



**PROVINCIA
MONZA BRIANZA**

Oggetto:	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO MONZA E BRIANZA - AFOL MB - LINEE DI INDIRIZZO ANNO 2024 IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI. APPROVAZIONE.
-----------------	---

DECRETO DELIBERATIVO PRESIDENZIALE

N. 158 DEL 28-09-2023

L'anno duemilaventitre il giorno ventotto del mese di Settembre alle ore 18:15, 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 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;

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 i Decreti Deliberativi Presidenziali n. 129 del 18.10.2018 e n. 113 del 24.10.2019, 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'annualità in oggetto;

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”;

Legge Regionale 5/10/2015 n. 30 “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”

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, esecutiva;

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'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza e novazione soggettiva del servizio (i.e.). Esecutiva”;

la Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13.12.2018 “Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza/Afol MB: approvazione modifiche statuto e schema di convenzione quadro tra la Provincia di Monza e della Brianza e l'Afol Monza Brianza per lo svolgimento strumentale delle diverse funzioni della Provincia relative alla “promozione del diritto al lavoro”.

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. 129 del 18.10.2018 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”;

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 113 del 24.10.2019 ad oggetto “il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 119 del 27.10.2020 ad oggetto “Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB). Linee d'indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali. Approvazione”;

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 119 del 27.10.2020 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”;

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 122 del 26.10.2021 ad oggetto “*Agenzia per la Formazione, l’Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB). Linee d’indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali. Approvazione*”;

il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 136 del 26.10.2022 ad oggetto “*Agenzia per la Formazione, L’orientamento e il Lavoro Monza e Brianza - AFOL MB- linee di indirizzo anno 2023 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 – non 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 2024, di cui all’Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, a cui l’azienda speciale Agenzia 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.
3. **DI** riproporre, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lett. g) del D.lgs. 267/2000, gli indirizzi gestionali nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;

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

LC/pm

Decreto Deliberativo n. 158 del 28-09-2023

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.



**PROVINCIA
MONZA BRIANZA**

**Oggetto: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO
MONZA E BRIANZA - AFOL MB - LINEE DI INDIRIZZO ANNO 2024 IN
TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E
STRUMENTALI. APPROVAZIONE (I.E.)**

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, 28-09-2023

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



**PROVINCIA
MONZA BRIANZA**

**Oggetto: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO
MONZA E BRIANZA - AFOL MB - LINEE DI INDIRIZZO ANNO 2024 IN
TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E
STRUMENTALI. APPROVAZIONE (I.E.)**

**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

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

Addì, 28-09-2023

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



**PROVINCIA
MONZA BRIANZA**

**Oggetto: AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO
MONZA E BRIANZA - AFOL MB - LINEE DI INDIRIZZO ANNO 2024 IN
TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E
STRUMENTALI. APPROVAZIONE.**

PARERE DI CONFORMITA'

(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:

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. SANDRO DE MARTINO

Addì, 28-09-2023

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



ALLEGATO A

Provincia di Monza e della Brianza

AFOL MB

*Agenzia per la formazione,
l'Orientamento e il Lavoro Monza Brianza*

LINEE D'INDIRIZZO
2024



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 2023.

AFOL MB, *organismo di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 1, lett. "e" dell'allegato I.1 del D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36*, istituita per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, è definita 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, nel 2024, si svilupperà in un contesto socio-economico caratterizzato da continue trasformazioni, che hanno interessato l'economia mondiale, a partire dalle grandi tendenze della globalizzazione economica e del conseguente aumento della competizione sui mercati internazionali. All'interno e a fianco di questo macro processo mondiale, in Italia ed Europa si sono inserite altre tendenze prevalenti, che hanno avuto un impatto significativo nel mercato del lavoro: l'invecchiamento della popolazione, con la creazione di nuova domanda di lavoro legata alla cura della persona; la digitalizzazione e l'automazione, che richiedono nuove competenze anche nelle professioni esecutive; l'esternalizzazione di molte funzioni di staff e supporto, che hanno prodotto un aumento della occupazione nel settore dei servizi e del lavoro autonomo professionale. Si sta inoltre facendo strada la richiesta di nuove professionalità connesse alla sostenibilità ambientale in attività legate all'agricoltura, all'economia circolare, alla transizione energetica, alla mobilità, all'efficienza energetica degli edifici, alla tutela delle risorse idriche e al contrasto all'inquinamento.

