attività formative e laboratoriali promosse dai centri di formazione professionale, gli studenti hanno la possibilità di presentare alle aziende un profilo completo e multidimensionale. Questo livello di dettaglio permette di rispondere con precisione alle complesse esigenze di un mercato del lavoro in costante e rapida evoluzione.

Pari opportunità e risposta concreta al mismatch occupazionale

Job20 rappresenta un modello di collaborazione virtuosa tra le istituzioni pubbliche e il mondo produttivo privato. L'orizzonte di questa sinergia è garantire pari opportunità di inserimento a tutti i giovani, un intervento ritenuto cruciale in un momento storico caratterizzato da persistenti squilibri nell'accesso al lavoro e da una diffusa difficoltà nel reperimento di personale qualificato da parte delle aziende. All'interno di questo ecosistema collaborativo, i ruoli dei due attori principali sono ben definiti e complementari. Afol Metropolitana, in qualità di ente pubblico dedicato alla formazione, all'orientamento e alle politiche attive del lavoro, manterrà un ruolo centrale nel supportare costantemente gli studenti durante il delicato percorso di transizione scuola-lavoro. Dal canto suo, Assolombarda si occuperà invece di mettere a disposizione delle sue imprese associate una piattaforma innovativa e strategica per l'individuazione e l'inseri-

mento di nuove risorse nell'organico aziendale. In conclusione, Job20 nasce come una risposta pragmatica e immediata alle sfide più stringenti del mercato attuale. Da un lato vi è l'impellente esigenza delle imprese di trovare profili qualificati, dall'altro la necessità dei giovani di accedere a opportunità reali, trasparenti e meritocratiche di inserimento. La piattaforma si attesta così come un modello evoluto di matching digitale, capace di valorizzare le reali competenze e creare connessioni immediate tra la domanda e l'offerta di lavoro. Con Job20, Assolombarda e Afol Metropolitana riaffermano il proprio impegno comune nel costruire un futuro occupazionale più solido, equo e orientato allo sviluppo del capitale umano, da sempre riconosciuto come il vero motore di competitività e innovazione per tutto il territorio.

Davide Ballabio



Direttore Area Sistema Formativo e Capitale Umano di Assolombarda

"Job20 è stato pensato come servizio per avvicinare i diplomati al mondo del lavoro. È un servizio assolutamente gratuito, a disposizione delle aziende attraverso il quale le imprese possono fondamentalmente fare tre cose: disporre di una banca

dati contenente profili di studenti e studentesse di istituti tecnici e professionali e di centri di formazione professionale afferenti al mondo di Afol Metropolitana; ricercare autonomamente profili che rispondano alle proprie esigenze di inserimento lavorativo e valutare questi profili sulla base delle competenze sia tecniche sia soft che i diplomati possiedono; infine, pubblicare annunci di lavoro per attrarre nuovi talenti all'interno dei propri organici e fare quindi un'attività di valutazione e selezione dei CV che dovessero arrivare."

Massimo Maraniello



Capo Divisione Formazione di Afol Metropolitana

"Job20 è un portale che aiuta i nostri studenti a trovare un lavoro qualificato all'interno delle aziende associate in Assolombarda. Consente di valorizzare non soltanto le esperienze lavorative che effettuiamo all'interno dei tirocini curriculari, ma anche le cosiddette soft skills, grazie alle attività che vengono offerte all'interno dei nostri centri."



Agostino Santoni
Vicepresidente Assolombarda

“Job20 è il nostro portale che nasce grazie a una bella collaborazione con Afol Metropolitana e con il Comune di Milano. La nostra ambizione è quella di essere il tramite tra il talento e le opportunità. Creare questa piattaforma che mette a disposizione delle imprese il talento dei nuovi lavoratori, diplomati che hanno intenzione di entrare nel mondo del lavoro, è una delle missioni più importanti di Assolombarda.”



Orsola Razzolini
Presidente Afol Metropolitana

“La piattaforma Job20 si propone di fare incontrare i nostri diplomati della filiera professionale con le imprese. Il vicepresidente Santoni ha parlato della



non equa distribuzione delle pari opportunità e proprio per questo è necessario collaborare. È necessario che le istituzioni, le imprese e noi di Afol Metropolitana, come ente strumentale chiamato a dare attuazione concreta agli obiettivi della formazione, dell'inserimento, dell'orientamento, collaboriamo perché queste pari opportunità diventino una realtà. Qual è l'obiettivo? Far conoscere i nostri diplomati, fare in modo che i loro curricula siano visibili alle imprese e consentire alle imprese di vedere i nostri diplomati, le loro compe-

tenze, e offrire così ad Afolmet il tassello che manca. Perché non si tratta solo di coltivare il proprio talento, le competenze all'interno della formazione, poi bisogna che queste competenze siano inseribili all'interno di un'impresa del tessuto socio economico del territorio. Noi speriamo che questo, attraverso Assolombarda, sia anche il modo di far conoscere Afol Metropolitana alle imprese perché il nostro obiettivo è essere un punto di riferimento per le persone, i cittadini e gli studenti e anche per le imprese ●



formazione professionale Costruisci le migliori competenze per il futuro

Dopo la terza media trova la scuola giusta per te

Il percorso di Istruzione e Formazione Professionale (IFP) di Regione Lombardia offre un'opportunità di formazione strutturata in tappe collegate: la filiera professionalizzante permette di acquisire competenze sempre più avanzate e preparando i giovani a entrare nel mercato del lavoro.

I corsi che offrono nella nostra scuola sono progettati per fornire una formazione pratica e teorica, permettendo agli studenti di sviluppare abilità specifiche attraverso esperienze pratiche in laboratori attrezzati e stage in aziende partner. Le qualifiche e i diplomi professionali, di competenza regionale, sono riconosciuti e spendibili a livello nazionale e comunitario.

