

CENTRO RISORSE DONNE

DELLA PROVINCIA DI LECCO

Relazione annuale 2025



A CURA DI

Eleonora Todaro
Bruna Sangalli
Francesca Rossi
Francesca Radice
Chiara Scuglia

Cristina Pagano
Dirigente Direzione Organizzativa VI – Lavoro e Centri per l'Impiego

Matteo Sironi
Elevata Qualificazione servizio Centro per l'impiego sede di Lecco

Livia Valentini
Elevata Qualificazione servizio Centro per l'impiego sede di Merate

ELABORAZIONE GRAFICA

Roberta Redaelli



PROVINCIA
— DI LECCO —



LAVORO
IN LOMBARDIA
CENTRO PER L'IMPIEGO

PROVINCIA DI LECCO

Corso Matteotti, 3 - 23900 Lecco

Telefono: 0341 295 556

Sito web: www.lavoro.provincia.lecco.it

Email: centrorisorsedonne@provincia.lecco.it

Pec: provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it

INDICE

Le attività del Centro Risorse Donne	4
I servizi specialistici	5
Presa in carico mediante il Programma GOL	8
Corsi di formazione	10
Esiti occupazionali	11
Grado di soddisfazione del servizio	12
La collaborazione con gli Sportelli Assistenti Familiari	13
Care Job Day	14
Decreto flussi	16
Comparazione con le annualità precedenti	17

LE ATTIVITÀ DEL CENTRO RISORSE DONNE

Nel corso del 2025 il Centro Risorse Donne ha proseguito e consolidato le proprie attività in continuità con gli anni precedenti, con particolare attenzione al settore del lavoro di cura e al sostegno delle persone interessate a lavorare come colf, assistenti familiari e baby-sitter.

Le azioni sono state sviluppate in stretta integrazione con gli Sportelli Assistenti Familiari, nell'ambito del Protocollo d'Intesa rinnovato tra la Provincia di Lecco e la Comunità Montana Valsassina, Valvarrone, Val d'Esino e Riviera (in rappresentanza degli Ambiti di Bellano, Lecco e Merate), per la gestione coordinata del servizio in attuazione della Legge Regionale 15/2015 "Interventi a favore del lavoro di assistenza e cura degli assistenti familiari".

Il rinnovo del Protocollo, approvato con determinazione dirigenziale 313 del 25 marzo 2025, ha confermato e rafforzato il modello organizzativo e operativo già in essere, consolidando la collaborazione istituzionale finalizzata alla gestione degli Sportelli e allo sviluppo delle attività correlate, tra cui l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore dell'assistenza familiare e le azioni di sostegno all'occupazione.

Nel territorio della provincia di Lecco sono attivi cinque Sportelli Assistenti Familiari, presso il Centro per l'Impiego di Lecco e di Merate, il Monastero di Santa Maria del Lavello a Calolziocorte, il Centro per la Famiglia di Cremeno e lo Spazio Incontro di Bellano.

Il Centro ha inoltre garantito l'erogazione di colloqui specialistici e la presa in carico degli utenti nell'ambito del Programma GOL, nonché la realizzazione delle verifiche preliminari per l'iscrizione ai Registri territoriali degli Assistenti Familiari, in coerenza con quanto previsto dalla convenzione aggiornata.



I SERVIZI SPECIALISTICI

COLLOQUI SPECIALISTICI

Attraverso i colloqui specialistici, il Centro Risorse Donne sostiene gli utenti nei percorsi di accesso o rientro nel mercato del lavoro, con un'attenzione prioritaria al comparto dell'assistenza e del lavoro di cura. Il Centro Risorse Donne ha inoltre seguito persone provenienti da altri ambiti professionali, accompagnandole in un processo di riqualificazione e orientamento verso nuove opportunità nel settore, anche tramite l'attivazione di specifici percorsi dotali.

Nel corso dei colloqui specialistici vengono fornite informazioni puntuali e indicazioni mirate sull'andamento del mercato del lavoro territoriale, con particolare riferimento al settore dell'assistenza familiare, che rappresenta uno degli ambiti di maggiore interesse per l'utenza. Dopo un'attenta analisi delle esperienze formative e professionali pregresse, vengono offerti strumenti operativi per la predisposizione di un curriculum vitae personalizzato, funzionale a migliorare le prospettive occupazionali.

Durante gli incontri vengono, inoltre, rilevate e valorizzate le competenze acquisite nel tempo, sia in contesti lavorativi sia formativi. Sulla base degli elementi emersi viene definito un progetto individuale di inserimento o reinserimento lavorativo, strutturato in coerenza con il profilo socio-professionale della persona, al fine di favorire risultati concreti ed efficaci.

Al termine della consulenza vengono individuate le opportunità attivabili, quali l'iscrizione al Registro degli Assistenti Familiari, per le utenti in possesso dei requisiti previsti (qualifica professionale o almeno un anno di esperienza documentata). Il servizio garantisce inoltre informazioni aggiornate in merito a incentivi e misure di sostegno disponibili a livello regionale e nazionale, tra cui il bonus dedicato agli assistenti familiari e l'iniziativa "**Lombardia per le donne**".

Nel corso del 2025 sono stati realizzati complessivamente **655 colloqui specialistici**, di cui 535 presso il Centro per l'Impiego di Lecco e 120 presso il Centro per l'Impiego di Merate.