Queste tendenze hanno profondamente influito sul mercato del lavoro, modificandone la domanda in termini di professionalità e competenze richieste, di stabilità dei contratti, di entità dei compensi e di natura delle prestazioni, determinando una crescente polarizzazione del mercato del lavoro: da un lato i comparti più innovativi cercano nuove professioni ad elevata specializzazione, talvolta non ancora presenti sul mercato, la cui scarsa offerta e il livello elevato di competenze contribuiscono ad approntare condizioni lavorative particolarmente favorevoli; dall'altro, nei settori più maturi e che risentono particolarmente della concorrenza sul prezzo, vengono spesso



richieste mansioni esecutive e/o particolarmente diffuse, sulle quali c'è il rischio si possa scaricare la crescente compressione dei costi di produzione, generando così condizioni lavorative oltremodo svantaggiose. In questa area del mercato del lavoro, emerge e si consolida in questi anni il fenomeno dei working poor, lavoratori che non percepiscono un reddito sufficiente al proprio sostentamento, più frequente nelle professioni esecutive entro il lavoro subordinato e in alcuni ambiti delle professioni autonome a bassa - ma talvolta anche ad alta - qualifica. Tale situazione coinvolge particolarmente le realtà produttive che non applicano i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, creando contestualmente una situazione di dumping difficile da fronteggiare per il sistema imprenditoriale nel suo complesso. Aumenta inoltre la difficoltà delle persone espulse dal mondo del lavoro, che faticano a trovare una nuova collocazione e rischiano processi di marginalizzazione economica e sociale.

In questo quadro si inseriscono i repentini cambiamenti degli ultimi quattro anni: le conseguenze della pandemia generata dal Covid 19, l'instabilità mondiale connessa alla guerra in Ucraina, le crescenti tensioni geopolitiche, l'aumento altalenante dei prezzi dell'energia e di numerose materie prime, la difficoltà di approvvigionamento per alcuni semilavorati, necessari alla produzione manifatturiera, all'inflazione crescente e il conseguente aumento dei tassi di interesse, la riduzione del potere di acquisto, l'elevata instabilità del settore finanziario. Si registra una crescente, generalizzata difficoltà per il sistema produttivo e imprenditoriale di prevedere gli scenari futuri e conseguentemente di organizzare la propria struttura produttiva, di effettuare scelte strategiche e di investimento e inserire nuova occupazione. Questa situazione ha ricadute specifiche anche per il territorio della Provincia di Monza e della Brianza, in cui convivono comparti produttivi che hanno visto crescere volumi e marginalità ed altri che, con andamenti molto altalenanti, ne sono maggiormente colpiti. La repentina ripartenza del sistema economico dopo lo stop della pandemia nel contesto del costante degiovanimento della popolazione italiana, inoltre, conduce il sistema produttivo nel suo complesso a denunciare una diffusa difficoltà nel reperire il personale da inserire nel proprio organico.

In tale scenario complesso e, in alcuni settori produttivi, ancora incerto si inseriscono le risorse economiche straordinarie del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che finanziano importanti riforme di lungo periodo, nonché misure straordinarie, sia per far fronte ai danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica sia con l'obiettivo di accompagnare il Paese nello sviluppo di politiche a sostegno della transizione ecologica e ambientale. Per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, già nel 2022, ha preso avvio il Programma di riforma GOL – Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori - che vuole supportare, entro il 2025, 3 milioni di persone nel trovare la propria collocazione o ricollocazione all'interno del mondo del lavoro grazie all'aggiornamento, la formazione professionale, l'orientamento e accompagnamento al lavoro, integrando le politiche attive con quelle di contrasto alla povertà. Particolare rilevanza riveste inoltre il piano di investimento a valere sul Sistema Duale, che vuole promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani e degli adulti senza diploma, in linea con la transizione ecologica e digitale, attraverso l'incremento della partecipazione all'educazione formale e a quella professionale nonché alla formazione attraverso il sistema duale, che include anche l'apprendistato e che valorizza il diffuso sistema dell'artigianato e delle piccole imprese del territorio.



A livello territoriale, la Brianza vanta una consolidata tradizione di dialogo e di cooperazione tra istituzioni, rappresentanze del sistema produttivo e del privato sociale, nonché una altrettanto spiccata vocazione alla concretezza e rapidità nell'implementazione di strategie per fronteggiare le difficoltà.

Inoltre, a seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea (CE) del 'Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027' (DGR 6884 del 5/9/2022) è disponibile una dotazione di oltre 1,5 miliardi di euro, per finanziare temi chiave della politica regionale quali l'istruzione, la formazione e il lavoro. Regione Lombardia, nell'ambito del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2023 - 2025, in linea con i Goal dell'Agenda 2030, ha indirizzato la propria strategia pluriennale individuando 5 temi chiave per garantire la ripresa e lo sviluppo regionale: "il rilancio del sistema economico e produttivo"; "la bellezza, natura e cultura lombarde"; "la forza dell'istruzione, della formazione, della ricerca e del lavoro"; "la persona, prima di tutto"; "un territorio connesso, uno sviluppo sostenibile".