I titoli di studio della filiera professionalizzante



- Attestato di qualifica professionale
- Diploma professionale
- Certificato IFPS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)
- Diploma ITS (Istruzione Tecnica Superiore)

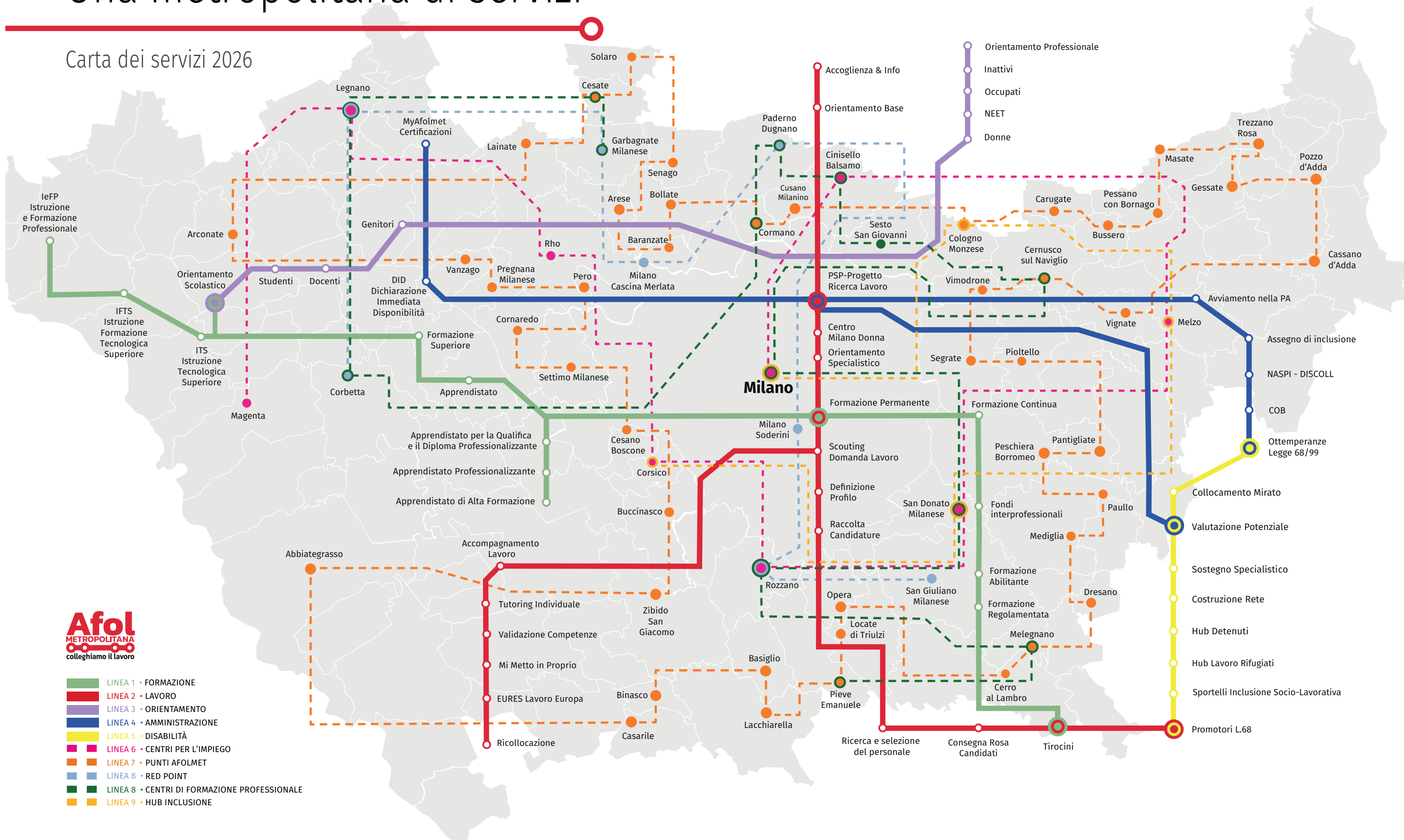
3° anno
4° anno
5° anno
7° anno

I percorsi IFP possono essere frequentati nei Centri di Formazione Professionale di Afol Metropolitana, presenti nei comuni di Cinisello Balsamo, Corsico, Melegnano, Milano, Pieve Emanuele, Rozzano, San Bonifacio, Sesto San Giovanni, Sesto San Pietro.

Per informazioni
divisione.formazione@afolmet.it



Carta dei servizi 2026





UP TO YOU! Tocca a voi

Un percorso che, grazie al finanziamento di Regione Lombardia, trasforma i bisogni dei giovani in azioni contro disagio e isolamento

Dipendenze, abbandono scolastico precoce, isolamento sociale: sono alcuni dei segnali con cui adolescenti e preadolescenti dell'area metropolitana milanese si confrontano sempre più spesso. Per rispondere a questi bisogni è nato "Up to You! Unlock Participation", progetto finanziato da Regione Lombardia nell'ambito del bando "Giovani SMART" (Sport, Musica, Arte, Reti, Territorio), che dal novembre 2025 all'aprile 2027 trasformerà l'hinterland milanese in un laboratorio diffuso di partecipazione giovanile, rivolto a ragazze e ragazzi tra i 15 e i 19 anni.

