



OGGETTO: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB, LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.

DECRETO DELIBERATIVO PRESIDENZIALE

N° 122 DEL 26-10-2021

L'anno duemilaventuno il giorno ventisei del mese di Ottobre, alle ore 11:00, nella sede Istituzionale della Provincia di Monza e della Brianza,

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Con la partecipazione e l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE, DOTT. SANDRO DE MARTINO

Su Proposta del Direttore del SETTORE COMPLESSO RISORSE E SERVIZI AI COMUNI, ERMINIA VITTORIA ZOPPE'

ADOPTA IL SEGUENTE PROVVEDIMENTO

1.-2. CARATTERISTICHE PRINCIPALI - PRESUPPOSTI DI FATTO E DI DIRITTO-MOTIVAZIONE

L'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza Brianza (AFOL MB) della Provincia di Monza e della Brianza è un'azienda speciale a capitale interamente provinciale che svolge attività strumentali strettamente connesse al perseguimento delle più generali finalità istituzionali secondo i principi dell'*in-house providing* e dell'autoproduzione;

l'art. 114 "Aziende speciali e istituzioni" al comma 6 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 prevede che "*L'Ente locale conferisce il capitale di dotazione; determina le finalità e gli indirizzi; approva gli atti fondamentali; esercita la vigilanza; verifica i risultati della gestione; provvede alla copertura degli eventuali costi sociali*";

si rende pertanto necessario nell'attuale contesto economico, in considerazione della centralità delle funzioni svolte da AFOL MB stabilire, in continuità con il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 119 del 27.10.2020, le linee di indirizzo di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali cui l'AFOL MB deve attenersi per l'esecuzione delle attività assegnate per l'anno 2022;

l'art. 18, comma 2 bis del D.L. 25/6/2008, n. 112, convertito nella Legge 6/8/2008, n. 133, nel testo vigente prevede che "*Le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali e le istituzioni adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50% del totale del valore di produzione*".

3. RICHIAMI NORMATIVI

L'art. 1, comma 55 della Legge 7/4/2014, n. 56 s.m.i "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*";

il D.lgs. 14/09/2015 n. 150 "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive*";

la Legge Regionale 06/08/2007 n. 19 "*Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia*";

la Legge Regionale 28/09/2006, n. 22 "*Il mercato del Lavoro in Lombardia*";

la legge Regionale n. 9 del 4 luglio 2018 "*Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro in Lombardia*";

lo Statuto della Provincia di Monza e della Brianza approvato dall'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n.1 del 30/12/2014;

lo Statuto vigente dell'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza; il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 28/02/2013, da ultimo modificato con deliberazione consiliare n. 12 del 27/05/2015 e successivamente con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 41 del 30/04/2020.

4. PRECEDENTI

la Deliberazione di Giunta provinciale n. 19 del 23.09.2009, avente ad oggetto "*Subentro della Provincia di Monza e della Brianza nella titolarità dell'Agencia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza e novazione soggettiva del servizio (i.e.). Esecutiva*";

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 47 del 11.04.2019 "*Approvazione contratto di servizio con AFOL Monza Brianza per l'esercizio delle funzioni in tema di lavoro in applicazione alla convenzione quadro approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale del 13-12-2018 n. 46*" per il periodo 2019-2023;

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 119 del 27.10.2020 ad oggetto "*Agencia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB). Linee d'indirizzo in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali. Approvazione*";

5. EFFETTI ECONOMICI

Pur non comportando questo provvedimento riflessi economici – né diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente – necessita del parere di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario.

ACCERTATO che la competenza a deliberare sulla proposta in oggetto appartiene al Presidente, quale organo esecutivo, e che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato, da parte del Responsabile del Servizio e, non comportando riflessi economici – né diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente – necessita del parere di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario;

Acquisito, altresì, il parere di conformità espresso dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 4, comma 3 del Regolamento controlli interni e dell'art. 6, comma 3, lettera e) del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

DELIBERA

1. DI approvare le linee di indirizzo per l'anno 2022, di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, a cui l'azienda speciale Agencia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB) dovrà attenersi, considerato che esse si riflettono positivamente sui più generali limiti che interessano il "gruppo ente locale" del quale AFOL MB fa parte;
2. DI pubblicare, ai sensi dell'art.23 del D.Lgs 14.3.2013, n. 33 s.m.i. il presente provvedimento.

Il presente decreto deliberativo presidenziale, definitivo ai sensi di legge, viene dichiarato immediatamente eseguibile, e dunque subito efficace dal momento della sua adozione.

Decreto Deliberativo n. 122 del 26-10-2021

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
LUCA SANTAMBROGIO

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. SANDRO DE MARTINO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



OGGETTO: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB, LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N. 267/2000 E DELL'ART.4, COMMA 1, DEL REGOLAMENTO CONTROLLI INTERNI)

Favorevole

Non Favorevole

Eventuali Note:

IL DIRETTORE DI SETTORE:
DOTT.SSA ERMINIA VITTORIA ZOPPE'

Addì, 21-10-2021

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005, aggiornato al D. Lgs. 26 agosto 2016, n. 179



OGGETTO: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB, LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE RILASCIATO DAL
DIRETTORE – RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

(AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N. 267/2000 E DELL'ART.4, COMMA 2, DEL REGOLAMENTO
CONTROLLI INTERNI)

Favorevole

Non Favorevole

Eventuali Note:

IL DIRETTORE
RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DOTT.SSA ERMINIA VITTORIA ZOPPE'

Addì, 25-10-2021

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.



OGGETTO: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB, LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.

PARERE DI CONFORMITÀ

(AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 3 DEL REGOLAMENTO CONTROLLI INTERNI E DELL'ART. 6, COMMA 3 LETT. E, DEL REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)

Favorevole
 Non Favorevole

Eventuali note:
Addì, 25-10-2021

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. SANDRO DE MARTINO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005, aggiornato al D. Lgs. 26 agosto 2016, n. 179



DECRETI DELIBERATIVI DEL PRESIDENTE N. 122/2021 del 26-10-2021

avente ad Oggetto: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB, LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.

pubblicata dal 26-10-2021 per 15 giorni consecutivi sull'Albo on line di questo ente.

Il Responsabile della Pubblicazione
MARIA LUCCARELLI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'Art.24 del D.Lgs. 07/03/2005, 82

ALLEGATO A

Provincia di Monza e della Brianza

AFOL MB

Agenzia per la formazione
l'orientamento e il lavoro

LINEE D'INDIRIZZO

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 114, comma 6 del Decreto Legislativo 267/2000, la Provincia di Monza e della Brianza stabilisce le seguenti finalità e indirizzi cui l'Azienda Speciale AFOL MB (Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza – d'ora innanzi "AFOL – MB) deve attenersi nell'esecuzione delle attività assegnate per l'annualità 2022.

AFOL MB è organismo di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 3, comma 1 lett. d) del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, istituita per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, definita quindi quale "ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di un proprio statuto approvato dal Consiglio dell'ente locale". AFOL MB ha quindi la natura di ente pubblico economico, è sottoposta a influenza pubblica dominante (capitale interamente pubblico, controllo dell'ente locale sulla gestione, nomina degli amministratori, non aventi carattere industriale e commerciale).

AFOL MB costituisce ente necessario per lo svolgimento di funzioni in capo alla Provincia in materia di mercato del lavoro, delle connesse attività di formazione e orientamento, nonché di servizi territoriali attinenti alle attività di rete che la Provincia realizza a favore dei Comuni del territorio.

L'attività svolta da AFOL MB è in larga parte etero-finanziata con fondi regionali ed europei e solo in parte finanziata dalla Provincia di Monza e Brianza per le medesime finalità e per le attività connesse ai servizi di rete rivolti ai Comuni della Provincia.

Tale attività si svilupperà nell'anno 2022 in un contesto socio-economico che sta mostrando primi segnali di ripresa ma ancora caratterizzato da margini di incertezza rispetto all'evoluzione della tenuta della curva epidemiologica. A ciò si aggiunge una pregressa situazione di fragilità del paese, che in questi ultimi anni ha visto particolarmente colpiti giovani e donne.

In risposta alla crisi pandemica l'Unione Europea ha messo in campo il programma Next Generation EU (NGEU) che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea.