Questi temi chiave, cui si aggiunge quello della semplificazione, confermano le priorità strategiche che Regione Lombardia ha individuato per la programmazione 2021-2027 nel "Documento di Indirizzo Strategico per la politica di coesione 2021-2027" (DIS), che costituisce un punto di riferimento per l'identificazione delle priorità del Programma FSE+. La sfida del lavoro è rappresentata dal rilancio dell'occupazione (oltre 460 milioni di euro), con un focus di attenzione prioritario nei confronti delle persone più svantaggiate e fortemente colpite dalla crisi economica di questi ultimi anni.

INDIRIZZI GENERALI

In coerenza con il quadro sopra delineato e gli indirizzi europei, nazionali e regionali richiamati, si individuano di seguito gli ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni da AFOLMB a supporto del territorio, coerentemente con la mission aziendale che persegue *"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"*.

L'attività dell'Agenzia si muove, dalla sua costituzione, nel sistema lombardo dei servizi alla formazione e al lavoro delineato dalle Leggi Regionali 6 agosto 2007, n. 19 sul sistema di istruzione e formazione e 28 settembre 2006 n. 22 sul mercato del lavoro, così come modificate e innovate principalmente dalla Legge Regionale 5 ottobre 2015 n. 30 "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 dalla Legge Regionale 4 luglio 2018, n. 9 "Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo" che definisce indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, in tema di lavoro.



La valorizzazione e il consolidamento del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art. 1 comma 1 punto e della Legge Regionale n. 9, continua a rappresentare un obiettivo fondamentale da perseguire insieme ai principi cardine della centralità della persona, della libertà di scelta, della personalizzazione dei servizi e della complementarità con le politiche nazionali ed europee.

I Centri per l'Impiego sono inoltre chiamati a svolgere le funzioni affidategli e a garantire il rispetto dei LEP secondo gli obiettivi e le indicazioni nazionali.

L'attuale perimetro dei servizi al lavoro e alla formazione, in rapporto alle competenze provinciali in tema di lavoro si è sviluppato negli anni all'interno della Convenzione quadro tra Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB, sottoscritta in data 18.12.2018 e che ha durata settennale. La gestione delle funzioni relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego, le attività relative al supporto al Collocamento Mirato e l'assistenza tecnico amministrativa, è regolata dal contratto di servizio approvato con DDP 47 del 11.4.2019 e stipulato il 2.5.2019, che cesserà i suoi effetti in data 31.12.2023.

La significativa evoluzione che ha subito il contesto entro cui operano i Centri per l'impiego e nel quale sono attuate ed erogate le Politiche attive del lavoro, nonché l'evolversi dei fabbisogni progettuali della Provincia di Monza e della Brianza, pongono il tema di reinquadrare l'azione dell'Agenzia entro una nuova cornice, che possa dare una prospettiva progettuale adeguata e di lungo periodo all'operato dell'Agenzia medesima.

Il Piano Attuativo Regionale PAR del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" denominato GOL – che attua la Milestone 2 – della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1 ALMP's (Active Labour Market Policies) approvato, in versione aggiornata, da Regione Lombardia con DGR 923 dell'11/09/2023, concorre al conseguimento dei target previsti a livello nazionale in termini di numero di beneficiari raggiunti, di formazione erogata e di adeguamento dei Centri Per l'Impiego.

Il Piano Attuativo Regionale declina gli indicatori di risultato e realizzazione, con la relativa tempistica, per il conseguimento degli obiettivi su base regionale, provinciale e di singolo CPI che sono stati definiti nell'ambito della Convenzione tra ANPAL e Regione.

AFOL Monza Brianza, in qualità di soggetto gestore dei Centri per l'Impiego, è chiamata collaborare nel presidio, nella gestione della rete integrata dei servizi e nel monitoraggio costante delle attività programmate e realizzate dalla rete territoriale, con l'obiettivo di raggiungere gli obiettivi territoriali definiti nella programmazione regionale. Inoltre, si richiede ad AFOL, anche a fronte della significativa azione programmatoria e realizzativa nell'ambito dell'offerta formativa dei CFP, avviata nel secondo semestre del 2022 e consolidata nel 2023, di mantenere e sviluppare un ruolo attivo nella promozione di percorsi formativi, che forniscano ai beneficiari coinvolti in percorsi di Politiche Attive, le competenze richieste dal Mercato del Lavoro, anche in ambito digitale, in coerenza con gli obiettivi assegnati da Regione in termini di utenti avviati a percorsi formativi, con una particolare attenzione all'acquisizione di competenze digitali e alla conclusione positiva dei suddetti percorsi.



Anche per il 2024 si conferma strategica l'azione di attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego. Con DDP n. 18 del 23 febbraio 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.

È in fase di imminente approvazione, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il documento di aggiornamento regionale approvato con DGR 749 del 24 luglio 2023 *"Piano di potenziamento dei Centri Per l'Impiego di cui al DM 74/2019 e al DM 59/2020 – Aggiornamento della DGR 3837 del 17 novembre 2020 alla luce dell'inserimento nel Piano nazionale di ripresa e resilienza - M5.C1 Investimento 1 "Potenziamento dei Centri Per l'Impiego"*.