Una rete ampia di partner
Afol Metropolitana coordina il progetto come ente capofila, in partenariato con i Comuni di Sesto San Giovanni, Cologno

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

Monzese e Rozzano, l'Istituto di Istruzione Superiore Altiero Spinelli di Sesto San Giovanni, l'ente ReMind APS ETS e l'agenzia educativa La Fabbrica Società Benefit. Al partenariato si è aggiunta una rete più ampia di soggetti che hanno formalizzato la propria adesione: i Comuni di Cesate, Cormano, Melegnano, Pieve Emanuele, San Donato Milanese e Milano. L'approccio scelto si discosta dai



AZIONE	PERIODO	ATTIVITÀ PRINCIPALI
Ascolto	Nov 2025 – Ott 2026	Nove "Concerti di Idee" (interviste nelle scuole) seguiti da otto laboratori tematici dipendenze ed educazione finanziaria, curati da ReMind APS ETS
Confronto e progettazione	Ott 2026 – Gen 2027	Due Bar Camp di comunità giovanile (Hub Nord a Sesto San Giovanni, Hub Sud a Rozzano) e quattro incontri di Design Thinking per trasformare idee in prototipi operativi
Restituzione	Gen 2027 – Apr 2027	Eventi pubblici nei Comuni partner per condividere i risultati con famiglie, cittadinanza e amministratori; laboratorio di documentazione partecipata con reporter under 19



modelli educativi tradizionali, basati su lezioni frontali calate dall'alto. "Up to You!" è invece un percorso di co-progettazione: i ragazzi non sono destinatari passivi di attività pensate da altri, ma promotori attivi del proprio benessere e delle proprie comunità.

La prima fase: ascoltare prima di agire
Tra novembre 2025 e febbraio 2026 si sono svolti i nove "Concerti di Idee": interviste realizzate nelle scuole e nei centri di formazione, in cui i ragazzi hanno potuto riflettere ed esprimere le proprie riflessioni su clima scolastico, relazioni interpersonali e prospettive verso il futuro. Da questa mappatura sono emerse le priorità che hanno orientato la seconda fase: otto laboratori di approfondimento, curati da ReMind APS ETS, su temi come dipendenze ed educazione finanziaria. Un esempio concreto si è svolto al Centro di Formazione Professionale di Melegnano dove si sono tenuti tre incontri pomeridiani di

educazione finanziaria (9, 16 e 23 aprile, dalle 14.30 alle 16.30), pensati per fornire ai ragazzi strumenti pratici per gestire il denaro e muovere i primi passi verso l'autonomia.

Le fasi successive: dai Bar Camp alla restituzione pubblica
In autunno il progetto entrerà nella sua seconda fase, con il supporto dell'agenzia La Fabbrica Società Benefit. Tra ottobre e novembre sono previsti due Bar Camp di comunità giovanile - incontri di quattro ore con 80/100 ragazzi ciascuno, negli Hub di Sesto San Giovanni e Rozzano - in cui gli studenti delle scuole coinvolte confronteranno le riflessioni emerse e ideeranno soluzioni per i propri quartieri. Tra novembre 2026 e gennaio 2027, piccoli gruppi tradurranno queste idee in prototipi operativi attraverso la metodologia del Design Thinking, valutandone fattibilità e sostenibilità. L'ultima fase, tra gennaio e aprile 2027, prevede eventi pubblici nei Comuni partner - incluso Cologno Monzese - per presentare a famiglie,

cittadinanza e amministratori i progetti elaborati dai ragazzi. In parallelo, un gruppo di giovani assumerà il ruolo di reporter di comunità, raccontando l'esperienza attraverso contenuti social, micro-video e interviste, raccolti su una bacheca digitale condivisa (Padlet) e diffusi sui canali delle scuole e dei Comuni coinvolti.

La continuità con i progetti precedenti
"Up to You!" non nasce isolato, ma raccoglie l'eredità di interventi precedenti realizzati da Afol Metropolitana in collaborazione con i Piani di Zona territoriali. Il progetto si pone in continuità con "Peer to Digit" (2022-2023), da cui è nata la prima idea di co-progettazione con i ragazzi, e con "PEC - Peer Education against Cyberbullism", finanziato dal bando Giovani SMART nel biennio 2022/2023. In quell'occasione, gli studenti dei Centri di Formazione Professionale di Cesate, Cormano, Pieve Emanuele e Rozzano avevano realizzato video-inchieste e podcast - tra cui "Cyber senza

violenza: voci contro il buio"- sulle dinamiche della rete. È da queste basi che "Up to You!" punta a trasformare scuole, centri di aggregazione, centri civici e biblioteche in presidi stabili di cittadinanza attiva restituendo ai ragazzi un ruolo centrale nella costruzione del proprio futuro e di quello del territorio in cui vivono.

La parola ai ragazzi e alle ragazze di "Up to You!"

CFP CESATE

Riccardo C.
di Garbagnate Milanese
19 anni, corso di animazione
turistico-sportiva e del tempo libero

Perché hai scelto questo percorso?

All'inizio avevo scelto tutt'altro: ero orientato verso l'informatica e ho frequentato l'ITIS, ma non faceva davvero per me e infatti sono stato anche bocciato. Dopo un colloquio al CFP ho capito che quello era il mio ambiente: sport, relazioni, attività più pratiche. Diciamo che è stata una scommessa, ma col tempo posso dire che è stata una scelta azzeccata.

Come ti sei trovato al CFP?

Fin dal primo giorno mi sono trovato molto bene. Mi sono sentito motivato a venire a scuola e a impegnarmi, cosa che prima non succedeva così. L'ambiente è coinvolgente e ti stimola a migliorare, a dare qualcosa in più ogni giorno, e questo fa davvero la differenza.

Ci sono aspetti da migliorare?

Sinceramente è difficile trovare grandi criticità. Il preside è sempre molto disponibile, anche oltre il normale orario, e questo per noi ragazzi conta tantissimo.

In generale anche confrontandomi con altri compagni, percepisco un clima positivo e di soddisfazione abbastanza diffusa.

Cosa pensi del progetto e del questionario?

Il progetto mi è piaciuto perché ci ha dato modo di confrontarci tra noi e parlare di temi utili, come l'educazione finanziaria. Il questionario funziona perché ti lascia il tempo di pensare alle risposte e non lo compili tanto per fare, però secondo me il massimo si raggiunge quando ci si incontra di persona.