A seguito delle attività di consulenza, **268 utenti** hanno aderito alla misura **Dote GOL**, avviando un percorso di politica attiva finalizzato al rafforzamento delle competenze e all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Nel dettaglio, le doti attivate risultano essere 242 presso il Centro per l'Impiego di Lecco e 26 presso il Centro per l'Impiego di Merate, confermando un impatto significativo dell'intervento sui percorsi professionali delle persone coinvolte.



SUPPORTO NELLA STESURA DEL CURRICULUM VITAE

Nel corso del colloquio specialistico, tutti gli utenti sprovvisti di curriculum vitae sono stati accompagnati nella sua elaborazione. La redazione del CV rappresenta una fase fondamentale del percorso, poiché consente di ricostruire in modo strutturato le esperienze lavorative e formative pregresse. Durante questa attività, gli utenti sono stati inoltre supportati nell'individuazione e nella valorizzazione delle competenze possedute, sia tecniche sia trasversali, al fine di rendere il profilo professionale più chiaro, consapevole e spendibile nel mercato del lavoro.

I curricula predisposti, contenenti le informazioni relative ai percorsi professionali e formativi e alle competenze acquisite, sono stati successivamente trasmessi agli Sportelli Assistenti Familiari, con l'obiettivo di agevolare l'incontro tra domanda e offerta e promuovere le candidature degli utenti presso le famiglie interessate.

DISTRIBUZIONE DELL'UTENZA PER CITTADINANZA

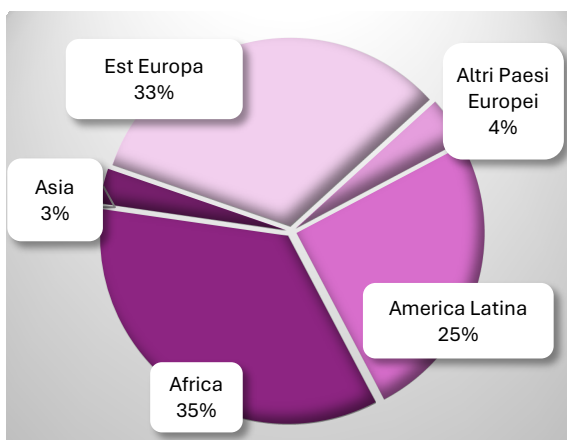
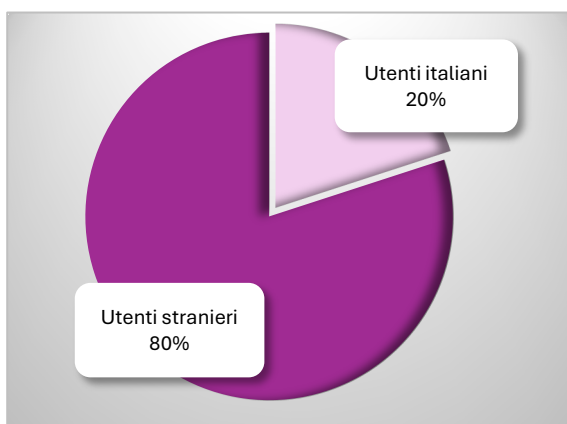
In merito alla provenienza dell'utenza, l'analisi dei dati conferma una netta prevalenza di persone di origine straniera, che costituiscono l'**80%** del totale (n. 524 utenti) a fronte di un **20%** di utenti italiani (n. 131 utenti).

Con riferimento alla composizione degli utenti stranieri (n. 524 utenti), la distribuzione per area geografica evidenzia una maggiore incidenza di persone provenienti dall'**Africa (35%)** e dall'**Est Europa (33%)**. Seguono gli utenti dell'**America Latina (25%)**.

La componente asiatica risulta minoritaria, con una percentuale pari al **3%** del totale. Mentre preme evidenziare l'aumento, seppur ancora con numeri contenuti, di utenti provenienti da **altri Paesi europei** che si attesta al **4%**.

Nel dettaglio, per quanto riguarda l'Est Europa, il 38% è costituito da persone provenienti da Romania, Bulgaria e Moldavia, mentre il restante 62% proviene da Paesi dell'area ex sovietica, in particolare Ucraina, Russia, Georgia, Armenia e Bielorussia.

Relativamente all'Africa, quasi la metà degli utenti (48%) è rappresentato da persone provenienti dai Paesi del Nord Africa, in particolare Marocco, Egitto, Tunisia e Algeria.



DISTRIBUZIONE DELL'UTENZA PER LIVELLO DI ISTRUZIONE

Per quanto concerne il livello di istruzione, i dati evidenziano una prevalenza di titoli di studio medio-bassi: il **54%** degli utenti è in possesso della licenza media e il **3%** della sola scuola elementare.