AFOL MB dovrà proseguire nell'attuazione del Piano, prevedendo i necessari investimenti strutturali e infrastrutturali per l'adeguamento e l'ammodernamento delle sedi dei CPI, oltre che la messa in campo di strategie e misure che mirino al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza in tema di politiche attive del lavoro e della formazione. AFOL MB dovrà inoltre completare la riorganizzazione della propria dotazione delle risorse umane, in linea con il graduale processo di immissione di nuovo personale che tenga conto del nuovo contingente assegnato come da DDUO di Regione Lombardia n. 12595 del 25.08.2023 e delle possibilità di finanziamento tramite Convenzione regionale. Si dovrà puntare al completamento del contingente presso le sedi dei CPI nel corso dell'anno 2024, sia mediante le procedure concorsuali già avviate dalla Provincia, sia attraverso proprie selezioni per la quota in Convenzione.

In tema di rilancio dell'occupazione, gli interventi sulle persone più colpite dalla crisi si connoteranno attraverso servizi di orientamento, riqualificazione ed accompagnamento al lavoro, ma anche di adattamento delle competenze dei lavoratori e di innovazione dei modelli organizzativi.

Contestualmente, si invita AFOL a proseguire nel costante dialogo intrapreso, a fianco della Provincia, con gli attori territoriali contribuendo alla elaborazione di strategie comuni in tema di orientamento, lavoro e di formazione sui tavoli istituzionali di confronto.

Anche grazie alle evidenze che emergeranno dai dati dell'Osservatorio Provinciale del Mercato del lavoro, che troverà collocazione negli spazi in costruzione presso la sede di Meda, si proseguirà nei confronti periodici sui temi afferenti alle tendenze del mercato del lavoro e della formazione, per fornire una lettura il più possibile integrata, con anche l'utilizzo di indicatori socio-economici, del contesto territoriale.

I servizi di rete per il lavoro rivolti ai Comuni del territorio sono gestiti tramite convenzioni stipulate tra la Provincia di Monza e della Brianza, Afol MB e il comune interessato, sulla base dello schema di convenzione approvato con DDP n. 15 del 22 febbraio 2022. Per la gestione dei servizi di rete sono state stipulate 21 convenzioni che cesseranno in data 31.12.2024.

In questo ambito, l'Agenzia dovrà operare al fine di consolidare e sviluppare la rete degli Sportelli lavoro in ottica di territorialità e prossimità dei servizi, con particolare riguardo alla fascia di popolazione più fragile o più



difficilmente raggiungibile, come previsto anche dalle politiche di prossimità del programma GOL.

Con riferimento agli interventi riguardanti la formazione e l'orientamento, la Provincia invita AFOL MB a realizzare, in continuità con i servizi in essere, progettualità che promuovano e favoriscano l'apprendimento e accompagnino la persona in tutto il ciclo della vita per mantenere sempre vitale e fertile il terreno delle conoscenze, così come delineato dalle linee di intervento del PNRR, del PAR e del FSE+ 2021-2027, e del Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura, approvato con DGR n. 262 del 11.05.23.

L'offerta formativa dovrà connotare il ruolo di agenzia formativa di AFOL MB e declinarsi nei differenti ambiti previsti dal sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale.

Nell'ambito dei percorsi dell'offerta di secondo ciclo, AFOL MB dovrà consolidare gli indirizzi delle qualifiche e dei diplomi professionali in DDIF già presenti nei tre Centri di Formazione Professionale (CFP) con il completamento della filiera professionalizzante dei percorsi IFTS nell'ambito della formazione terziaria e il quinto anno per l'accesso all'esame di Stato; dovrà inoltre sviluppare nuove progettualità, anche mediante studi di fattibilità, che soddisfino il fabbisogno territoriale di riqualificazione delle competenze valutando anche la possibilità di realizzazione di un nuovo Centro di Formazione Professionale – con percorsi in DDIF da declinarsi e personalizzare in base alle esigenze occupazionali delle realtà produttive esistenti sul territorio.

L'accesso ai servizi di istruzione e formazione dovrà essere funzionale da un lato a ridurre il rischio di dispersione scolastica, formativa ed educativa e, dall'altro, a sostenere percorsi in linea con i fabbisogni di competenze delle imprese, sia in termini di apprendimento di nuove competenze (reskilling) che di miglioramento di quelle esistenti (upskilling), perseguendo così un forte orientamento all'inclusione di genere e al sostegno all'istruzione, alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Permane la necessità di migliorare le competenze digitali e professionali al fine di sostenere le transizioni verde e digitale, rafforzare l'innovazione e il potenziale di crescita dell'economia, promuovere l'inclusione economica e sociale e garantire occupazione di qualità. 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 giovani, con priorità ai NEET, che posseggono conoscenze digitali sotto la soglia minima, , 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 disegualianze di genere nel mondo del lavoro.