Hai suggerimenti per i laboratori?

Il laboratorio è stato interessante, però mi aspettavo qualche contenuto più pratico e tecnico. Le parti di confronto e riflessione sono utili, ma ogni tanto servirebbe anche qualcosa di più concreto, da portarsi via in modo immediato.

Cosa vuoi fare dopo la scuola?

Mi piacerebbe lavorare nel mondo dello sport o comunque in un ambito a contatto con le persone. È quello che mi riesce meglio e che mi motiva di più; quindi, vorrei costruire qualcosa in quella direzione.

Come coinvolgere meglio i giovani?

Secondo me bisogna andare dove stanno i ragazzi: social come TikTok o Instagram. Oggi passiamo tanto tempo lì, quindi è più facile intercettarci così, magari con persone di riferimento o influencer credibili rispetto al tema proposto.

Che progetti proporresti ai giovani?

Riproporrei sicuramente l'educazione finanziaria, perché è un tema utile e andrebbe aggiornato nel tempo. E poi attività



sportive: per me lo sport è fondamentale, aiuta a stare bene anche mentalmente, non solo fisicamente.

I giovani vogliono cambiare le cose?

Non tutti. C'è chi sta bene così e non sente il bisogno di cambiare, e chi invece ha obiettivi più chiari e vuole migliorarsi. Secondo me la differenza la fa avere una direzione: se sai dove vuoi andare, sei più disposto a impegnarti.

Quali problemi percepiscono?

Non c'è sempre un problema specifico condiviso, però emerge spesso una sensazione di poca presenza delle istituzioni. E poi c'è il tema della sicurezza: anche solo camminare per

strada senza sentirsi tranquilli è una cosa che pesa.

Cosa proporresti al tuo Comune?

Investirei su attività sportive e su spazi più moderni per i giovani. E magari su servizi di supporto, come sportelli di ascolto, per chi si trova in difficoltà. Piccole cose che però possono fare la differenza.

Come aiutare i coetanei in difficoltà?

Per me è importante non lasciare indietro nessuno. Se vedo qualcuno isolato o in difficoltà cerco spontaneamente di coinvolgerlo, anche solo facendolo entrare nel gruppo. Non è niente di straordinario, ma piccoli gesti così possono aiutare molto.



CFP Melegnano

Filippo E.
di Pairana (PV)
20 anni, corso di sala/bar

Che esperienza hai avuto al CFP?

In generale positiva, perché mi sono trovato bene sia con i professori che con i compagni. L'ambiente era sereno, non ho mai avuto grossi problemi. Però a metà percorso ho capito che non era la mia strada. È una sensazione strana: stai bene, ma capisci che non è quello che vuoi fare davvero.

Cosa hai scoperto di voler fare?

La musica. Suono da circa otto anni da autodidatta e pian piano è diventata una cosa seria. Suono un po' di tutto: chitarra, basso, batteria, tastiera e canto

anche, quindi sì, un po' "one man show" (ride). E voglio provarci davvero, vedere dove mi porta.

Cosa hai apprezzato del progetto?

L'educazione finanziaria mi è sembrata una cosa utile, perché alla nostra età inizi a uscire, spendere, organizzarti e se non ci pensi ti ritrovi subito senza soldi. Non è una cosa lontana, è proprio concreta.

Com'è stato il laboratorio?

Molto diverso dalle lezioni classiche. Non era il professore che parla e tu scrivi, ma uno scambio. Più conversazione, più coinvolgimento. E questo cambia tutto: ti senti parte, non spettatore. Io ne sono uscito contento e anche con qualcosa in più.



Cosa pensi del questionario?

Io non l'ho fatto perché ero in stage, però per come me l'hanno spiegato mi sembra uno strumento utile. E se l'avessi fatto sarei stato diretto: sono uno che dice quello che pensa. Il fatto che sia anonimo aiuta, perché ti senti più libero di scrivere le cose come stanno.

Cosa miglioreresti nella scuola?

L'organizzazione. A volte ci sono cambiamenti all'ultimo o comunicazioni poco chiare, e quando succede lo vivi male perché non puoi farci molto. Non è tutto da buttare, però è la cosa che mi è rimasta un po' più storta.

I giovani possono fare qualcosa per stare meglio?

Secondo me sì, partendo dal parlarsi di più. Spesso ci chiudiamo nei nostri pensieri e questo peggiora le cose. Invece confrontarsi ti aiuta a vedere le cose in modo diverso. Come coinvolgere i più giovani? I social, ma fatti bene. Non basta pubblicare, bisogna sponsorizzare, mirare alle per-

sone giuste. Io l'ho fatto con la musica e funziona: anche con pochi soldi arrivi a tante persone. Oggi se vuoi raggiungere i giovani devi passare da lì.

Che iniziative servirebbero?

Più spazio per esprimersi. Per esempio, eventi per chi fa musica: contest, occasioni per suonare. Non sempre le solite persone, ma dare possibilità ai giovani. Questo crea partecipazione vera.

CFP San Donato Milanese

Luca H.
di Peschiera Borromeo
17 anni, corso di tecnico termoidraulico

Com'è andata la tua esperienza al CFP?

Devo dire molto bene, davvero. Era la mia prima scelta dopo le medie perché volevo fare un lavoro manuale, un po' seguendo quello che fa mio padre, quindi sono entrato già convinto. Poi, una cosa è immaginarselo e una è viverlo e invece mi sono trovato subito bene. I profes-

sori sono sempre disponibili, proprio di quelli che ci tengono e anche tra compagni l'ambiente è tranquillo. E infatti già dal terzo anno ho detto: ok, non mi fermo qui, continuo con l'IFTS, perché mi piace proprio quello che sto facendo.