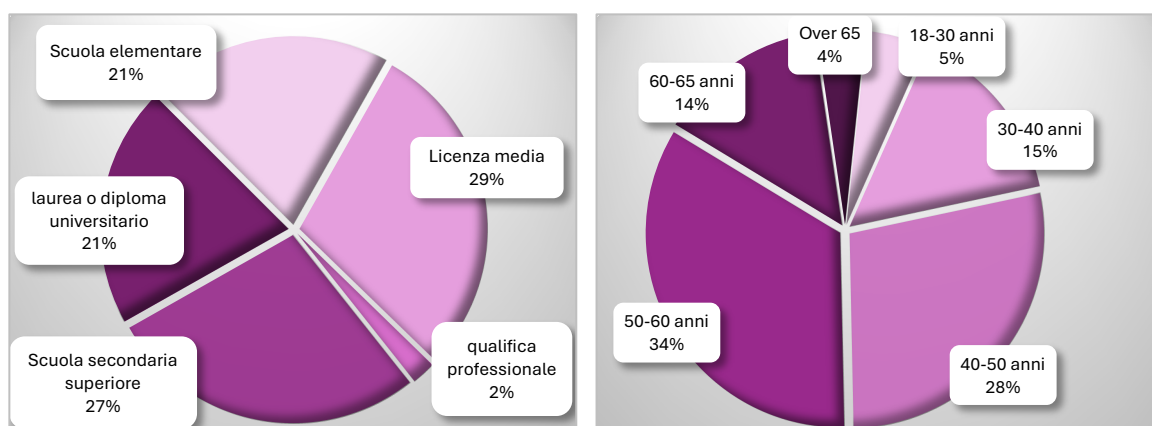
Il **5%** ha conseguito una qualifica professionale mentre il **28%** possiede un diploma di scuola secondaria superiore. La restante parte, pari al **10%**, risulta in possesso di laurea o diploma universitario.

Nel complesso emerge quindi una componente significativa di utenti con un livello di istruzione intermedio o basso. Se la quota di laureati è contenuta, risulta invece significativa la fascia con competenze tecnico-professionali o secondarie superiori, potenzialmente rilevante per percorsi di qualificazione o aggiornamento, utili per un efficace inserimento nel mercato del lavoro locale.

DISTRIBUZIONE DELL'UTENZA PER CLASSE DI ETÀ

Dal punto di vista anagrafico, la distribuzione per età evidenzia una prevalenza di utenti nelle fasce più adulte: il **34%** ha un'età compresa tra i 50 e i 60 anni e il **28%** tra i 40 e i 50 anni. La fascia 30–40 anni rappresenta il **15%**, mentre gli utenti tra i 60 e i 65 anni costituiscono il **14%**. Più contenuta la presenza di persone giovani: il **3%** ha tra i 26 e i 30 anni e il **2%** tra i 18 e i 25 anni; il **4%** ha più di 65 anni.

Il dato complessivo evidenzia quindi un'utenza prevalentemente adulta, con una forte incidenza delle fasce d'età centrali e mature, coerente con le caratteristiche del lavoro di cura, che richiede esperienza, stabilità e competenze relazionali consolidate.



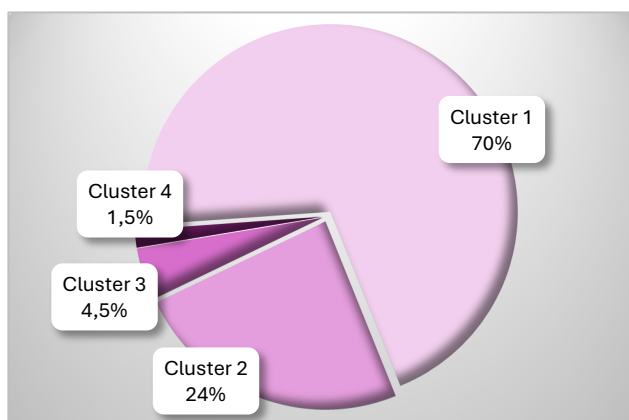
PRESA IN CARICO MEDIANTE IL PROGRAMMA GOL

Nel corso del 2025 è proseguita l'attivazione di percorsi dotati finalizzati all'inserimento e al reinserimento lavorativo degli utenti del Centro Risorse Donne, finanziati nell'ambito del Programma GOL.

Propedeutico all'attivazione della Dote, a tutti gli utenti è stato somministrato un **questionario di Skill Gap Analysis**, uno strumento mirato a rilevare le competenze possedute, quelle mancanti rispetto ai requisiti richiesti dal mercato del lavoro e le aree di sviluppo professionale. L'analisi dei dati raccolti ha consentito di individuare il percorso più adeguato per ciascun beneficiario, personalizzando l'intervento e aumentando l'efficacia delle misure attivate.

I beneficiari delle Doti GOL vengono indirizzati verso un percorso specifico sulla base del livello di fabbisogno rilevato durante l'assessment svolto in fase di presa in carico presso il Centro per l'Impiego. In esito alla valutazione iniziale, ciascun utente viene assegnato al cluster più coerente con il proprio profilo e grado di occupabilità:

- **Reinserimento lavorativo (Cluster 1):** destinato alle persone più prossime al mercato del lavoro, prevede servizi di orientamento, attività formative prevalentemente di breve durata e interventi di accompagnamento e intermediazione finalizzati all'inserimento lavorativo.
- **Aggiornamento – Upskilling (Cluster 2):** rivolto a lavoratori che, pur presentando una maggiore distanza dal mercato del lavoro, possiedono competenze spendibili. Il percorso include interventi formativi mirati, generalmente di breve durata e con contenuti professionalizzanti, volti al rafforzamento delle competenze già acquisite.
- **Riqualificazione – Reskilling (Cluster 3):** indirizzato a persone con competenze non pienamente adeguate ai fabbisogni attuali del mercato. Prevede percorsi di formazione più strutturati e approfonditi, finalizzati all'acquisizione di nuove competenze e, in molti casi, a un innalzamento del livello di qualificazione/EQF rispetto al titolo di studio posseduto.
- **Lavoro e inclusione (Cluster 4):** dedicato a situazioni caratterizzate da bisogni complessi e dalla presenza di ostacoli che superano la sola dimensione occupazionale. Oltre ai servizi previsti negli altri cluster, è prevista l'attivazione e il coinvolgimento della rete territoriale dei servizi (educativi, sociali, socio-sanitari e di conciliazione), in base alle specifiche necessità della persona.



Complessivamente le **Doti Gol attivate** a favore degli utenti del Centro Risorse Donne sono state **268**. Suddivise nei seguenti Cluster:

- Cluster 1: 70%
- Cluster 2: 24%
- Cluster 3: 4.5%
- Cluster 4: 1.5%

BILANCIO DI COMPETENZE

All'interno del servizio di orientamento specialistico, il primo passo per la maggior parte degli utenti è la redazione di un **bilancio di competenze approfondito**, con l'obiettivo di delineare in maniera chiara e completa le capacità professionali possedute. Questo percorso ha permesso di mappare non solo le esperienze lavorative e le competenze tecniche acquisite (hard skills), ma anche le **soft skills**, ovvero le capacità relazionali, comunicative e organizzative che influiscono sulla performance professionale e sull'adattabilità a nuovi contesti lavorativi.

Grazie a questa analisi dettagliata, è stato possibile valutare la spendibilità di ciascuna competenza nel mercato del lavoro e identificare eventuali aree di miglioramento o di sviluppo futuro. Il bilancio di competenze ha rappresentato quindi una base solida per la **definizione di un progetto professionale personalizzato**, costruito sulle caratteristiche individuali, sulle aspirazioni e sugli obiettivi di carriera dell'utente.

Il progetto personale, sviluppato insieme all'operatore durante il colloquio specialistico, ha incluso indicazioni su percorsi formativi mirati, strumenti di supporto alla ricerca attiva di lavoro e strategie di valorizzazione delle competenze già acquisite. In questo modo, ogni utente ha potuto avere una visione chiara del proprio percorso professionale e degli strumenti necessari per realizzarlo, aumentando le possibilità di inserimento o reinserimento efficace nel mercato del lavoro.

SUPPORTO ALLA RICERCA DEL LAVORO

Nel corso del servizio di **Incontro Domanda-Offerta**, gli utenti sono stati accompagnati in un percorso di orientamento finalizzato a individuare le opportunità occupazionali più adatte ai propri profili. Il servizio si è basato su un'attività di **scouting delle offerte di lavoro**, con la selezione e la proposta di opportunità coerenti sia con le competenze già possedute sia con le aspirazioni professionali di ciascun utente.

Il Centro Risorse Donne ha affiancato gli utenti anche nella stesura di **curriculum vitae e lettere di presentazione**, strumenti progettati per valorizzare in modo chiaro e convincente competenze ed esperienze, aumentando così le possibilità di successo nelle candidature.

Il supporto ha incluso anche la **preparazione ai colloqui di lavoro**, con simulazioni pratiche e consigli mirati per affrontare gli incontri con i selezionatori in modo più sicuro e consapevole. In particolare, durante i colloqui di **accompagnamento al lavoro**, gli utenti sono stati affiancati e supportati nel corso di un **colloquio conoscitivo con lo Sportello Assistenti Familiari**, facilitando la presentazione del proprio profilo professionale e il contatto diretto con le famiglie interessate.

Questo approccio integrato ha permesso di rafforzare sia le competenze tecniche sia quelle relazionali degli utenti, incrementando la **fiducia nelle proprie capacità** e migliorando concretamente le possibilità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

CORSI DI FORMAZIONE

Nel corso del 2025, il Centro Risorse Donne ha proseguito la collaborazione con gli Enti di formazione per **progettare e promuovere corsi** destinati agli utenti in carico attraverso la Dote GOL. Tra i percorsi che hanno registrato maggiore partecipazione si confermano quelli in ambito socio-assistenziale (32%), in particolare sulle tecniche di animazione per anziani e sulla movimentazione e assistenza di persone non autosufficienti; seguono i corsi nell'ambito della ristorazione (25%), come barman e addetto mensa, i percorsi sulle competenze digitali (29,5%), i corsi di lingue straniere (5,5%) e i moduli dedicati alla ricerca attiva del lavoro.

Nel 2025, su un totale di 268 Doti GOL attivate, **166 persone hanno partecipato ai corsi di formazione**, con alcuni utenti che hanno frequentato più di un percorso. Il dato conferma il forte interesse verso le opportunità formative, considerate uno strumento centrale per l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.

La partecipazione ai corsi ha consentito a molti utenti di acquisire competenze tecniche e trasversali utili ad ampliare le proprie possibilità occupazionali.