Non ultimo, AFOL dovrà sviluppare all'interno di un più ambizioso intervento, nell'ambito dei servizi di rete ai Comuni, la nuova progettualità dell'Accademia di Formazione degli Enti Locali "AFEL", con l'obiettivo di programmare e attuare azioni formative destinate alle persone interessate a partecipare alle procedure concorsuali bandite dagli Enti locali, loro aziende speciali o consorzi, ai neoassunti vincitori di concorsi e a personale già in servizio presso i Comuni del territorio.



I servizi affidati tramite i contratti di servizio in corso e di prossima emanazione, riferiti alla citata Convenzione Quadro, consentiranno ad Afol di agire in un quadro strategico di ampio respiro, nel rispetto delle normative vigenti e successive evoluzioni.

Si conferma, infine, che sarà garantita anche per l'anno 2024 l'erogazione di un contributo istituzionale come da modifica statutaria, approvata in Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 46 del 13/12/2018 (art. della Convenzione Quadro).

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".

SERVIZI PER IL LAVORO

Come dettagliato in premessa la Provincia di Monza e della Brianza e Afol Monza Brianza garantiscono congiuntamente le attività e le 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 e successivi aggiornamenti.

Nello specifico, AFOL Monza Brianza nei prossimi anni dovrà assicurare l'esercizio delle Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego, comprese quelle relative alle liste degli iscritti al 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.

Le attività dei CPI dovranno proseguire nel consolidamento dei propri ambiti di sviluppo, concorrendo all'elaborazione di un'offerta integrata tra le politiche del lavoro e la formazione lungo tutto l'arco della vita, in funzione dei bisogni complessi della persona.

Tali attività potranno perfezionarsi anche grazie all'attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego e del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), perno dell'azione di riforma delle politiche attive del lavoro e della gestione di misure finalizzate a contrastare la disoccupazione.

Il piano di Potenziamento prevede infatti l'assunzione di numerose unità di personale, 100 per la Provincia di Monza e Brianza, di cui 79 saranno distaccate in AFOL come indicato nel DDUO di Regione Lombardia n. 12595 del 25.08.2023, oltre alla realizzazione del potenziamento infrastrutturale delle sedi dei Centri per l'Impiego.

Le modalità di gestione operativa del personale distaccato presso Afol Monza Brianza, cui l'Agenzia è tenuta ad attenersi per garantire la piena integrazione delle attività e la maggior funzionalità dei servizi alla cittadinanza, sono



disciplinate nel *Protocollo operativo per la gestione del personale della Provincia di Monza e della Brianza in distacco funzionale presso AFOL Monza e Brianza* (Det. Dir. Provincia MB n. 1974 del 04/11/2021) nel quadro del Protocollo di intesa per il distacco di personale ai sensi dell'art. 23-bis, comma 7, del D.Lgs 165/2001 al fine del raggiungimento degli obiettivi del "programma gol" e del "potenziamento dei CPI", articolazioni progettuali del PNRR (missione 5, componente 1) approvato con DDP n. 6 del 19.01.2023

Relativamente al Piano di potenziamento infrastrutturale, inoltre, come già menzionato in premessa, la Provincia di Monza e della Brianza, ha nominato AFOL MB soggetto attuatore, demandando alla stessa l'elaborazione di un progetto di fattibilità tecnico economica degli interventi di investimento, inclusi gli uffici di coordinamento centrale della Provincia di Monza e della Brianza, il Servizio per il Collocamento Mirato e l'Osservatorio provinciale del mercato del Lavoro.

Sulla base di tale Piano di fattibilità, realizzato da Afol e approvato dalla Provincia di Monza e Brianza (DDP 81 del 5.8.2021) e delle progettazioni definitive ed esecutive per la ristrutturazione delle sedi, l'Agenzia, nel corso del prossimo anno, dovrà procedere con le successive fasi di sviluppo previste dal Piano: l'avvio dei lavori e delle opere edilizie, l'allestimento delle sedi e l'adeguamento delle infrastrutture informatiche.

Le attività di cui sopra dovranno essere programmate e realizzate sulla base delle indicazioni contenute nell'*Accordo operativo per la gestione dell'implementazione infrastrutturale del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego*, sottoscritto tra le parti in data 04.11.2021 e nell'*Addendum* allo stesso sottoscritto in data 07.06.2022, così come da indicazioni regionali (DGR 6765 del 25.07.2022, DGR 5101 del 26.07.2021 e DGR 749 del 24.07.2023). In particolare, con DGR 749 del 24 luglio 2023, Regione Lombardia ha avanzato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la proposta di adeguamento del Piano di Potenziamento dei CPI, già in fase di attuazione, definendo lo stanziamento di ulteriori risorse per ogni Centro per l'impiego della Provincia di Monza e della Brianza al fine di consentire il completamento degli interventi infrastrutturali e dei sistemi informativi necessari a garantire gli obiettivi previsti.