Cosa ti è rimasto di più di questi anni?

Sicuramente il fatto che la passione è aumentata. Non è scontato: parti con un'idea e poi magari ti passa invece a me è successo il contrario. E poi tutte le esperienze pratiche: stage, laboratori, lì capisci davvero. E l'Erasmus è stato un punto alto: bellissimo, ho imparato tanto, sia la lingua sia a lavorare con persone nuove. E sinceramente essere stato scelto mi ha fatto anche piacere, è stato un bel riconoscimento.

Cosa hai pensato del progetto "Up to You!"?

La cosa che mi è piaciuta veramente è che ci hanno ascoltato davvero. Non è sempre così, spesso arrivano attività già decise. Invece in questa esperienza

ci hanno chiesto cosa ci interessava e abbiamo potuto scegliere. Io tra le varie cose ho scelto il laboratorio sulle dipendenze e già questo cambia: ti senti più coinvolto, non obbligato.

Il laboratorio sulle dipendenze ti è sembrato utile?

Sì, perché ti fa vedere le cose in modo diverso. Di solito si pensa subito alle droghe, invece abbiamo parlato anche di cose più quotidiane. Tipo banalmente il caffè: io scherzo sempre sul fatto che metà del mondo è dipendente dal caffè però è vero che ti fa riflettere. Ti porta a farti domande su di te e su quello che dai per normale.

Come hai vissuto il questionario?

Io sono uno diretto, quindi ho risposto in modo sincero. Quando c'è da dire qualcosa la dico, senza problemi. E secondo me anche gli altri hanno fatto così, perché comunque c'era la possibilità di esprimersi davvero. Già solo questo è utile: non è solo un modulo da compilare, ma qualcosa dove puoi dire la tua.

Cosa miglioreresti nella scuola?

Guarda, nel complesso mi sono trovato bene, quindi non ho grandi critiche. L'unica cosa è che secondo me a volte c'è chi arriva lì un po' come ultima scelta, senza convinzione, e questo si sente. Ridurre questa cosa aiuterebbe anche chi invece ha voglia di impegnarsi. Però per il resto, davvero, l'esperienza è positiva.

Il Bar Camp ti sembra una buona idea?

Sì, perché è meno formale. Quando non sei in una situazione troppo impostata sei più spontaneo. E poi è importante che quello che



diciamo arrivi anche fuori dalla scuola, non resti tra noi.

Come coinvolgere meglio i ragazzi?

Secondo me, bisogna partire dalla classe. Parlare di più durante le lezioni, anche di questi temi. Perché tanti pensano di sapere già tutto, ma non è così. Se li intercetti lì, nel loro ambiente, funziona di più.

Cosa proporresti per i giovani?

Laboratori con testimonianze di ragazzi poco più grandi. Perché a 14 anni è difficile avere le idee chiare, io sono stato fortunato ma tanti no. Se inizi prima ad aiutarli, magari gli dai una direzione.

CFP Rozzano

Rosalia P.
di Rozzano
15 anni, corso di estetica

Cosa ti ha portato a scegliere questo percorso?

Ho scelto estetica perché fin da piccola mi è sempre piaciuto prendermi cura di me stessa e di tutto ciò che riguarda

il benessere, come le unghie, i trattamenti viso e in generale la cura della persona. Non è stata una scelta casuale, ma qualcosa che mi portavo dietro da tempo. Crescendo ho capito sempre di più che questo interesse poteva diventare anche un lavoro; quindi, mi è sembrato naturale prendere questa strada e provare a trasformare una passione in un progetto più serio.

Dopo due anni di formazione, pensi sia stata la scelta giusta?

Sì, penso di aver fatto la scelta giusta perché ho già un progetto abbastanza chiaro per il futuro. Vorrei finire il percorso fino in quarta, poi fare un po' di esperienza lavorativa per capire come funziona il lavoro e prendere sicurezza. Dopo questo, il mio obiettivo è aprire un mio centro estetico, magari a Milano, oppure iniziare in autonomia. Questa idea mi motiva molto e mi fa sentire nel posto giusto.

Com'è la tua esperienza al CFP?

In generale la mia esperienza è positiva perché mi trovo bene



È un'esperienza che apre la mente e ti fa conoscere cose che magari non avevi mai considerato

sia con i professori sia con le compagne di classe.

A volte alcune materie sono difficili perché sono nuove per me, però piano piano sto imparando. L'ambiente è tranquillo e collaborativo e questo aiuta molto.

Cosa ti piace di più della scuola?

Mi piace soprattutto tutto ciò che riguarda la parte pratica e il benessere. I laboratori, come massaggi, pulizia del viso e trattamenti, sono le attività che mi coinvolgono di più perché mi permettono di fare davvero, non solo studiare teoria. In generale però mi interessa tutto il percorso, perché è coerente con quello che voglio fare.

Cosa pensi del progetto?

Fin da subito mi è sembrato un progetto interessante perché tocca temi vicini alla nostra realtà. Mi sono sentita coinvolta e parte del progetto, non solo spettatrice. Il fatto che si parli della vita dei ragazzi, soprattutto in un contesto come quello di Rozzano, lo rende ancora più significativo.

Cosa hai imparato dal laboratorio sulle dipendenze?

Prima di partecipare pensavo quasi solo alle dipendenze da sostanze, mentre grazie al laboratorio ho scoperto che esistono molte altre forme, come quelle legate ai social, al gioco d'azzardo o ad altri comportamenti. Mi ha



fatto capire che è un tema più ampio e più presente nella vita quotidiana di quanto si pensi.

Consigliaresti il progetto?

Sì, lo consiglierei perché è un'esperienza che apre la mente e ti fa conoscere cose che magari non avevi mai considerato. È stato anche coinvolgente e in alcuni momenti divertente. Secondo me potrebbe essere utile anche agli adulti.