I percorsi formativi sono stati strutturati a partire dai bisogni rilevati nei colloqui individuali, con un'attenzione particolare alle persone che avevano già maturato esperienze nel lavoro di cura ma che incontravano difficoltà nel reinserimento lavorativo, anche per ragioni personali o di adattamento a nuovi contesti professionali.

Il Centro Risorse Donne ha monitorato l'efficacia della formazione attraverso momenti di follow-up, finalizzati a rilevare il grado di soddisfazione dei partecipanti e a verificare la concreta spendibilità delle competenze acquisite nei contesti lavorativi.

All'inizio del 2025 sono state inoltre avviate le prime edizioni del corso **Assistenza e tecniche di movimentazione di persone non autosufficienti**, organizzato dalla Fondazione Luigi Clerici, nato dal fabbisogno formativo emerso durante i colloqui con le utenti in Dote GOL. Il corso, della durata di 40 ore, si propone di fornire conoscenze e competenze pratiche per la corretta movimentazione con o senza ausili, con particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni dorso-lombari e al miglioramento della qualità dell'assistenza.



ESITI OCCUPAZIONALI

Il lavoro di cura si conferma un settore particolarmente richiesto, con una domanda significativa di personale disponibile a lavorare in convivenza con la persona assistita. Questo andamento trova riscontro nei risultati dell'anno: rispetto alle **268 Doti GOL attivate**, sono già **101** le persone che risultano **occupate (37,7%)**.

Il dato conferma una percentuale significativa di inserimenti lavorativi e testimonia l'efficacia del supporto offerto attraverso il programma, in particolare nei percorsi di accompagnamento al lavoro e di rafforzamento delle competenze in ambito socio-assistenziale. È importante sottolineare che il dato sugli esiti occupazionali è da considerarsi parziale, poiché le doti attivate negli ultimi mesi del 2025 sono tuttora in fase di realizzazione e non è quindi ancora possibile valutarne pienamente gli esiti.

Va inoltre evidenziato che la maggior parte delle doti è stata attivata a favore di beneficiarie percettrici di NASpl. In diversi casi, queste persone scelgono di dedicare una parte del periodo di sostegno al reddito alla riqualificazione professionale, privilegiando la frequenza di corsi di formazione prima di rientrare attivamente nel mercato del lavoro. Questa scelta è spesso legata anche alla natura particolarmente impegnativa del lavoro di assistente familiare, che richiede un significativo investimento fisico ed emotivo; utilizzare una fase del periodo di NASpl per aggiornare e rafforzare le proprie competenze consente quindi di prepararsi in modo più strutturato e consapevole al successivo inserimento lavorativo, senza interrompere il percorso di ricerca di nuove opportunità.

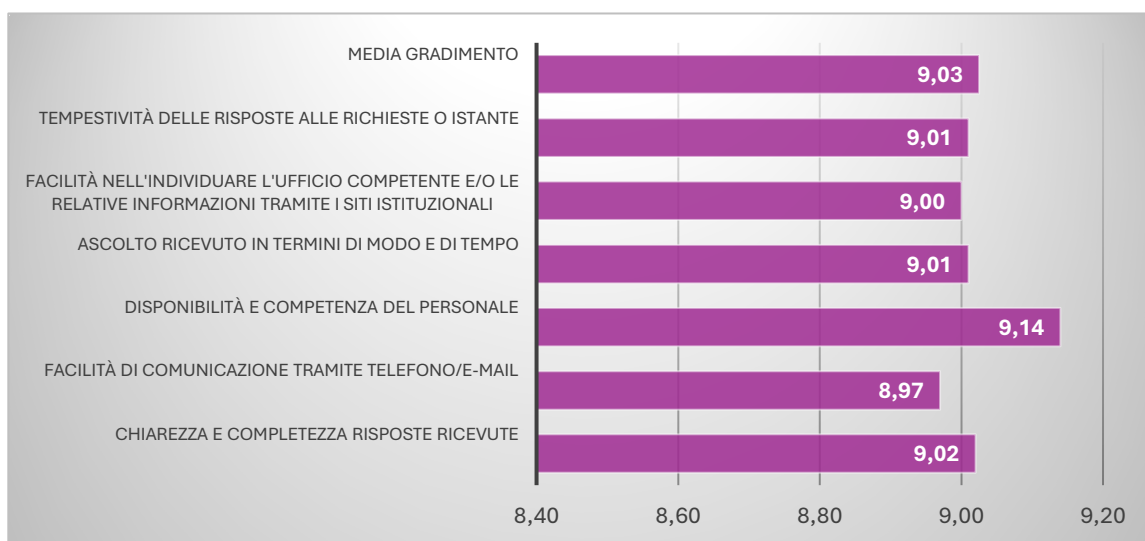
La maggior parte degli utenti inseriti ha trovato un'occupazione in regime di convivenza con la persona assistita, mentre risultano meno frequenti gli avviamenti con contratti part-time. Questo andamento riflette la crescente richiesta, da parte delle famiglie, di figure professionali in grado di garantire una presenza continuativa e un supporto stabile nella gestione quotidiana della cura.

GRADO DI SODDISFAZIONE DEL SERVIZIO

Agli utenti che si sono rivolti al Centro Risorse Donne nel 2025 è stato somministrato un questionario di valutazione dei servizi offerti. La rilevazione del grado di soddisfazione è avvenuta tramite un format online anonimo, inviato via e-mail al termine del percorso o delle principali attività svolte.