Come individuato nella legge di bilancio 2021 con l'istituzione del nuovo Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive, l'Italia beneficerà di due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). La finalità degli strumenti citati è quella di promuovere il superamento degli effetti della crisi e delle sue conseguenze sociali e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia.

Come riportato nella premessa del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) *“tra le cause del deludente andamento della produttività degli ultimi anni, c’è l’incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo, caratterizzato da una prevalenza di piccole e medie imprese, che sono state spesso lente nell’adottare nuove tecnologie e muoversi verso produzioni a più alto valore aggiunto”*.

All’interno delle sei missioni individuate nel PNRR sono stati stanziati investimenti che avranno impatto significativo sulle principali variabili macroeconomiche. Le aspettative nel 2026, anno di conclusione del Piano, sono di un incremento lordo del PIL pari a 3,6 punti percentuali, più alto rispetto alla media tendenziale, con un’occupazione più alta di 3,2 punti percentuali nel triennio 2024-2026. Sono attesi miglioramenti significativi riguardanti gli indicatori che misurano l’occupazione femminile e l’occupazione giovanile.

Ai citati strumenti del NGEU si aggiunge il piano d’azione del pilastro europeo dei diritti sociali, adottato dalla Commissione Europea nella seduta del 4 marzo 2021. È un atto di assoluta rilevanza, quadro di riferimento per diverse azioni del mandato 2019-2024 della Commissione europea, centrale per le politiche sociali nell’attuale critica fase storica tra pandemia e risposte attese nei piani di ripresa e resilienza, nonché riferimento attuativo per diversi obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

In coerenza con tali linee, si individuano di seguito gli ambiti di ulteriore consolidamento e sviluppo dei servizi dell’Agenzia, con l’obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio, in considerazione del sostegno alla ripresa del territorio nel quadro di incertezza che ad oggi ancora si profila rispetto al prossimo futuro.

Si evidenzia come sia proprio la natura della mission aziendale *“la promozione dell’esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l’erogazione in forma integrata delle attività”*, a connotare AFOL come uno dei soggetti chiamati dalla Provincia a sostenere il cambiamento verso un’economia della ripresa.

Uno dei riferimenti fondamentali rimane la Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia *«Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo»* che, nel definire indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, pone le basi per le linee di azione dell’Agenzia.

Confermato quindi il ruolo della Province e delle Aziende Speciali nell’esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, AFOL Monza Brianza dovrà operare per consolidare gli obiettivi previsti nell’anno 2021 e sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell’Agenzia nel 2022. La valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all’art.1 comma e della Legge Regionale n. 9, rappresenterà un obiettivo fondamentale da perseguire anche nell’attuazione delle nuove misure previste dal PNRR, dove sarà necessario anche consolidare nuove

forme di integrazione e collaborazione con gli Enti locali - in particolare con i Comuni- accanto a quelle già esistenti.

Il perimetro progettuale di consolidamento di questi servizi si è sviluppato a partire dal 2019, con l'approvazione in Consiglio Provinciale il 13/12/2018 di due convenzioni:

- a. la Convenzione tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro;
- b. la Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro, la cui gestione è stata affidata ad Afol;

Attraverso la Convenzione di cui al punto a), approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre, la Provincia ha affidato ad Afol la gestione delle seguenti funzioni:

1. 1.Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego e del collocamento mirato.
2. Supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l'occupazione;
3. Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:
 - Attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
 - Sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge;
 - Servizi di rete per il lavoro.

Mentre con la convenzione di cui al punto b), e in sinergia con quanto previsto nella Convenzione di cui al punto a.1.), in vista della conclusione della sperimentazione del modello di servizi di rete per il Lavoro, (convenzione triennale 2019/2021 sottoscritta tra Provincia e Comuni di cui al DDP n. 47 del 13.12.2018) si prevede a partire dall'anno 2022, lo sviluppo di un nuovo modello di servizi al lavoro e formativi in linea con lo sviluppo del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e con le nuove misure nazionali e regionali previste a sostegno della ripresa economica post – pandemia.

Tale linea strategica, si è tradotta nel triennio nella progressiva adesione di un numero sempre maggiore di Amministrazioni Comunali alla Convenzione territoriale.

All'interno di questo perimetro di ulteriore consolidamento, si invita AFOL a favorire il costante dialogo intrapreso con il territorio attraverso l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione, tramite confronti periodici sui temi afferenti le tendenze del mercato del lavoro, della formazione anche mediante l'utilizzo di indicatori socio-economici, così da fornire una lettura il più possibile integrata del contesto territoriale.

Sinergica a questi obiettivi si inserisce l'importante azione di attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego. Afol, nello specifico dovrà, considerando i servizi già previsti dagli attuali contratti di

servizio in essere, consolidare, potenziare e adeguare le proprie sedi operative tanto in termini di adeguamento infrastrutturale quanto in termini di riorganizzazione delle propria dotazione delle risorse umane, in linea con il graduale processo di immissione di nuovo personale - pari a 86 risorse- il cui inserimento presso le sedi dei CPI è previsto fra novembre e gennaio 2022.

Con DDP n° 18 del 23-02-2021 *“Piano Regionale Di Potenziamento Dei Centri Per L'impiego - Dgr 3837 Del 17 Novembre 2020 – Secondo aggiornamento della Programmazione Provinciale - Programma Quadro Provinciale”* è stata deliberata l’approvazione del *“Programma Quadro provinciale per il potenziamento dei Centri Per l’Impiego”* ed è stata nominata Afol Monza Brianza quale soggetto attuatore del Piano di Potenziamento.

L’agenzia dovrà pertanto attuare lo sviluppo del Piano prevedendo i necessari investimenti strutturali e infrastrutturali per l’adeguamento e l’ammodernamento delle sedi dei CPI, sulla base di quanto previsto dal del Decreto Regionale 10606 del 31.7.2021 *“Secondo Programma Di Attuazione Del Piano Di Potenziamento Regionale Dei Cpi – Determinazioni In Ordine Agli Interventi Infrastrutturali E Organizzativi (Art. 12 Co. 3 DI 4/2019 – D.M. 59/2020) – Integrazioni”*, oltre che la messa in campo strategie e misure che mirino al soddisfacimento dei bisogni dell’utenza in tema di politiche attive del lavoro e della formazione.

Con riferimento agli interventi promossi dalla mission aziendale riguardanti la formazione e l’orientamento, la Provincia invita Afol MB a realizzare, in continuità con i servizi ad oggi realizzati, progettualità che promuovano e favoriscano l’apprendimento lungo tutto l’arco della vita, così come delineato dalle linee di intervento del PNRR, sia in termini di apprendimento di nuove competenze (reskilling) che di miglioramento di quelle esistenti (upskilling), perseguendo così un forte orietamento all’inclusione di genere e al sostegno all’istruzione, alla formazione e all’occupazione dei giovani.

L’offerta formativa dovrà connotarsi secondo il fabbisogno e le caratteristiche che vanno delineandosi nell’attuale scenario socio-economico, che risente degli effetti della pandamemia da COVID-19 e che mostra i primi segnali di ripresa, così da sostenere le transizioni verde e digitale, potenziare l’innovazione e il potenziale di crescita dell’economia, promuovere l’inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità. Si rende necessario, pertanto, migliorare le competenze digitali e professionali; infatti, secondo gli obiettivi della Commissione Europea, entro il 2025, almeno il 70% dei cittadini UE nella fascia d’età 16-74 dovrà possedere competenze digitali di base. Sarà prioritario, pertanto, sviluppare adeguate proposte formative da destinare alla quota di ragazzi che non possiede conoscenze digitali sotto la soglia minima, con priorità ai giovani NEET anche in ottica di contrasto al fenomeno della dispersione scolastica e alla quota di studentesse che saranno coinvolte in progetti per lo sviluppo delle competenze STEM, con l’obiettivo di favorire le pari opportunità e ridurre le diseguaglianze di genere nel mondo del lavoro.

Non meno importante sarà il ruolo di Afol MB nell'individuazione di percorsi formativi innovativi all'interno delle politiche attive del lavoro finalizzati alla riqualificazione professionale (upskilling e reskilling) nell'ambito delle misure individuate dal PNRR (GOL e Fondo nuove competenze) confermando come destinatari prioritari i giovani e le donne.