Nel 2024 AFOL, attraverso i Centri per l'Impiego, sarà chiamata ad assicurare i servizi al lavoro connessi alle nuove misure di Inclusion e accesso al Lavoro, quali il Supporto Formazione e Lavoro (SFL), e l'Assegno di Inclusion e (ADI). Si tratta delle misure che, secondo quanto disposto dal DL n. 48 del 2023, convertito in legge n. 85 del 3 luglio 2023, hanno sostituito il reddito di cittadinanza, distinguendo i beneficiari tra coloro che necessitano di un supporto all'inserimento nel mercato del lavoro e coloro che necessitano di una più ampia presa in carico da parte dei servizi sociali. In particolare, SFL, in vigore dal 1° settembre 2023, è una misura di attivazione al lavoro, che prevede la partecipazione dei destinatari a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate (art. 12 del D.L. Lavoro 2023). Afol quindi si occuperà dell'erogazione dei percorsi di Politiche Attive che i beneficiari SFL dovranno attivare ai fini dell'ottenimento dell'indennità prevista, anche grazie al coordinamento della rete di Operatori e il raccordo con i servizi del territorio. A partire dal 1° gennaio 2024 sarà disponibile anche l'Assegno Di



Inclusione (ADI), che si configurerà come una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata al possesso di requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno, alla prova dei mezzi sulla base dell'ISEE, alla situazione reddituale del beneficiario e del suo nucleo familiare e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

In tale 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 sarà definito nel contratto di servizio che regolerà l'esercizio delle **funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi**, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato delle persone con disabilità:

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, del reddito di cittadinanza (e delle successive misure).

2. Gestire e sviluppare azioni di rilevanza strategica e istituzionale nel quadro del Piano Provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità LIFT, quali l'attività di incontro domanda-offerta dedicata e le azioni di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento ai datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge 68/99.



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 febbraio 2021:

1. Proseguire nella realizzazione delle fasi del "Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive della Provincia di Monza e Brianza – approvato da Regione Lombardia con DDUO 10606/2021 sulla base delle azioni previste 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), per l'adeguamento delle sedi dei CPI tramite acquisto di arredi, dotazione informatica, manutenzioni ordinarie e straordinarie e spese afferenti, sottoscritto tra la Provincia e AFOL MB, ente attuatore del Piano.

Il 2024 dovrà vedere il Piano entrare nella fase attuativa della realizzazione delle opere con l'allestimento delle sedi di Monza e di Meda e il completamento delle opere di adeguamento infrastrutturale della sede del nuovo CPI di Vimercate.

C. Con riferimento agli interventi in materia di **politiche attive del lavoro**, in linea con il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, il PNRR e il Programma GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, queste ultime dovranno essere prioritariamente orientate ad affrontare le sfide legate ad un mercato del lavoro che vede affacciarsi un periodo di ulteriore incertezza connesso agli effetti dei recenti fenomeni economici e geopolitici internazionali, 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:

1. Perseguire gli obiettivi previsti dalle misure nazionali e regionali e nello specifico, In relazione al Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) le azioni dovranno essere fortemente orientate ad avviare la platea dei lavoratori in transizione e disoccupati a percorsi di upskilling e reskilling, con particolare focus sugli aspetti legati alle competenze digitali e alla retention degli utenti, al fine di assicurare il completamento del percorso formativo.

AFOL MB è chiamata a portare il proprio contributo nel raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati dalla Regione alla Provincia di Monza e Brianza, collaborando attivamente alla costruzione e all'implementazione del sistema di governance della rete territoriale con la Provincia e con gli operatori sottoscrittori degli accordi di rete.

Nello sviluppo e nella realizzazione dei progetti di politiche attive del lavoro, si fa riferimento inoltre al contributo dell'Agenzia nel raggiungimento degli obiettivi del nuovo "Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027" in base alle linee guida, ai dispositivi e alle risorse che saranno messe a disposizione.

2. 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.



3. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati, quali ad esempio le persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e i NEET, nonché 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.
4. 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.

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.

Già nell'ultimo triennio, 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'economia, welfare, formazione, territorio per far ripartire il territorio. È 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.

Proprio all'interno dell'edizione del 2022 di "Brianza Restart", la Provincia di Monza e della Brianza, raccogliendo



la sollecitazione delle parti sociali, ha lanciato l'iniziativa di stipulare un "Patto per il Lavoro" della Brianza. Tale Patto, attraverso un percorso di condivisione con gli stakeholder, vuole definire le priorità e gli strumenti operativi per fronteggiare insieme la complessa situazione economica che si sta delineando, con particolare attenzione al mondo del lavoro, e declinarle al meglio per il territorio della Brianza.

Nel 2023, attraverso un lavoro di condivisione con gli attori firmatari del Patto, siglato l'8 giugno 2023 in occasione del "Brianza Restart", sono state individuate le linee d'azione sulle quali si concentreranno le attività e i progetti comuni.