I risultati evidenziano un livello di gradimento complessivamente molto positivo, con una **media pari a 9/10**. In particolare, gli aspetti maggiormente apprezzati sono stati la **disponibilità e competenza del personale (9,14/10)** e la **chiarezza e completezza delle informazioni ricevute (9,02/10)**.

I dati confermano un elevato livello di soddisfazione rispetto ai servizi erogati e sottolineano la qualità dell'accoglienza, dell'orientamento e del supporto garantiti dal Centro Risorse Donne nel corso dell'anno.



LA COLLABORAZIONE CON GLI SPORTELLI ASSISTENTI FAMILIARI

È proseguita nel 2025 la collaborazione con gli **Sportelli Assistenti Familiari** degli Ambiti distrettuali che ha riguardato in particolare la verifica dei requisiti per l'iscrizione ai Registri territoriali degli Assistenti Familiari, la segnalazione dei profili dei candidati interessati al lavoro di cura e la verifica dell'iscrizione come disoccupato al Centro per l'Impiego degli utenti segnalati dagli Sportelli.

VERIFICA DEI REQUISITI PER L'ISCRIZIONE AI REGISTRI TERRITORIALI

Come stabilito dalla legge regionale 15 del 25 maggio 2015, "Interventi a favore del lavoro di assistenza e cura svolto dagli Assistenti Familiari", uno dei criteri necessari per l'iscrizione ai Registri territoriali è possedere un'esperienza lavorativa specifica di almeno 12 mesi come assistente familiare, comprovata da un regolare contratto di lavoro.

Il Centro Risorse Donne ha avuto un ruolo centrale in questo processo, supportando gli Sportelli Assistenti Familiari nella verifica della validità dell'esperienza lavorativa. L'attività è stata svolta tramite un'analisi delle comunicazioni obbligatorie registrate nel portale Siul, che documentano e certificano i contratti degli assistenti familiari.

Nel 2025 sono state effettuate **232 verifiche** dei requisiti per l'iscrizione ai registri, assicurando la correttezza e la regolarità dei dati e garantendo il pieno rispetto delle disposizioni regionali.

PUBBLICAZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DELLE OFFERTE DI LAVORO

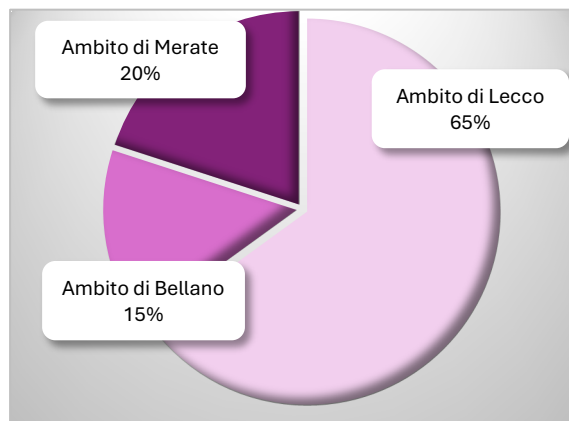
In attuazione del Protocollo d'intesa, il Centro Risorse Donne ha curato la pubblicazione e la gestione delle offerte di lavoro all'interno della sezione dedicata al "lavoro di cura" del portale provinciale www.lavoro.provincia.lecco.it.

Gli annunci vengono inseriti con regolarità, riportando in modo dettagliato le esigenze espresse dalle famiglie, le mansioni previste, i requisiti richiesti e le principali condizioni contrattuali. È previsto inoltre un monitoraggio periodico delle offerte pubblicate, finalizzato a verificarne l'effettiva attualità, coerenza e validità.

Questa attività di aggiornamento costante consente di mantenere gli annunci allineati ai bisogni reali delle famiglie e di garantire alle persone in cerca di occupazione informazioni chiare, corrette e tempestive.

Nel corso dell'anno sono stati pubblicati complessivamente **360 annunci di lavoro**.

La maggior parte delle richieste proviene da famiglie residenti nei Comuni dell'Ambito di Lecco, che rappresentano il **65%** del totale. Seguono l'Ambito di Merate con il **20%** delle richieste e l'Ambito di Bellano con il **15%** degli annunci pubblicati.



CARE JOB DAY

A settembre 2025 il Centro Risorse Donne ha partecipato attivamente alla realizzazione della seconda edizione dell'evento **Care Job Day** rivolto ad aziende, enti ed utenti alla ricerca di un'occupazione nell'ambito del lavoro di cura.

La seconda edizione della giornata d'incontri dedicata al lavoro di cura, organizzato dalla Provincia di Lecco, si è svolta **martedì 16 settembre** al Monastero di Santa Maria del Lavello a Calolziocorte. Più di **100 persone** hanno potuto confrontarsi con **17 realtà** del territorio lecchese che offrono lavoro nei settori di cura. Erano presenti anche gli operatori dei Centri per l'impiego di Lecco e Merate, il Collocamento Mirato e il Centro Risorse Donne.