Infine sarà altresì importante la promozione di percorsi finalizzati all'acquisizione di nuove competenze da parte delle nuove generazioni per favorire il matching tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, mediante il rafforzamento del "Sistema duale" e dell'istituto dell'apprendistato.

Si evidenzia infine che, per lo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia, sarà garantita anche per l'anno 2022, l'erogazione di un contributo istituzionale come da modifica statutaria, approvata in Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 46 del 13/12/2018 (art. 7 della Convenzione Quadro). I servizi affidati, i contratti di servizio in corso, riferiti alla citata Convenzione Quadro, previa verifica delle risorse complessive a valere sulla futura Convenzione Regione – Provincia MB per l'esercizio delle funzioni gestionali connesse al funzionamento dei CPI, consentiranno ad Afol di agire in un quadro strategico di ampio respiro, nel rispetto dei provvedimenti necessari all'attuazione delle misure per il contenimento del contagio.

Le presenti linee di indirizzo saranno oggetto di continuo monitoraggio e di analisi al fine di garantire il presidio della continuità aziendale e una lettura integrata dei dati economico finanziari, strettamente correlati ai fatti aziendali e alle possibili prospettive di investimento e sviluppo, come indicato nel paragrafo "Verifiche sullo stato di attuazione delle Linee di indirizzo".

AREA LAVORO

Le nuove sfide occupazionali, nate nell'attuale contesto del mercato del lavoro, saranno nel corso del prossimo anno affrontate con nuove misure di politica attiva, previste specificatamente per accompagnare la ripresa economica post-Covid.

In quest'ottica il ruolo dei Centri per l'Impiego potrà risultare centrale nel gestire la governance dei servizi, assicurando un presidio pubblico e coordinato nella filiera Regione- Province- CPI.

Con la Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia ha apportato importanti «Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo, chiudendo definitivamente la fase transitoria di gestione dei Centri per l'Impiego, prevista dal D.lgs. 150/2015.

La normativa, all'art. 1 comma e) - ha aggiunto al comma 1 dell'art. 2 della LR 22/2006 le specifiche funzioni della Regione: indirizzo, programmazione e coordinamento delle attività svolte dai centri per l'impiego di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Tali funzioni sono esercitate nel rispetto del principio di sussidiarietà ed in collaborazione con le Province. Di fondamentale importanza è infatti l'art. 1 comma h), che sostituendo l'art. 4 della LR 22/2006, delega alle Province, secondo il rispettivo ambito territoriale, l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 68/1999.

È previsto inoltre che le Province possano esercitare tali funzioni ricorrendo alle aziende speciali, agli altri enti strumentali o alle società a capitale pubblico già costituiti alla data del 31 dicembre 2017 e che alla medesima data abbiano sottoscritto uno specifico contratto di servizio per la gestione dei centri per l'impiego.

Nel panorama di questo oramai consolidato assetto istituzionale e in un contesto socio-economico che dovrà affrontare la sfida della ripresa dopo la crisi pandemica, si vede confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro. AFOL Monza Brianza dovrà perseguire l'obiettivo di garantire ai cittadini, alle istituzioni e alle imprese del territorio un'ampia ed elevata offerta di servizi e progetti, che si caratterizzino per varietà, qualità ed efficacia.

AFOL Monza Brianza, in ragione dell'affidamento dei servizi assegnati con la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 20/06/2013, con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 125 del 16/10/2013 e con i successivi decreti deliberativi presidenziali n. 159 del 29/12/2015, n. 30 del 17/03/2017, n. 148 del 21/12/2017, n. 20 del 6/3/2018, e n. 47 del 11/4/2019 nonché in forza all'accreditamento Regionale ai

servizi al lavoro, erogherà per il tramite dei propri Centri per l'Impiego servizi amministrativi, certificativi e di politica attiva per il lavoro.

La Provincia di Monza e della Brianza e Afol Monza Brianza garantiscono congiuntamente le attività e funzioni in materia di mercato del lavoro, previste dall'art 4 c1 della Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 e riportate nell'allegato A della Legge Regionale 4 luglio 2018 n. 9.

Nello specifico, Afol Monza Brianza dovrà garantire l'esercizio delle Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego, comprese quelle relative alle liste del Collocamento Mirato e ad altre liste speciali, in attuazione delle Leggi Nazionali e Regionali vigenti nonché gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale.

In sintonia con quanto previsto dalla sopracitata Legge Regionale, i servizi di politica attiva del lavoro si dovranno caratterizzare per:

- centralità della persona e libertà di scelta;
- intensità di aiuto differenziata in considerazione dei fattori che rendono difficile l'inserimento lavorativo e sociale;
- semplificazione amministrativa, con l'adozione di unità di costo standard per il rimborso dei servizi al lavoro e di formazione, sia "a processo" (ossia sulla base della avvenuta realizzazione delle attività) sia "a risultato" (ossia a condizione del raggiungimento dell'inserimento lavorativo della persona);
- orientamento al conseguimento del risultato occupazionale;
- valutazione delle performance degli operatori e assegnazione di soglie massime per operatore in base ad indicatori di efficienza ed efficacia.

AFOL, attraverso i Centri per l'Impiego, è inoltre chiamata ad assicurare i servizi connessi al Reddito di cittadinanza (Rdc), identificati come LEP - Livelli Essenziali delle prestazioni - alla vigente Legge 26/2019 e alle previste evoluzioni normative che mireranno alla semplificazione e alla revisione dell'impianto complessivo dell'ammortizzatore. Tale misura, unica di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, mira a garantire il diritto al lavoro attraverso politiche di sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo di lavoro, favorisce il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura.

Le attività dei CPI, che hanno visto nel 2020 e nel 2021 una significativa riorganizzazione dei servizi al Lavoro (anche attraverso modalità sperimentali) attuata per far fronte alla necessità di dare continuità alle attività contenendo il rischio di contagio COVID-19, dovranno consolidare i propri ambiti di sviluppo, anche grazie all'attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego. La Legge di Bilancio per il 2019 e la normativa sul Reddito di cittadinanza hanno previsto l'assunzione di 11.600 unità di personale nei Centri

per l'Impiego (CPI) di cui 1.378 in Lombardia. Per la Provincia di Monza e Brianza sono state previste complessivamente 109 assunzioni.

In data 20/4/2021 la Provincia di Monza e AFOL hanno sottoscritto un *ADDENDUM AL CONTRATTO DI SERVIZIO* che prevede, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, la possibilità da parte della Provincia di procedere mediante l'istituto del discacco. Le risorse assegnate ad Afol MB saranno complessivamente 86, di cui 8 sono già state distaccate, le restanti saranno inserite fra ottobre e febbraio 2022.

La quota di unità trattenute direttamente presso la Provincia di Monza e della Brianza svolgeranno funzioni proprie del Servizio per il Collocamento Mirato dell'Ufficio Centrale di Coordinamento delle politiche del lavoro e in parte adibite a funzioni trasversali di sostegno alla struttura provinciale per la gestione delle necessità tecnico amministrative conseguenti all'incremento di personale.

Le modalità di gestione operativa del personale distaccato presso Afol Monza Brianza, cui l'Agenzia dovrà attenersi, per garantire la piena integrazione delle attività e la maggior funzionalità dei servizi alla cittadinanza sono disciplinate nell'*"Accordo per la gestione del personale distaccato"*, in sottoscrizione.

Come già menzionato in premessa, ai sensi del Piano Regionale, la Provincia di Monza e della Brianza, chiamata alla realizzazione del potenziamento infrastrutturale delle sedi dei Centri per l'Impiego, compresa la dotazione informatica, ha nominato AFOL MB soggetto attuatore del Piano di potenziamento, demandando poi alla stessa l'elaborazione di un progetto di fattibilità tecnico economica degli interventi di investimento necessari all'adeguamento, ampliamento o trasferimento delle sedi dei Centri Per l'Impiego provinciali e dei servizi necessari al completamento della rete, quali: gli uffici di coordinamento centrale della Provincia di Monza e della Brianza, il Servizio per il Collocamento Mirato e l'Osservatorio provincial del mercato del Lavoro.