Secondo te i giovani vengono ascoltati?

Secondo me non abbastanza. Spesso gli adulti pensano di sapere già tutto perché hanno più esperienza e tendono a non dare peso a quello che diciamo. In realtà ascoltarci potrebbe essere utile anche per loro.

Cosa servirebbe per migliorare la situazione dei giovani?

Servirebbe più supporto da parte degli adulti e delle istituzioni, soprattutto su temi come le dipendenze, che a Rozzano sono molto diffusi. Molti ragazzi si trovano in difficoltà e non sempre sanno cosa fare. Avere più aiuto e più attenzione potrebbe fare la differenza.

Come si possono raggiungere meglio i giovani?

Per arrivare ai ragazzi è fondamentale usare i social, soprattutto Instagram, perché è quello che usiamo di più. Inoltre, è importante utilizzare anche i luoghi di aggregazione, perché lì le informazioni circolano più facilmente e si raggiungono anche ragazzi che non sono a scuola ●

L'unica scuola pubblica in passerella

Afol Moda alla Fashion Graduate: come la formazione professionale pubblica si misura con le migliori accademie di moda italiane

di **Michela Vietri**
Responsabile Filiera Moda
Afol Metropolitana





Ogni anno, nel mese di ottobre, Milano ospita la Fashion Graduate: una settimana di sfilate dedicata agli studenti delle principali scuole di moda italiane. Non si tratta di un concorso - e su questo i soci della Piattaforma Sistema Formativo Moda sono espliciti - ma di un momento di confronto, visibilità e incontro tra formazione e sistema professionale. Le sfilate sono aperte al pubblico: un'occasione concreta per gli studenti di presentare il proprio lavoro a professionisti, aziende e stampa, e un momento di orientamento per chi frequenta le scuole superiori e vuole conoscere da vicino le diverse realtà formative.

Afol Moda è l'unica realtà pubblica tra le scuole partecipanti ed è anche tra le fondatrici del progetto. Una presenza che segnala qualcosa di preciso: la formazione professionale pubblica può stare a fianco delle migliori accademie private, senza complessi e senza sconti.

Due anni di lavoro, sette collezioni

Per Afol Moda la Fashion Graduate non è un evento da preparare in pochi mesi: è il punto di arrivo di un percorso biennale. Gli studenti del corso di Fashion Design lavorano alla costruzione di una collezione per due anni interi: ricerca, concept, direzione progettuale,

linguaggio personale. Un processo progressivo che richiede tempo, continuità e confronto costante con i docenti.

Il secondo anno segna il passaggio decisivo. Tra tutti i progetti sviluppati, il coordinamento seleziona sette collezioni ritenute le più solide e coerenti: una bambino, una intimo donna, una uomo e quattro donna. Da questo momento il lavoro cambia scala: i designer consegnano i propri bozzetti agli studenti dei corsi di Modellistica e Sartoria, in un processo analogo a quello di un atelier professionale. Si susseguono prove, adattamenti e correzioni finali sui corpi delle modelle, fino a che le collezioni prendono forma.

Parallelamente si sviluppa la dimensione della comunicazione: shooting fotografici, Fashion Film e, all'interno del corso di Art Direction, la figura del social reporter, che segue la lavorazione attraverso interviste e video costruendo una narrazione del processo.

Quello che arriva in passerella è il risultato di un lavoro che coinvolge designer, modellisti, sarti e art director. Sette collezioni, interamente progettate e realizzate all'interno di Afol Moda.

Il valore non sta solo nel risultato finale, ma nel metodo con cui viene costruito. La produzione interna permette di applicare un principio concreto di meritocrazia:



AFOL Moda è l'unica realtà pubblica e tra i fondatori del progetto, a conferma che la formazione professionale pubblica è all'altezza delle migliori accademie private



le collezioni vengono selezionate sulla base del lavoro svolto, e ogni studente ha la possibilità, se il progetto è solido, di vederlo sviluppato fino in fondo.

Dopo la passerella: due percorsi a confronto

La Fashion Graduate non è solo un momento di esposizione: è spesso un punto di avvio professionale. Negli anni, diversi studenti di Afol Moda hanno utilizzato questo spazio come prima occasione concreta di contatto con aziende, professionisti e stampa. Due percorsi recenti mostrano esiti diversi ma entrambi significativi.

Emanuele Abbondanza, diplomato nel 2021, ha costruito fin dagli anni di studio un rapporto personale con la moda come forma di comunicazione. La sua collezione di diploma, "Everybody's Welcome", presentata alla Fashion Graduate 2022, mette insieme tessuti, tecniche e riferimenti eterogenei per costruire una proposta orientata all'espressione individuale. Dopo il diploma ha fondato, insieme ad altri soci, il brand di luxury menswear Ascend Beyond.

Antonino Zumbo, diplomato nel 2020, arriva a Milano da Reggio Calabria con l'obiettivo di studiare fashion design.

Durante il percorso ad Afol Moda partecipa alla Fashion Graduate 2019 con la capsule collection "Climate Emergency", realizzata in collaborazione con Colmar.

Nel secondo anno sviluppa la collezione di diploma "Oltre", presentata alla Fashion Graduate 2021. Oggi lavora come designer presso una nota casa di moda. Due storie, due direzioni: percorso autonomo da un lato, inserimento in una struttura aziendale dall'altro. In entrambi i casi, la Fashion Graduate ha funzionato non come vetrina finale ma come primo contatto reale con il settore: uno degli esiti più concreti che una scuola di formazione professionale pubblica possa offrire ai propri studenti.