Grande interesse e partecipazione ha riscosso il momento formativo **Riconoscere, raccontare, valorizzare: le competenze nel lavoro di cura** a cura degli operatori del Centro per l'impiego – Servizio Centro risorse donne della Provincia di Lecco. A seguire i rappresentanti di Enaip Lombardia, Fondazione Luigi Clerici ed Energheia impresa sociale hanno illustrato le principali caratteristiche dei percorsi formativi regolamentati per accedere ai lavori di cura.

L'iniziativa, che mira a creare una rete collaborativa focalizzata sulla persona, favorendo la conoscenza e l'inserimento lavorativo nei settori della cura e dell'assistenza, si inserisce nel programma di eventi promossi nel corso del 2025 dalla Provincia di Lecco per raggiungere gli obiettivi strategici della Direzione organizzativa VI Lavoro e Centri per l'Impiego, in collaborazione con Regione Lombardia.



Care Job Day

Vuoi fare la differenza nei lavori di cura? Trasforma il tuo talento in professione: ti aiutiamo a iniziare subito!

Martedì 16 settembre 2025
dalle 08:30 alle 12:30

Monastero S. Maria del Lavello
Via Padre Serviti 1 - Calolziocorte

PROGRAMMA

- 08:30** Apertura degli stand
- 09:00** Saluti Istituzionali
- 09:30** Laboratorio
Riconoscere, raccontare, valorizzare: le competenze nel lavoro di cura

Novità 2025

Curriculum Vitae!
Durante l'evento le diverse strutture operanti nel settore socio sanitario presenteranno le loro opportunità occupazionali. Scopri le realtà presenti.

Di seguito i dettagli



RICONOSCERE, RACCONTARE, VALORIZZARE: LE COMPETENZE NEL LAVORO DI CURA

La seconda edizione del Care Job Day ha avuto l'obiettivo di **valorizzare le professioni legate al lavoro di cura** favorendo il dialogo diretto tra candidati e realtà datoriali, ma anche offrendo momenti di orientamento e approfondimento. In questo contesto si è inserito il **laboratorio "Riconoscere, raccontare, valorizzare: le competenze nel lavoro di cura"**

Il laboratorio è stato pensato per chi si prende o si è preso cura di figli, familiari, anziani o persone fragili, anche senza un riconoscimento formale, e per chi desidera trasformare tali esperienze in competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro. L'obiettivo principale è stato quello di aiutare i partecipanti a riconoscere il valore delle proprie capacità, spesso maturate in ambito domestico o informale, orientandoli verso percorsi formativi e lavorativi coerenti.

Attraverso attività interattive, come la **condivisione di un gesto simbolico che rappresentasse la cura**, i partecipanti sono stati guidati a riflettere sul significato profondo dell'assistenza e sulle competenze messe in campo quotidianamente. È stato approfondito il **concetto di "competenza"** come integrazione di conoscenze (sapere), abilità (saper fare) e atteggiamenti/comportamenti (saper essere). Particolare attenzione è stata dedicata alla **distinzione tra hard skills**, come la capacità di somministrare farmaci o applicare corrette norme igienico-sanitarie, **e soft skills**, quali empatia, pazienza, ascolto e capacità organizzativa, fondamentali nel lavoro di cura.

Il percorso ha inoltre fornito indicazioni pratiche su come rendere spendibili tali competenze nella ricerca di lavoro: dalla redazione di un curriculum vitae chiaro e personalizzato alla preparazione al colloquio di selezione, fino all'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dai Centri per l'Impiego e dal portale provinciale del lavoro. È stata infine sottolineata l'importanza della formazione continua nel settore, con riferimento ai principali percorsi qualificanti come Assistente familiare, ASA e OSS.

Il successo di partecipazione al Care Job Day conferma l'interesse crescente verso il lavoro di cura e la necessità di iniziative che non solo favoriscano l'incontro tra lavoratori e aziende, ma che sappiano anche accompagnare le persone in un percorso di consapevolezza e valorizzazione delle proprie competenze. In questo senso, l'evento e il laboratorio hanno rappresentato un esempio concreto di politica attiva del lavoro capace di coniugare inclusione, orientamento e sviluppo professionale.



DECRETO FLUSSI

Nel corso del 2025 il Centro Risorse Donne ha proseguito l'attività di gestione delle richieste di personale connesse alla verifica dell'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale, operando nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 22, comma 2 del decreto legislativo 286/1998 **"Testo Unico sull'Immigrazione"**. La norma stabilisce che, prima di procedere all'assunzione di lavoratori dall'estero per attività di assistenza familiare, le famiglie debbano accertare l'assenza di candidati disponibili in Italia.

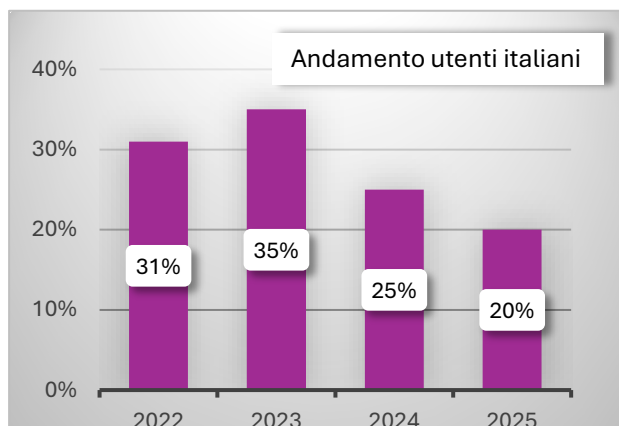
Nel corso dell'anno sono state pubblicate sul sito istituzionale **903 richieste di verifica di indisponibilità**. Il numero complessivo delle istanze pervenute è stato tuttavia superiore, poiché una quota rilevante non ha potuto essere pubblicata in quanto incompleta, compilata in modo non conforme o priva dei requisiti necessari. Questa situazione ha comportato un significativo lavoro di controllo formale delle domande e di accompagnamento delle famiglie nella corretta predisposizione della documentazione.