Sulla base di tale Piano di fattibilità tecnico – economica, realizzato da AFOL e approvato dalla Provincia di Monza e Brianza con DDP 81 del 5.8.2021 - *Approvazione Progetto di Fattibilità Tecnico- Economica per l'adeguamento e la ristrutturazione delle Sedi dei Cpi Di Monza, Vimercate, Seregno, Cesano Maderno E Meda - Osservatorio del Mercato del Lavoro*- l'Agenzia dovrà procedere con la realizzazione delle successive fasi previste dal Piano: progettazioni esecutive - definitive, avvio dei lavori e delle opere edilizie, allestimento delle sedi e adeguamento delle infrastrutture informatiche.

Le attività dovranno essere programmate e realizzate sulla base delle indicazioni contenute nell'*"Accordo operativo tra Provincia e AFOL MB per la gestione dell'implementazione infrastrutturale del Piano di Potenziamento"* in sottoscrizione, che comprende il piano degli appalti da espletare e le relative tipologie di procedure da attivare.

In tale nuovo scenario, e vista la premessa del presente Atto di Indirizzo, la Provincia di Monza e della Brianza invita AFOL a perseguire i seguenti obiettivi:

A) Con riferimento a quanto definito nel contratto di servizio, di cui al DDP n. 47 del 11/4/2019 della Provincia di Monza e Brianza *“Approvazione del contratto di servizio con AFOL MB per l’esercizio delle funzioni in tema di lavoro in applicazione alla Convenzione Quadro approvata con deliberazione del consiglio provinciale del 13.12.2018”*:

1. Garantire l’esercizio delle Funzioni gestionali connesse ai Centri per l’Impiego, comprese quelle relative alle liste del Collocamento Mirato e ad altre liste speciali, in attuazione delle Leggi Nazionali e Regionali vigenti nonché gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell’occupazione e dell’inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale.

Con riferimento alle attività previste dall’allegato A della Legge Regionale 4 luglio 2018 n. 9 saranno gestite da Afol Monza Brianza: 1) Gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati e all’aggiornamento delle schede anagrafico professionali e verifica e certificazione degli stati occupazionali; 2) Attività connesse all’evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei centri per l’impiego; 3) Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall’art.16 della legge 56/1997; 4) Provvedimenti connessi all’esercizio della condizionalità; 5) Rilascio e gestione dell’assegno di ricollocazione; 6) Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extra-curricolari compresa la gestione dello Sportello EURES, European Employment Services – Servizi Europei per l’Impiego; 7) Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all’inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro; 10) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all’attivazione dei lavori socialmente utili; 11) Procedimenti connessi all’erogazione del reddito di inclusione (fino a conclusione dell’ammortizzatore) e del reddito di cittadinanza.

2. Garantire il supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità al relativo piano provinciale per l’occupazione, coordinare i tavoli territoriali e gestire le azioni di sistema a rilevanza strategica.

3. Svolgere attività di supporto tecnico-amministrativo alla Provincia di Monza e della Brianza in tema di apprendistato e sistema informativo *“Sintesi”*.

B) Con riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive, nel quadro delle immissioni di personale con contingenti rilevanti, sulla base della programmazione strategica basata sul "Programma Quadro provinciale per il potenziamento dei Centri Per l'Impiego" approvato DDP n° 18 del 23-02-2021:

4. Sviluppare un Piano di Riorganizzazione che adegui la struttura dell'Area Lavoro e l'offerta di servizi sulla base della mutata dimensione dell'organico dovuto all'immissione delle 86 risorse assunte dalla Provincia e distaccate presso Afol e in relazione agli indirizzi regionali in materia di Servizi al Lavoro - tramite: la nuova definizione dell'assetto organizzativo, che dovrà mirare all'efficientamento complessivo delle attività, lo sviluppo di ulteriori linee di servizio riferite al nuovo sistema di clusterizzazione dei target, l'introduzione di nuove modalità di erogazione dei servizi territoriali di rete/sviluppo della capillarità dei punti di accesso, l'implementazione del sistema di innovazione e digitalizzazione dei servizi offerti anche attraverso il consolidamento della sperimentazione avviata con l'ausilio della tecnologia digitale e dell'Intelligenza Artificiale.

5. Attuare le fasi previste per lo sviluppo del *Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive della Provincia di Monza e Brianza* – approvato da Regione Lombardia con DGR 10606/2021 - sulla base delle azioni previste per l'anno 2022 *dall'Accordo operativo per la gestione dell'implementazione infrastrutturale del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego* (rif. DDP 18 del 23.02.2021) in sottoscrizione, per l'adeguamento delle sedi dei CPI tramite acquisto di arredi, dotazione informatica, manutazioni ordinarie e straordinarie e spese afferenti, sottoscritto tra la Provincia e AFOL MB, ente attuatore del Piano.

C) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro che, alla luce del combinato disposto tra il *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*, il *PNRR* e le *Misure nazionali per l'occupabilità*, dovranno essere prioritariamente orientate a sostenere la ripresa post-pandemia, fronteggiando gli effetti negativi che sul piano occupazionale ne sono derivati o ne deriveranno, dimostrandosi in grado di dare pronte risposte, si invita l'Agenzia a:

6. Perseguire gli obiettivi previsti dalle nuove misure nazionali e regionali, attraverso l'introduzione del nuovo "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)", sostenendo l'occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati, mediante le misure di politica attiva del Lavoro nelle 5 linee previste - reinserimento lavorativo, aggiornamento, riqualificazione, inclusione,

ricollocazione collettiva - realizzando, in stretto raccordo con l'Area Formazione, progettualità volte a rafforzare le competenze degli utenti (upskilling e reskilling) e a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo e servizi finalizzati alla riqualificazione professionale.

7. Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento di livello provinciale nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona e gli Enti accreditati al piano LIFT, a favore delle persone con disabilità;

8. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio;

9. Favorire pari opportunità e accesso al mercato del Lavoro (Pilastro Europeo dei diritti sociali - Capo I) consolidando il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso progettualità di rete, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali;

10. Sviluppare la linea Servizi alle imprese integrati Lavoro-Formazione, con l'obiettivo di offrire una gamma di servizi adeguati ai fabbisogni territoriali che emergono dal dialogo costante e strutturato con gli stakeholders di riferimento, con l'obiettivo di contribuire alla crescita della produttività del territorio, anche tramite la partecipazione al dispositivo regionale *Formare per assumere - Incentivi occupazionali associati a voucher per l'adeguamento delle competenze* di cui al DELIBERAZIONE N° XI/4922 del 21/06/2021.

SERVIZI TERRITORIALI

Le linee strategiche del Recovery Plan prevedono la realizzazione di specifici interventi e delle necessarie riforme, cui provvederanno, nelle rispettive competenze, le singole Amministrazioni centrali interessate (Ministeri), nonché le regioni e gli enti locali. L'efficacia degli investimenti pubblici richiederà un forte coordinamento tra i diversi livelli di governo.

L'evoluzione dei processi di integrazione e di collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali, già prevista dalla normativa regionale vigente in materia di mercato del lavoro (LR 9/2018), si svilupperà di

pari passo con gli interventi programmati, con l'obiettivo di garantire l'attivazione di modalità operative che possano assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi territoriali, le forme di collaborazione con gli enti locali, l'integrazione delle procedure in un Sistema informativo unitario, l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro, le modalità operative con cui assicurare il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico- privato nella gestione ed erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

A partire dal 2020, per fronteggiare l'impatto socio-economico della crisi epidemiologica, 85 enti territoriali (istituzioni, associazioni di categoria, ordini professionali, sindacati, rappresentanti della sanità, del welfare, del terzo settore, della scuola e della formazione e della politica con la partecipazione del Consiglio Provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci MB) hanno sottoscritto il Patto Brianza ReStart - Patto per l'ECONOMA, WELFARE, FORMAZIONE, TERRITORIO per far ripartire il territorio.

E' stato avviato così un percorso di confronto volto inizialmente a raccogliere e condividere problemi, contributi, idee e proposte da diverse realtà affinché la fase post-emergenza Covid-19 potesse costituire un'opportunità per la messa a punto di nuovi modelli di sviluppo per il territorio e successivamente a sostenere la crescita e la ripresa attraverso le opportunità offerte dal Recovery Plan.