Una scuola che lavora tutto l'anno per un momento

La Fashion Graduate è la sintesi visibile di un modello formativo che mette al centro il lavoro concreto, la collaborazione tra discipline e la progressione meritocratica. Per Afol Moda è il riferimento attorno a cui si organizza l'intero anno: non un evento isolato, ma la misura di ciò che la formazione professionale pubblica riesce a produrre quando funziona ●



Ventidue partner, un obiettivo

Il Patto Territoriale per le Competenze e l'Occupazione porta nell'Adda Martesana un modello stabile di politiche attive del lavoro nel settore logistico



“

Afol Metropolitana coordina una serie di eventi territoriali che vanno oltre la formazione tradizionale



percorso di 200 ore dedicato alla figura del tecnico delle spedizioni. Il programma del percorso è stato progettato insieme alle imprese partner, per garantire che le competenze acquisite siano immediatamente applicabili nei reparti di pianificazione, dogana, customer care e gestione dei flussi di trasporto. I destinatari prioritari sono giovani in cerca di prima occupazione, disoccupati di lungo periodo che necessitano di riconversione professionale e persone appartenenti a categorie svantaggiate, per le quali l'inserimento lavorativo rappresenta anche una forma concreta di inclusione sociale.

Un elemento distintivo del Patto è la capacità di generare occasioni di contatto diretto tra candidati e imprese. Afol Metropolitana coordina una serie di eventi territoriali che vanno oltre la formazione tradizionale: presentazioni sulle evoluzioni tecnologiche del settore,

testimonianze di manager aziendali, sessioni di colloqui individuali con i responsabili delle risorse umane delle imprese partner. Spazi concreti di incontro tra domanda e offerta, non semplici conferenze informative

Il Patto Territoriale dell'Adda Martesana dimostra che le politiche attive del lavoro funzionano quando nascono dalla collaborazione tra soggetti diversi. Istituzioni, imprese, parti sociali e agenzie formative che lavorano attorno allo stesso tavolo producono risposte più efficaci di qualsiasi intervento isolato. Riquilibrare le competenze significa dare opportunità alle persone, ma significa anche rendere il territorio più competitivo e attrattivo per gli investimenti. La logistica, in questo quadro, non è solo un settore da supportare: è una risorsa su cui costruire sviluppo duraturo per l'intera comunità ●

di **Stefano De Bartolomeo**
Area Manager Adda Martesana
Afol Metropolitana

La logistica contemporanea ha superato da tempo la vecchia definizione di "movimentazione merci". Oggi è un settore complesso, digitalizzato e strategico, che richiede competenze sempre più specifiche. Ed è anche un settore che fatica a trovarle: le imprese cercano figure qualificate, ma il mercato non riesce a fornirle con la rapidità necessaria.

È il cosiddetto mismatch occupazionale, un problema strutturale che nell'area dell'Adda Martesana - uno dei nodi logistici più importanti della Lombardia - si avverte con particolare intensità.

Per affrontarlo è nato il Patto Territoriale per le Competenze e l'Occupazione, un'iniziativa promossa da Città metropolitana di Milano e sostenuta da Regione Lombardia, con Afol Metropolitana come soggetto operativo. L'obiettivo non è erogare interventi formativi isolati, ma costruire un modello stabile e replicabile di politiche attive del lavoro, capace di rispondere in modo continuativo ai bisogni

del tessuto produttivo locale. L'area dell'Adda Martesana è stata scelta per ragioni precise: densa rete infrastrutturale, presenza di grandi poli di stoccaggio e smistamento, forte concentrazione di imprese attive nella logistica, nei trasporti e nei servizi correlati. Un contesto produttivo vivace, ma attraversato da un divario persistente tra le competenze richieste dalle aziende e quelle disponibili sul territorio. Per affrontare questo divario, il Patto ha riunito 22 partner firmatari: istituzioni locali, associazioni di categoria, imprese e parti sociali. Una composizione volutamente

trasversale, che garantisce al progetto sia il radicamento territoriale sia il contatto diretto con le esigenze reali del mercato. L'ambizione è che il progetto diventi un riferimento per il settore logistico anche oltre la sua durata, il che si traduce in una scelta precisa: non interventi temporanei, ma strutture e relazioni capaci di sopravvivere alla scadenza dei finanziamenti.

La strategia operativa orchestrata da Afol Metropolitana si sviluppa lungo tre direttrici complementari, come rappresentato nell'infografica. Il fulcro della proposta formativa è un

Dall'analisi dei bisogni ai corsi gratuiti: un'Academy per l'agroalimentare

Città metropolitana di Milano porta formazione professionale nelle aree rurali dell'ovest milanese

di **Laura Pandolfi**
Area Manager Ovest Milano
Afol Metropolitana

Apochi chilometri da Milano ci sono aziende agricole che faticano a trovare personale qualificato. E ci sono persone in cerca di lavoro che non sanno che quel settore esiste, o che lo immaginano diverso da com'è oggi. Colmare questa distanza è l'obiettivo del Patto Territoriale per le Competenze e l'Occupazione - Nuove filiere agroalimentari, promosso da Città metropolitana di Milano, finanziato da Regione Lombardia attraverso il Programma FSE+ 2021-2027 e realizzato operativamente da Afol Metropolitana insieme a una rete di partner pubblici e privati. Il settore agroalimentare lombardo cresce e innova, ma sconta un mismatch strutturale: le imprese richiedono figure sempre più preparate - capaci di usare tecnologie digitali, gestire filiere sostenibili, operare in contesti produttivi complessi - mentre l'offerta di competenze disponibili sul mercato fatica a stare al passo. Il Patto nasce per aggredire questo divario in modo sistematico, non con interventi isolati.