AFOL si trova coinvolta in prima linea sul tema "incrociare il lavoro", ovvero sulla necessità di supportare il raccordo tra domanda e offerta di professionalità. Le azioni previste includono la realizzazione di iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante, con particolare attenzione alla diffusione di consapevolezza verso i giovani e le famiglie, favorendo iniziative svolte a sperimentare l'inserimento di gruppi di lavoratori a rischio marginalizzazione.

AFOL dovrà mettere a sistema, insieme agli altri soggetti firmatari del Patto, attraverso forme di condivisione, gli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione. Infine, sarà richiesta una forte collaborazione anche nella gestione delle crisi aziendali che dovessero proporsi sul territorio, valutando la possibilità di azioni preventive e concorrere alla attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

Nel 2023 la Provincia di Monza della Brianza ha presentato la domanda di partecipazione alla Manifestazione di Interesse per la creazione dei Patti Territoriali per le Competenze e l'Occupazione, in coerenza con i Patti europei e territoriali per le Competenze, che si inquadrano nell'ambito dell'iniziativa faro dell'Agenda per le competenze 2020 della Commissione europea «Pact for skills», lanciata ufficialmente nel novembre 2020, che propone un modello di impegno condiviso tra tutti i principali portatori di interessi nei diversi settori economico-produttivi per lo sviluppo delle competenze. La priorità del Patto per le competenze è rafforzare l'azione collettiva sullo sviluppo delle competenze da parte di tutte le parti interessate attraverso partenariati per le competenze, in particolare per risolvere i problemi di mismatch.

Il Patto, siglato nel territorio della Provincia di Monza e della Brianza, è specifico per le competenze e per l'occupazione nella Manifattura del Mobile e dell'Arredo e prevede un ruolo attivo di Afol nella partecipazione a riunioni, tavoli di coordinamento, progettazione e definizione delle attività formative, alla luce dell'approfondita tradizione nell'erogazione di percorsi di formazione professionale e in quanto da tempo specializzata sulla formazione legata ai percorsi professionali connessi alla manifattura del legno e arredo.

Inoltre, in qualità di ente accreditato ai servizi per il lavoro e alla formazione, AFOL gestisce PAL e attività formative, pertanto sarà coinvolta attivamente insieme a Provincia nel ruolo di governance provinciale della rete degli operatori accreditati e nella gestione di utenti disoccupati in transizione, che necessitano di un percorso di accompagnamento al lavoro.



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

Sulla base di esperienze già presenti sul territorio, 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 inoltre chiamata a:

1. 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. Proseguire nella promozione di un'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro": assicurare la prossimità dei servizi dei CPI, valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio, potenziare le attività degli Sportelli Lavoro, rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro, favorire il dialogo costante con gli attori territoriali per la rilevazione del fabbisogno.
3. Partecipare alle azioni individuate all'interno del "Patto territoriale per le competenze e per l'occupazione nella manifattura del mobile e dell'arredo", mettendo a disposizione del territorio le competenze maturate nella gestione dei percorsi formativi di settore e nell'incontro domanda-offerta, con particolare riguardo al raccordo tra formazione-lavoro.
4. Supportare la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholder del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto per il Lavoro della Brianza in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento al tema "Incrociare il lavoro: supportare il raccordo tra domanda e offerta di professionalità", promuovendo iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante e delineando possibili sinergie tra gli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione.
5. Svolgere attività di supporto tecnico-amministrativo alla Provincia di Monza e della Brianza in tema di



apprendistato e sistema informativo "SINTESI".

6. Fornire supporto e collaborare con la Provincia nella gestione delle crisi aziendali, al fine di anticipare le potenziali criticità, valutare la possibilità di azioni preventive e concorrere alla attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

SERVIZI PER LA FORMAZIONE E L'ORIENTAMENTO

Come descritto in premessa lo scenario economico, sociale ed ambientale attuale risente dei molteplici cambiamenti avvenuti a livello mondiale, nazionale e locale.

In tale contesto la Provincia di Monza e della Brianza conferma 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.

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

AFOL è invitata a programmare e realizzare interventi formativi che consolidino l'offerta formativa nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), a partire da quanto si è sviluppato in Lombardia con l'attuazione della 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, prediligendo la modalità formativa duale e l'apertura a contesti formativi all'avanguardia, in Italia e all'estero.

In tale ambito, in continuità con la programmazione precedente, con la DGR n. 576 del 3 luglio 2023, "Programmazione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) per l'anno formativo 2023/2024" Regione Lombardia ha confermato, 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.