L'obiettivo della rete territoriale, che afferisce ai temi ambiente, inquinamento, occupazione e organizzazione del lavoro (con particolare attenzione alle opportunità aperte dallo smart working), mobilità, scuola, formazione e welfare, è concorrere attivamente alla promozione dell'inclusione e del benessere oltre che ad uno sviluppo economico sostenibile del territorio.

In quest'ottica Afol MB è chiamata a partecipare attivamente allo sviluppo di progettualità territoriali supportando l'amministrazione provinciale nelle azioni necessarie per la ripresa.

Sulla base di esperienze già presenti sul territorio e valorizzando i rapporti di rete già consolidati, e in linea con le opportunità derivanti dall'attuazione del Piano di potenziamento dei CPI, l'Agenzia sarà chiamata a:

1. Supportare la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto Brianza Restart, in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per migliorare l'efficacia del sistema regionale dei Servizi al Lavoro per la gestione delle crisi aziendali e per l'integrazione tra le politiche del Lavoro e dell'inclusione. Supportare le attività provinciali afferenti al Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione (strumento concertativo a disposizione delle parti sociali e delle istituzioni del territorio provinciale, per la condivisione di analisi e l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione),

impegnandosi al confronto periodico attraverso la partecipazione ad incontri di approfondimento in merito all'analisi delle fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e di indicatori socio-economici, e mettendo a disposizione reportistiche che possano essere utile strumento per una lettura integrata del contesto territoriale e spunti sui principali trend di sviluppo, con un ulteriore approfondimento dell'analisi dei dati riguardanti le tematiche inerenti l'istruzione e la formazione e la programmazione di momenti strutturati di confronto con gli stakeholders del territorio.

2. Supportare le attività di comunicazione e i servizi di assistenza amministrativa provinciali.

In materia di comunicazione, costituiranno obiettivo prioritario la valorizzazione delle eccellenze del sistema MB e la capitalizzazione del know-how maturato, con la finalità ultima di valorizzare il brand Brianza nella percezione collettiva, qualificandolo all'interno dell'offerta di servizi pubblici territoriali, accrescendo l'accountability del sistema MB come incubatore di potenzialità e come acceleratore di sviluppo economico nella capacità di lavorare in team. In tale contesto potranno essere valutati e richiesti ulteriori contributi da parte di Afol mediante azioni di supporto finalizzate a consolidare il patrimonio artistico, turistico e di sostegno allo sviluppo socio-economico del territorio.

Con riferimento alle attività di assistenza tecnico amministrativa Afol dovrà offrire supporto alla predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi, alla gestione di archivi e delle banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente, all'utilizzo delle piattaforme telematiche di negoziazione e ai portali di riferimento. Potranno essere inoltre valutate e previste ulteriori forme di supporto in tema di reclutamento/selezione e formazione delle risorse umane.

3. Promuovere una nuova offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro" che risponda all'obiettivo di:

- aumentare la prossimità dei servizi dei CPI, in linea con l'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI e gli obiettivi delle nuove misure di politiche attive per l'occupabilità che integrano servizi al lavoro e formativi.
- valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio nell'ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del lavoro e formazione
- sviluppare un'offerta di servizi innovativa presso gli Sportelli Lavoro, all'interno di nuovo sistema di convenzionamento con i Comuni con l'introduzione di servizi digitali e specialistici
- potenziare le attività degli Sportelli Lavoro con servizi di informazione e prima accoglienza in raccordo con la rete dei soggetti accreditati e del terzo settore

- rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, intese anche come sostegno/inclusione delle fasce di utenza particolarmente svantaggiate e con maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro
 - raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro dell'ambito territoriale di riferimento
 - favorire il dialogo costante con gli attori territoriali per la rilevazione del fabbisogno
4. Sviluppare progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), anche con riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio: proseguire la partecipazione al progetto *"Lombardia Europa 2020" - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa* – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia - e nuove progettualità a valere sugli assi strategici della riqualificazione /digitalizzazione e innovazione delle competenze, partecipando attivamente alla Cabina di Regia del Recovery Plan istituita presso la Provincia di Monza.

AREA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO

Come descritto in premessa lo scenario economico, sociale ed ambientale attuale risente fortemente degli effetti della crisi già evidenti nel periodo pre-Covid e poi aggravatisi durante la pandemia di Covid-19.

In tale contesto la Provincia di Monza e della Brianza conferma con convinzione che l'Azienda Speciale AFOL MB debba sviluppare la propria attività rispondendo con tempestività ed efficacia ai cambiamenti e agli stimoli provenienti dal mercato del lavoro locale con particolare attenzione all'artigianato e alla piccola e media impresa.

Invita, pertanto, AFOL MB, ad impiegare, oltre alle esistenti misure di finanziamento provinciali, regionali, nazionali e comunitarie, strumenti e normative come delineati nel programma UE e declinati nei futuri piani attuativi locali, in materia di promozione dell'adattabilità al mercato del lavoro, di pari opportunità e di sviluppo dell'imprenditorialità, quali i percorsi formativi, i tirocini, l'alternanza scuola-lavoro e, in genere, le work experience.

L'ampliamento dell'offerta formativa nell'ambito della formazione lungo l'arco della vita, congiunta all'integrazione con i servizi al lavoro, deve rappresentare quindi il fulcro dell'intervento di AFOL MB sul territorio di riferimento. Intervento che deve avere un punto di attenzione nei confronti del mondo dello svantaggio in generale e delle categorie più deboli sul mercato del lavoro.

La Lombardia ha sviluppato in questi anni - a partire dalla legge regionale n. 30/2015 *"Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro"* e nel quadro delle evoluzioni normative nazionali - il sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) che prevede, all'interno del secondo ciclo di istruzione, percorsi di qualifica e diploma professionale, affiancando alla modalità ordinamentale la modalità formativa duale e l'apertura a contesti formativi all'avanguardia, in Italia e all'estero.

Sono confermati, quali tratti caratteristici dell'azione regionale, la centralità della persona, la valorizzazione dei diversi talenti, la qualità dei percorsi, l'attenzione all'innovazione e alle nuove tecnologie con l'obiettivo dell'occupabilità, della competitività del sistema economico regionale, della riduzione del mismatch formativo e della lotta alla dispersione scolastica (art. 2, c. 6bis).

Il sistema lombardo di formazione professionale realizza e garantisce:

- l'assolvimento dell'obbligo di istruzione nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione;
- lo sviluppo e il raccordo interno dell'intera filiera dell'istruzione e formazione tecnico-professionale di livello secondario e terziario, dalla leFP di secondo ciclo (III e IV liv. EQF), all'IFTS (IV liv. EQF) e all'alta formazione tecnica superiore ITS (V/ VI liv. EQF), anche attraverso la realizzazione dei percorsi annuali per l'accesso all'esame di Stato;
- il raccordo tra questa filiera e l'Istruzione professionale, nell'ambito della programmazione dell'offerta territoriale e attraverso la garanzia dei passaggi reciproci tra i relativi percorsi, in coerenza con quanto

stabilito nell'Accordo in Conferenza Stato- Regioni del 10/05/2018 e dall'Accordo tra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale del 21 dicembre 2018;

- la caratterizzazione "duale" del sistema, quale raccordo organico e continuo tra formazione e mondo del lavoro, attuato attraverso forme di progettazione condivisa con le imprese, mediante l'apprendistato per il conseguimento dei diversi titoli (Qualifica e Diploma professionale, Certificato IFTS, Diploma ITS) e l'alternanza scuola-lavoro, per la quale è previsto un monte orario minimo obbligatorio all'interno dei percorsi;
- il contrasto alla dispersione scolastica e l'innalzamento del livello di qualificazione dei giovani ai fini di una migliore occupabilità;
- il sostegno nella ripresa e nel consolidamento delle esperienze innovative di formazione in azienda, come le academy e i training center;
- la promozione di esperienze all'estero e di scambi e reti internazionali;
- la promozione di un maggior equilibrio di genere nell'accesso ai percorsi formativi, incentivando in particolare la presenza femminile nei percorsi ad alta componente maschile.