A rendere possibile il progetto è una collaborazione trasversale: Città metropolitana di Milano come ente capofila, Afol Metropolitana come soggetto operativo, gli enti formativi IFOA e TAK, le organizzazioni di filiera Casa dell'Agricoltura e i Distretti del Cibo, e l'agenzia per il lavoro Gi Group. Una composizione che garantisce al Patto sia il radicamento nel tessuto produttivo locale sia la capacità di intercettare i candidati più lontani dal mercato. Il punto di partenza è stato un confronto diretto con le aziende agricole dei Distretti del Cibo, per capire quali competenze mancassero davvero. Da quella analisi sono emersi tre profili prioritari, attorno ai quali è stata costruita un'Academy con corsi gratuiti di riqualificazione - aperti sia a persone disoccupate sia a lavoratori già nel settore che vogliono aggiornarsi. Tutti e tre i percorsi, rappresentati nell'infografica, prevedono un tirocinio in azienda e il rilascio di attestati di competenza riconosciuti. Per raggiungere i potenziali candidati, Afol Metropolitana ha organizzato tre incontri di orientamento tra l'o-

“
Il settore agroalimentare lombardo cresce e innova, ma sconta un mismatch strutturale: le imprese richiedono figure sempre più preparate

vest e il sud milanese, nelle aree in cui i Distretti del Cibo sono più radicati. Il primo appuntamento si è tenuto a Inveruno, in occasione della Fiera Agricola Regionale di San Martino, un evento che richiama aziende da tutto il Nord Ovest italiano. In quella sede è stato coinvolto anche l'Istituto Mendel di Agraria di Villa Cortese, per promuovere i corsi tra i giovani che hanno interrotto gli studi e tra i diplomandi interessati al profilo di esperto di sviluppo rurale. La seconda tappa è stata Abbiategrasso, territorio con una forte tradizione agricola. La collabora-



zione con l'amministrazione comunale ha permesso di coinvolgere direttamente le aziende locali, molte delle quali hanno manifestato interesse ad accogliere i tirocinanti in uscita dai percorsi. Il terzo incontro si è svolto al Centro per l'Impiego di Milano, in via Strozzi, con la partecipazione di MM S.p.A. - la società che gestisce, tra le altre cose, il verde urbano cittadino con tecniche agricole sempre più avanzate - che ha mostrato interesse concreto per i profili formati dal Patto. L'obiettivo finale va oltre i singoli corsi: costruire un modello stabile e replicabile di politiche attive del lavoro nel comparto agroalimentare, una struttura di relazioni tra istituzioni, imprese e soggetti formativi capace di funzionare anche oltre la scadenza dei finanziamenti. Un riferimento permanente per un settore che, nell'area metropolitana milanese, è molto più presente e dinamico di quanto spesso si percepisca ●



A MARIO



Nello scorso giugno è venuto a mancare Mario Donno, primo Presidente di Afol Metropolitana, in carica dalla nascita dell’azienda nel gennaio del 2015, fino al luglio del 2019. Risulta difficile condensarne in poche righe la lunghissima esperienza professionale: nel luglio del 1972 era già Magistrato della Corte dei Conti e dal 1974 Presidente di sezione della Commissione Tributaria Provinciale di Milano. Nella Corte dei Conti è stato Consigliere, Magistrato direttore della delegazione di Milano, Presidente della sezione regionale di controllo dell’Emilia Romagna, e poi ancora a Milano sia nella sezione controllo sia in quella giurisdizionale fino ad arrivare a capo delegazione e Presidente aggiunto. Poi docente di diritto amministrativo e tributario presso la Statale di Milano e l’Accademia della Guardia di Finanza di Bergamo. Chi lo ha conosciuto in Afolmet non può non essere stato colpito dai modi estremamente cortesi. Chi in azienda ha avuto un rapporto più continuativo ne ha apprezzato la raffinata intelligenza e la capacità di ridurre screzi e fratture, grazie allo spessore culturale ma soprattutto a una innata delicatezza d’animo.

Enti Consorziati in Afol Metropolitana

CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO • ABBIATEGRASSO • ASSAGO • ARESE • ARCONATE
BARANZATE • BASIANO • BASIGLIO • BELLINZAGO LOMBARDO • BINASCO • BOLLATE
BUCCINASCO • BUSCATE • BUSSERO • CAMBIAGO • CARPIANO • CARUGATE • CASARILE
CASSANO D'ADDA • CERNUSCO SUL NAVIGLIO • CERRO AL LAMBRO • CESANO BOSCONI
CESATE • CINISELLO BALSAMO • COLOGNO MONZESE • COLTURANO • CORBETTA • CORMANO
CORNAREDO • CORSICO • CUGGIONO • CUSANO MILANINO • DAIRAGO • DRESANO
GARBAGNATE MILANESE • GESSATE • GREZZAGO • INVERUNO • INZAGO • LACCHIARELLA
LAINESE • LEGNANO • LISCATE • LOCATE DI TRIULZI • MASATE • MEDIGLIA
MELEGNANO • MELZO • MESERO • MILANO • NOVIGLIO • OPERA • OSSONA
PADERNO DUGNANO • PANTIGLIATE • PAULLO • PERO • PESCHIERA BORRAMEO
PESSANO CON BORNAGO • PIEVE EMANUELE • PIOLTELLO • POZZO D'ADDA
POZZUOLO MARTESANA • PREGNANA MILANESE • RESCALDINA • RHO • ROZZANO
SAN DONATO MILANESE • SAN GIULIANO MILANESE • SAN ZENONE AL LAMBRO
SEGRATE • SENAGO • SESTO SAN GIOVANNI • SETTALA • SETTIMO MILANESE
SOLARO • TREZZANO ROSA • TREZZANO SUL NAVIGLIO • TREZZO SULL'ADDA
TRIBIANO • TRUCCAZZANO • TURBIGO • VANZAGHELLO • VANZAGO • VAPRIO D'ADDA
VERNATE • VIGNATE • VILLA CORTESE • VIMODRONE • VIZZOLO PREDABISSI • ZIBIDO SAN GIACOMO