All'interno del portale provinciale www.lavoro.provincia.lecco.it nella pagina dedicata, è rimasta operativa la sezione specifica relativa al **Decreto Flussi-lavoro di cura**, che continua a rappresentare uno strumento centrale per la diffusione delle richieste di verifica. Tale spazio online consente una consultazione agevole delle opportunità pubblicate e favorisce una gestione ordinata delle candidature, che vengono raccolte e tempestivamente trasmesse alle famiglie interessate.

Anche nel 2025 il Centro Risorse Donne ha garantito il pieno rispetto della normativa in materia di immigrazione e lavoro di cura, consolidando un sistema organizzativo improntato a chiarezza, correttezza procedurale ed efficienza operativa, con l'obiettivo di tutelare sia le famiglie sia i lavoratori coinvolti nel percorso di selezione.

COMPARAZIONE CON ANNUALITA' PRECEDENTI

Nel 2025, l'analisi relativa alla provenienza dell'utenza seguita dal Centro Risorse Donne conferma una marcata prevalenza di persone di origine straniera, che rappresentano l'**80%** del totale, mentre gli utenti italiani si attestano al **20%**. Il dato evidenzia un'ulteriore diminuzione della componente italiana rispetto al 25% registrato nel 2024 e al 35% del 2023, confermando un trend in progressiva riduzione negli ultimi anni.



Con riferimento alla composizione degli utenti stranieri per area geografica, nel 2025 si rileva una maggiore incidenza di persone provenienti dall'**Africa (35%)** e dall'**Est Europa (33%)**. Per quanto riguarda la componente africana si conferma quindi la tendenza in aumento iniziata nel 2024 (33%) con un dato che rimane significativamente più alto rispetto al 24% del 2023 e al 17% del 2022, confermando una crescita strutturale negli ultimi anni.

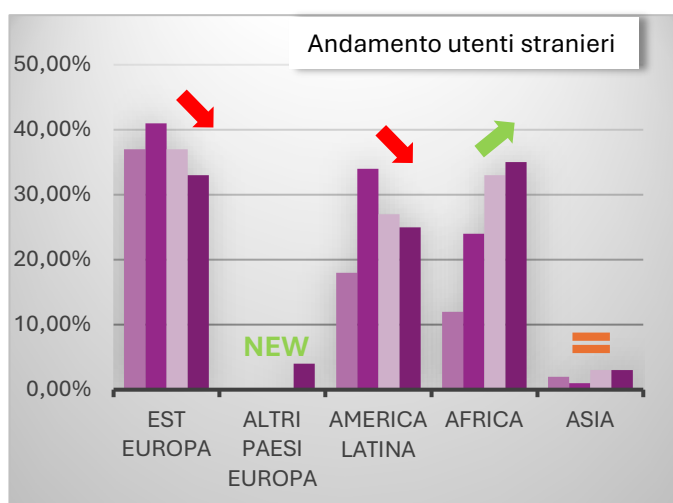
La presenza di utenti provenienti dall'Est Europa si mantiene invece stabile rispetto agli anni precedenti, pur risultando inferiore rispetto al 37% del 2024 e al 41% del 2023, segnalando una progressiva redistribuzione delle provenienze.

Gli utenti dell'**America Latina** rappresentano nel 2025 il **25%** del totale: il dato evidenzia un'ulteriore diminuzione rispetto al 27% del 2024 e al 34% del 2023, confermando un calo costante della componente latinoamericana.

La componente **asiatica** rimane minoritaria con il **3%**, in linea con il 3% del 2024 e con i valori contenuti registrati negli anni precedenti.

Preme evidenziare l'aumento, seppur ancora con numeri contenuti, di utenti provenienti da **altri Paesi europei** che si attesta al **4%** e il cui andamento, se rilevante, sarà analizzato anche nei prossimi report.

Nel complesso, il quadro 2025 conferma una composizione dell'utenza caratterizzata da una pluralità di provenienze, con una progressiva riduzione della componente italiana e una ridefinizione degli equilibri interni tra le principali aree geografiche straniere.





PROVINCIA
— DI LECCO —



LAVORO
IN LOMBARDIA
CENTRO PER L'IMPIEGO

PROVINCIA DI LECCO SERVIZIO CENTRO RISORSE DONNE

Corso Matteotti, 3 - 23900 Lecco

Telefono: 0341 295 556

Sito web: www.lavoro.provincia.lecco.it

Email: centrorisorsedonne@provincia.lecco.it

Pec: provincia.lecco@lc.legalmail.camcom.it

L'immagine di copertina è stata generata tramite Adobe Firefly, utilizzando tecnologie di intelligenza artificiale per la creazione artistica



Scarica la versione
digitale del report