Con la D.G.R. N° XI/4397 del 10/03/2021 "Programmazione del sistema di istruzione e formazione professionale per l'anno formativo 2021/2022" al fine di rafforzare l'efficacia del sistema, vengono perseguite le seguenti direttrici di intervento:

- accrescere la reputazione del sistema, proseguendo le attività relative alla campagna di comunicazione mirata ai diversi target con iniziative di promozione sul territorio in collaborazione con tutti gli attori coinvolti;
- potenziare l'orientamento, quale attività utile a prevenire la dispersione scolastica, sostenere il successo formativo, compiere transizioni consapevoli tra i sistemi educativi e tra la formazione e il lavoro e viceversa, nonché a combattere gli stereotipi di genere nelle scelte formative favorendo un maggiore accesso alle competenze STEM e digitali in particolare da parte delle studentesse;
- Consolidare, anche in un momento difficile di crisi dovuti all'emergenza sanitaria che ha interessato gli ultimi due anni formativi, le reti sul territorio tra Istituzioni scolastiche, formative e imprese, favorendo il coinvolgimento delle imprese nell'attività didattica attraverso gli strumenti delle *academy* e dei *training center* aziendali, dell'alternanza scuola-lavoro, anche in modalità protetta, e dell'apprendistato, al fine di ridurre il divario di competenze tra domanda e offerta di lavoro;
- Supportare gli enti di formazione accreditati al fine di accelerare la ripresa conseguente al superamento della fase emergenziale dovuta all'emergenza epidemiologica e garantendo una maggiore flessibilità delle modalità di erogazione ed organizzazione delle attività didattiche;
- prevedere azioni di contrasto alla dispersione, anche ulteriori rispetto a quelle articolate nel quadro unitario della leFP, con prevenzione dell'abbandono nelle scuole secondarie di primo e secondo

grado, percorsi formativi flessibili per i giovani in diritto-dovere all'istruzione e formazione nell'ambito del Programma europeo Garanzia Giovani.

- digitalizzare la didattica: introdurre nell'ordinamento l'utilizzo della formazione a distanza, anche con finalità di recupero di lezioni non fruite in presenza, quale opportunità da una parte per ampliare le fonti di contenuti formativi, dall'altra per facilitare una migliore conciliazione dei tempi soprattutto nei percorsi in apprendistato;
- semplificare e rendere maggiormente flessibili le procedure di gestione delle risorse, per rispondere ai diversi fabbisogni.

Considerato che, in via preliminare, l'offerta formativa dei percorsi di leFP dovrà, essere allineata ai seguenti aspetti:

- a. Standard formativi
- b. Interventi per la caratterizzazione duale del sistema
- c. Alternanza scuola-lavoro protetta
- d. Esperienze di innovazione della didattica in rapporto con le imprese

per l'anno formativo 2021/22, in coerenza con i precedenti assunti, nell'ambito dell'offerta di secondo ciclo di istruzione dei corsi leFP, si chiede ad AFOL MB di promuovere e sviluppare un'offerta formativa rispondente alle seguenti linee di intervento:

- I. PERCORSI DI leFP;
- II. INTERVENTI PER IL CONTRASTO ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA E FORMATIVA;
- III. ESPERIENZE CURRICULARI ED EXTRACURRICULARI;
- IV. APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO (ART. 43 D.lgs 81/15).

I. PERCORSI DI leFP mediante le seguenti azioni:

- a) percorsi triennali e quadriennali per l'acquisizione della Qualifica/Diploma professionale, realizzabili in modalità ordinaria o in modalità "duale" ovvero prevedendo un monte ore annuo di alternanza scuola-lavoro di minimo 400 ore;
- b) percorsi di IV anno per il conseguimento del Diploma professionale, da realizzare di norma in modalità "duale" prevedendo un monte ore annuo di alternanza scuola-lavoro di minimo 400 ore;
- c) percorsi personalizzati per allievi con disabilità (PPD), realizzabili anche in modalità "duale".

II. INTERVENTI PER IL CONTRASTO ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA E FORMATIVA

L'impegno al contrasto della dispersione dovrà essere realizzato organicamente con il sistema di Istruzione e formazione professionale e in particolare con i percorsi modulari rivolti ad allievi, che abbiano interrotto prematuramente il percorso di studi e in specifiche condizioni di svantaggio.

I percorsi modulari per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa, saranno rivolti ad allievi dai 15 anni fino al compimento di 25 anni, che hanno interrotto un percorso di secondo ciclo, ossia non iscritti o frequentanti percorsi di istruzione o istruzione e formazione professionale nell'anno 2020/2021.

III. ESPERIENZE CURRICULARI ED EXTRACURRICULARI

Rientrano nella presente linea di azione esperienze extracurricolari volte al recupero della socialità e del livello di apprendimento degli studenti nella fase di progressiva uscita dal contesto emergenziale. Nello specifico, sono riconosciute le seguenti attività realizzate nell'a.f. 2021/2022:

- Moduli aggiuntivi di recupero degli apprendimenti;
- Attività di alternanza scuola-lavoro realizzate all'estero.

Sarà prevista l'attivazione di moduli di recupero, della durata massima di 100 ore, rivolti ad alunni che non abbiano pienamente sviluppato alcune competenze in determinati ambiti, per i quali l'equipe dei docenti riterrà necessario un piano di recupero personalizzato, contenente gli obiettivi di apprendimento da rinforzare.

I moduli di recupero potranno essere realizzati a partire dal 01/09/2021 e dovranno concludersi entro il 31/08/2022, e devono essere programmati in aggiunta alle ore del percorso ordinamentale frequentato dall'alunno.

Nel quadro del sistema duale, è previsto il riconoscimento di esperienze all'estero, alle quali possono accedere studenti che partecipano a 400 ore di alternanza scuola lavoro nell'anno formativo (in percorsi formativi di qualifica o di diploma leFP 2021/2022 o con misure di allargamento alternanza) ovvero siano titolari di dote apprendistato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015.

IV. APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO (ART. 43 D. lgs 81/15).

Questa linea di intervento dovrà prevedere il finanziamento attraverso la dote apprendistato di percorsi formativi rivolti a giovani assunti con un contratto di apprendistato di I° livello, finalizzato all'acquisizione di uno dei seguenti titoli:

- Qualifica professionale;
- Diploma professionale;
- Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS);
- Diploma di Istruzione secondaria superiore;
- Diploma di Istruzione secondaria superiore professionale (corso annuale per l'accesso all'esame di Stato).

Ulteriori atti di cui si richiede ad AFOL MB di tenerne in conto ai fini della programmazione del nuovo anno formativo 21/22, sono:

- La D.G.R. n. 5140 del 02/08/2021 “Indicazioni regionali per l’avvio dell’anno formativo 2021/2022”;
- Il D.L. n. 111 del 06/08/2021 “Misure urgenti per l’esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”;
- La D.G.R. n. 5227 del 13/09/2021 “Incremento del valore massimo delle doti Istruzione e Formazione Professionale – A.F. 2021/2022”.

Tali provvedimenti, che costituiscono fonti di indirizzo operative per le istituzioni formative, tra cui anche AFOL MB, forniscono indicazioni e strumenti per l’organizzazione dei percorsi formativi e trovano nella Cabina di Regia regionale, composta da rappresentanti degli enti di formazione, delle fondazioni ITS e delle parti sociali per il monitoraggio dei percorsi di IeFP, IFTS e ITS in situazione di emergenza sanitaria, istituita con D.d.u.o. n. 1472/2021, l’interlocutore istituzionale di riferimento, con funzioni di coordinamento e ottimizzazione delle iniziative in un quadro unitario.

Considerato il protrarsi dell’emergenza epidemiologica, pur in un contesto di graduale miglioramento, si richiede ad AFOL MB di prevedere una gestione straordinaria per l’avvio dei percorsi del sistema di istruzione e formazione professionale dell’anno formativo 2021/2022, relativamente alle modalità didattiche implementabili, alle leve di flessibilità organizzativa attivabili per la gestione dei percorsi e, in generale, all’individuazione di misure efficaci per il regolare svolgimento dell’anno.

Il miglioramento del quadro epidemiologico nel periodo recente ha consentito la ripresa delle attività formative in presenza (Ordinanza n. 779 del 11/06/2021 del Presidente di Regione Lombardia e “Linee guida per la riapertura delle attività economiche e sociali” adottate con l’ordinanza del Ministro della Salute del 29 maggio 2021). Tuttavia, le ultime evidenze sulla diffusione del contagio dimostrano un aumento della circolazione virale e una maggiore incidenza di casi nella fascia giovane della popolazione.

Poiché l’attuale tasso di copertura vaccinale non consente, al momento, il pieno raggiungimento dell’immunità di gregge, è stata varata con D.L. del 23 luglio 2021, n. 105, la proroga dello stato di emergenza a livello nazionale fino al 31 dicembre 2021.

Per tali ragioni, Regione Lombardia ha confermato le misure adottate sinora per contenere la diffusione del virus nel sistema di istruzione e formazione professionale e per consentire un agevole svolgimento delle attività didattiche, comprese quelle in assetto pratico e lavorativo, nel contesto di uno scenario economico e produttivo di progressiva ripresa. In questa cornice, Regione Lombardia ritiene necessario razionalizzare le disposizioni straordinarie previste lo scorso anno, in una situazione che permane critica, in particolare sistematizzando gli interventi straordinari in una visione unitaria, in raccordo con gli indirizzi di programmazione del sistema di istruzione e formazione professionale per l’a.f. 2021/2022, e semplificando la documentazione giustificativa da produrre e gli adempimenti gestionali in capo agli operatori.

Con specifico riguardo alle modalità didattiche attuabili, alla rimodulazione dei tempi di ingresso e uscita degli allievi e di utilizzo degli spazi interni ed esterni, in continuità con la D.G.R. n. 3390/2020 e relativi

provvedimenti attuativi che trovano applicazione a tutti i percorsi del sistema di istruzione e formazione professionale, AFOL MB è chiamata al rispetto delle linee guida regionali che prevedono i seguenti criteri:

- La formazione d'aula e/o di laboratorio viene svolta in presenza.
A seguito di provvedimenti delle autorità competenti in circostanze di eccezionale e straordinaria necessità, in deroga al D.L. n. 111, AFOL MB organizzerà l'attività formativa utilizzando la modalità di formazione a distanza in modo integrativo e complementare avvalendosi di tutti gli strumenti di e-learning. La FAD può essere realizzata in modalità sincrona, all'interno di tutti i percorsi (FSE e Non FSE) e in modalità asincrona, senza restrizioni nei percorsi Non FSE e nei percorsi FSE limitatamente a finalità di recupero di lezioni non fruite in simultanea, in continuità con il decreto 2414/2021.
- La formazione in contesto lavorativo (tirocinio formativo curriculare, alternanza scuola-lavoro) viene svolta in presenza, nel rispetto delle disposizioni e dei protocolli di sicurezza della struttura/azienda ospitante.
- Resta fermo, nelle attività di formazione in presenza, il limite massimo di 30 allievi nelle classi/gruppi classe leFP, IFTS e ITS e per la leFP, anche il vincolo di massimo 5 allievi portatori di handicap certificato per classe/gruppo classe (16 nelle classi PPD). Tali vincoli si applicano anche alla FAD e al project work.
- Il servizio individuale di sostegno per allievi con disabilità certificata va svolto in presenza. In modo integrativo e complementare possono essere attivate modalità di sostegno a distanza, in coerenza con le metodologie didattiche prescelte per lo svolgimento dell'attività formativa nel gruppo classe. Gli interventi di sostegno a distanza devono essere realizzati in forma sincrona.
I servizi complementari alla formazione, individuali e di gruppo, possono essere svolti in presenza o a distanza.

In tale nuovo scenario, e vista la premessa del presente Atto di Indirizzo, la Provincia di Monza e della Brianza invita AFOL MB a perseguire i seguenti obiettivi:

A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Progettare e realizzare percorsi di qualifica e diploma professionale leFP che valorizzino modalità formative innovative e flessibili anche considerando il contesto di ripresa della pandemia, in continuità con le buone pratiche avviate nel periodo di formazione a distanza, e con l'obiettivo di facilitare il recupero degli apprendimenti non pienamente conseguiti.
2. Sviluppare i Piani Formativi dei nuovi indirizzi professionali avviati nell'a.f. 20/21 (Operatore informatico) o da promuovere nell'offerta formativa 21/22 (Operatore gestione delle acque e risanamento ambientale) con particolare attenzione a favorire l'accesso a nuove competenze, tra cui le STEM e le digitali in

particolare alle studentesse, per facilitare il matching tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro.

3. Avviare la sperimentazione regionale sul registro elettronico SIUF, in sostituzione del registro delle presenze cartaceo per le prime e le seconde annualità, a campionamento sulle classi della leFP attraverso il raccordo con il registro elettronico già in uso sul gestionale aziendale Vanoglio.
4. Potenziare i servizi di orientamento con azioni fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale (scuole, comuni, imprese, etc.) al fine di prevenire la dispersione scolastica, sostenere il successo formativo, accompagnare le transizioni tra la formazione e il lavoro e viceversa, nonché a combattere gli stereotipi di genere.

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. Partecipare attivamente alla realizzazione di azioni di rete, a valere sulle misure del nuovo programma GOL come prospettato dal PNRR, in sinergia con l'Area lavoro e con i partner territoriali, per promuovere in caso di situazioni di crisi aziendali, interventi formativi per "gruppi di lavoratori" finalizzati alla riqualificazione professionale (reskilling e upskilling), a contrastare le stesse crisi aziendali e a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari.
6. Sviluppare un'offerta formativa all'interno delle misure di politica attiva del lavoro e della formazione, in stretta sinergia con l'Area Lavoro e con gli operatori della rete territoriale, a valere sulle misure definite nel PNRR, sui contingenti dei dispositivi nazionali (GOL, GG) e regionali (DUL), per supportare i giovani nella collocazione e i lavoratori in transizione e disoccupati nei percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento, con attenzione a sostenere l'innalzamento delle competenze digitali, l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni.
7. Progettare e realizzare un catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante che in ottica di promozione del "life-long learning" favorisca, anche in vista della ripresa economica, l'acquisizione e lo sviluppo di nuove competenze, in particolare quelle digitali, tecniche e scientifiche, con la finalità di accrescere la professionalità (upskilling), riqualificare (reskilling) e migliorare la mobilità dei lavoratori, garantire una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa. Inoltre rispondere anche al fabbisogno delle imprese che esprimono una domanda di lavoro qualificata secondo propri

standard di competenze e sollecitare un ruolo attivo del mondo imprenditoriale nel colmare il gap di competenze dei disoccupati in fase di reinserimento.

C) Con riferimento alla formazione superiore:

8. Promuovere e rafforzare l'offerta di Alta formazione specialistica "Tecnico del restauro e dei beni culturali in legno", radicata sul territorio nella valorizzazione del patrimonio culturale e nei mestieri della tradizione e dell'artigianato artistico, che rappresenta eccellenza regionale nella quale si tramandano competenze e saperi su quali si innestano processi di innovazione e digitalizzazione.

D) Con riferimento ai progetti:

9. Sviluppare un piano di fattibilità per l'implementazione del Sistema di formazione professionale terziaria (ITS) che sia finalizzato al completamento dell'offerta formativa della filiera professionalizzante e di specializzazione nell'ambito del settore dell'ICT nei differenti livelli di acquisizione degli standard di competenze dei percorsi di diploma professionale IeFP, IFTS e ITS.

RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI

L'Azienda Speciale deve essere amministrata e diretta secondo logiche e comportamenti manageriali, entro i limiti e secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza, perseguiti anche attraverso l'introduzione di strumenti di controllo di gestione della spesa, ferma restando la sua autonomia gestionale.

Si conferma il sistema di controllo - adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza sull'Azienda Speciale Afol, secondo il modello operativo approvato con deliberazione n. 100 del 03/10/2019.

La copertura dei costi diretti e quota parte di quelli indiretti e generali (ammortamenti, manutenzioni Immobili, accantonamenti per acquisto/rinnovo attrezzature, spese generali di amministrazione, ecc....) va garantita attraverso delle entrate proprie. Tali risorse andranno ad integrare il contributo gestionale che, ai sensi dell'art. 7 della Convenzione è determinato per l'anno 2020 nella misura minima di € 0,12 e massima di € 0,20 per abitante della Provincia.

Con particolare riguardo ai percorsi in diritto/dovere di istruzione e formazione, si richiama la Delibera di Giunta Regionale n. 3143 del 18.02.15 invitando l'azienda, solo se necessario e in modo residuale, a finanziare tali percorsi attraverso risorse proprie dell'Azienda e/o attraverso l'impiego di parte dei ricavi dei servizi a pagamento offerti sul libero mercato. Considerato l'attuale periodo di crisi, si invita l'Azienda Speciale ad

attuare una politica di contenimento dei costi e di ottimizzazione della spesa, perseguendo una strategia che consolidi la sostenibilità economica del servizio entro il perimetro dei budget stanziati per l'anno formativo in corso con il Decreto regionale della Direzione Generale Formazione e Lavoro n.12206 del 15.09.2021.

Per ciò che concerne le risorse umane si fa riferimento all'art.18 comma 2 bis, del D.L. n.112/2008 convertito dalla L. 133/2008 introdotto dall'art.1 comma 557 della L.147/2013 (Legge di Stabilità per il 2014) e successivamente modificato dall'art. 4 comma 12 bis, del D.L.n.66/2014 convertito dalla L. 89/2014. Come indicato nella pronuncia della Corte dei Conti Lombardia n.208/2015, *"rispetto alla formulazione originaria, introdotta dalla Legge di Stabilità 2014 la disposizione richiamata non prevede che i divieti e le limitazioni delle assunzioni di personale delle amministrazioni controllanti si applichino direttamente ad aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale, sancendo però a carico di queste ultime un obbligo di riduzione dei costi del personale da conseguire attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni."*

L'amministrazione controllante adotta quindi un proprio atto di indirizzo che definisce, per ciascun organismo controllato, specifici criteri e modalità di attuazione del suddetto obiettivo di riduzione dei costi del personale.

Alla luce di quanto sopra detto si evidenziano di seguito i principi fondamentali cui l'azienda speciale AFOL MB dovrà attenersi:

- Si raccomanda di attenersi al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, senza computare a tal fine specifiche esclusioni previste da deroghe normative, con particolare riferimento al principio di estraneità della spesa - eterofinanziata, ivi compresa la consistenza del fondo per la contrattazione integrativa decentrata.
- Rientra nelle facoltà dell'Agenzia valutare l'attivazione di un piano per l'assunzione di personale in forma stabile, nei limiti economici definiti nel budget annuale. Per l'individuazione dei soggetti da assumere e per il conferimento di incarichi, l'Agenzia dovrà sempre ricorrere a procedure concorsuali/selettive, dando priorità alle eventuali graduatorie ancora attive, ove applicabili, e in mancanza, attraverso nuove procedure concorsuali, preventivamente autorizzate dalla Provincia.
- Per quanto attiene agli acquisti di beni e servizi, l'Azienda Speciale, definito il piano annuale degli acquisti di beni e servizi e il fabbisogno di approvvigionamenti, è tenuta a operare esclusivamente mediante apposite procedure comparative/appalto rispettose dei principi di imparzialità, trasparenza e integrità, così come previsto dalla normativa vigente e dai regolamenti aziendali in materia, ricorrendo anche alla Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e della Brianza.
- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda speciale AFOL MB, nei limiti sopra indicati, di valutare la possibilità di avvalersi degli strumenti di flessibilità introdotti dalla legislazione in materia di lavoro privato, laddove non sussistano previsioni pluriennali.

- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda la stipula di specifici accordi in sede sindacale che regolamentino i contingenti relativi a determinate tipologie contrattuali (quali il contratto a tempo determinato, il contratto di somministrazione e il part-time);
- L'importo del buono pasto non potrà essere superiore a quello riconosciuto ai dipendenti della Provincia Monza e della Brianza.
- L'Azienda Speciale favorirà la valorizzazione del personale attraverso azioni di carattere organizzativo, motivazionale, formativo e di crescita professionale al fine di creare un ambiente di lavoro all'interno del quale il personale possa sentirsi parte del sistema e responsabilizzato nel proprio ruolo.
- Favorire convenzioni con la Provincia e con le altre aziende speciali della Provincia al fine di ottimizzare interventi e risorse.

Con specifico riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e alle risorse stanziare, si raccomanda un'attenta gestione delle stesse secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza, nel rispetto del *"Protocollo operativo per la gestione del personale della Provincia di Monza e Brianza in distacco funzionale presso AFOL Monza e Brianza"* sottoscritto in data xx.10.2021 e dell'*"Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di potenziamento dei centri per l'impiego"* in sottoscrizione. Tenuto conto della rilevante immisione di personale in distacco che tale Piano di Potenziamento determina, si raccomanda un'efficiente ed efficace gestione del capitale umano, al fine di incrementare la qualità e quantità di servizi dei Centri per l'Impiego.

Gli obiettivi fondamentali, da realizzare quindi per incrementare l'efficienza, controllare meglio i processi e facilitare l'organizzazione del lavoro, sono rappresentati dall'adeguamento del sistema di gestione per la qualità alla nuova norma ISO9001:2015 per un approccio complessivo coerente con il PDCA (Plan-Do-CheckAct).

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA AMMINISTRATIVA e PRIVACY

L'Azienda Speciale proseguirà nel dare attuazione, per gli aspetti di competenza, alla normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e a quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, secondo le indicazioni contenute nello schema del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 in corso di attuazione-, approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza, assicurando nei confronti di quest'ultima un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e

Gestione del Rischio di cui al d.lgs. n. 231/2001, e aggiornamento dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.

Si conferma, altresì, la definizione regolamentare dell'Accesso Civico generalizzato.

L'azienda proseguirà le azioni di monitoraggio e sviluppo per la conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D. Lgs. 196/2003 e come modificato dal D. Lgs. 101/2018 in tema di protezione dei dati personali. Oltre ad aver definito i dati e le regole che attengono al loro trattamento ha assunto una serie di misure volte alla tutela della riservatezza e alla garanzia di sicurezza. Trattandosi di dati e trattamenti informatici, l'azienda proseguirà con lo sviluppo delle misure necessarie inerenti alla Cybersecurity.

Sul tema della digitalizzazione l'azienda ha altresì intrapreso importanti iniziative rispetto alle indicazioni del Codice dell'amministrazione digitale – CAD (D.Lgs. n. 82/2005). Con l'adozione del piano per la gestione documentale e del piano della conservazione, l'azienda adempie alla tenuta del protocollo informatico, alla conservazione a norma dei fascicoli, alla gestione delle firme elettroniche e alla trasmissione informatica dei documenti.

VERIFICHE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO

Le verifiche sullo stato di attuazione delle linee di indirizzo vengono svolte con le modalità previste nel Decreto Deliberativo Presidenziale n. 100 del 03/10/2019 “Contratto di servizio per la gestione dei centri per l'impiego, per il supporto al collocamento mirato e assistenza tecnica - Modello di controllo da parte della Provincia di Monza e della Brianza.”

In particolare, sono strumenti di monitoraggio e controllo la Relazione Trimestrale e il Report Annuale.

RELAZIONE TRIMESTRALE

Questa sezione è dedicata alla fase del controllo della gestione ovvero al confronto periodico, su base trimestrale e annuale, tra i risultati desiderati e i risultati effettivamente conseguiti in termini economici, patrimoniali e finanziari. Si analizzano in particolare gli effetti delle scelte aziendali sull'economicità aziendale, evidenziandone i risultati di periodo, gli scostamenti rispetto agli obiettivi definiti nel budget di periodo e definendo le azioni correttive da porre in essere.

REPORT ANNUALE DI MONITORAGGIO E CONTROLLO

Il report di monitoraggio e controllo documenta il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici relativi all'anno di riferimento, con approfondimenti di dettaglio relativamente ai servizi, alla gestione economico-finanziaria e al sistema di compliance.

**La presente copia e' conforme all'originale depositato
presso gli archivi dell'Azienda**

B5-56-A7-6F-7F-DD-D4-E5-61-E1-F2-96-12-05-76-40-75-2B-F0-29

CAdES 1 di 2 del 27/10/2021 18:27:41

Soggetto: CORRERA MARCELLO MARIO ROSARIO

S.N. Certificato: 013D AE3B

Validità certificato dal 09/11/2020 09:52:41 al 09/11/2023 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 2 di 2 del 28/10/2021 08:15:02

Soggetto: CROCI STEFANIA

S.N. Certificato: 00FF 288F

Validità certificato dal 09/01/2020 12:36:12 al 09/01/2023 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