Vista l'importanza del sistema di leFP lombardo, significativo e consolidato pilastro del sistema formativo regionale, capace di rispondere da un lato alle esigenze dei giovani che intendono scegliere un canale formativo fortemente professionalizzante, dall'altro a quelle dei sistemi economici locali, che trovano riscontro ai fabbisogni professionali proprio nei giovani qualificati e diplomati dei percorsi di leFP, si chiede ad Afol di proseguire, anche attraverso lo sviluppo di nuove progettualità rispondenti alle richieste degli attori del territorio, nella programmazione e realizzazione di percorsi nell'ambito della DDIF e nei successivi percorsi per il completamento della filiera professionalizzante fino al livello terziario non accademico.

La programmazione dei percorsi leFP dovrà essere caratterizzata, in continuità con le linee precedenti, da una forte personalizzazione dell'apprendimento e da uno sviluppo delle potenzialità e delle competenze degli allievi con interventi che, sia dal punto di vista temporale sia da quello organizzativo, siano in grado di adattarsi alle esigenze dei vari allievi, anche nel caso di allievi disabili e dei target più fragili. La personalizzazione costituirà un aspetto peculiare degli interventi riferiti a singoli o gruppi di allievi e riguarderà l'intero processo formativo, con una logica e una modalità attraverso cui saranno costruiti tutti i piani e le situazioni di apprendimento.

Tali iniziative formative si inseriranno nel quadro della messa a regime della sperimentazione del sistema duale che ha già trovato in Afol una sua configurazione maturata con una buona percentuale di percorsi in alternanza rafforzata e un buon numero di apprendisti di primo livello. Afol, pertanto, con l'offerta formativa leFP, garantirà l'assolvimento dell'obbligo di istruzione nell'ambito del DDIF, lo sviluppo e il raccordo interno dell'intera filiera dell'istruzione e formazione tecnico-professionale di livello secondario e terziario, il raccordo tra questa filiera e l'Istruzione Professionale (IP) 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 maggio 2018 e dall'Accordo Territoriale tra Regione Lombardia e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, la cui sottoscrizione si è perfezionata il 4 agosto 2022. Gli obiettivi da perseguire in tale cornice sono: 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 e mediante 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 della frequenza dei target più fragili, prevedendo interventi di orientamento specialistico e di formazione individuale o individualizzata, sia con specifiche attività di accompagnamento nei confronti degli allievi disabili sia con percorsi di riallineamento e di sostegno individuali e di gruppo; l'accelerazione e il consolidamento del processo di transizione alla modalità duale del sistema, valorizzando le esperienze in situazione quali elementi centrali per lo sviluppo delle competenze professionali



e di base dei giovani; il sostegno nella ripresa e nel consolidamento delle esperienze innovative di formazione in azienda.

AFOL opererà in questa azione programmatoria come previsto dal sistema lombardo, in attuazione delle Linee Guida volte a garantire:

- il coinvolgimento di “additional people” intesi come percorsi individuali aggiuntivi, nell’ambito delle misure addizionali previste nell’ambito della presente delibera;
- una programmazione integrata e sinergica tra fondi regionali, nazionali, europei della Programmazione FSE+ 2021-2027 e risorse a valere sul PNRR per garantire un utilizzo efficace degli strumenti finanziari a disposizione evitando sovrapposizioni tra le misure e complessità nelle procedure amministrative di gestione e rendicontazione;
- un’attenzione allo sviluppo di competenze digitali di giovani e giovani adulti, in coerenza con i più recenti standard europei, per favorire lo sviluppo di competenze di base e professionali inerenti alla diffusione delle nuove tecnologie nei luoghi di lavoro e coinvolgere i destinatari delle azioni formative in processi di cittadinanza attiva che presuppongono elevati livelli di alfabetizzazione digitale.

AFOL, in quanto agenzia formativa con i CFP, sedi accreditate per la formazione e i servizi per il lavoro e con la sede di Cernuschi 8 in Monza, recentemente accreditata ai servizi per il lavoro, dovrà inoltre proseguire nello sviluppo di interventi formativi nell’ambito della formazione continua, permanente e di specializzazione, sia con i percorsi di reskilling e upskilling previste nelle PAL finanziate dalla misura GOL, sia anche attraverso lo sviluppo di nuove progettualità e di nuovi partenariati, in risposta al fabbisogno territoriale espresso dai diversi soggetti, istituzionali e non, in ottica di evitare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Tale offerta formativa è in raccordo e integrazione con i servizi per il lavoro e trova ulteriore contestualizzazione e motivazione in quanto tratteggiato nei precedenti paragrafi riguardanti i servizi per il lavoro e i servizi territoriali.

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. Proporre e realizzare un’offerta formativa, a valere sulle fonti multiple di finanziamento di cui consta la programmazione regionale del sistema leFP (risorse regionali, risorse vincolate statali, risorse FSE+ 2021-2027, risorse PNRR “Investimento 1.4 Sistema duale”), che permetta di conseguire a pieno l’obiettivo di rafforzare il sistema duale, per rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, contrastare la dispersione scolastica e promuovere l’occupabilità dei giovani attraverso l’acquisizione di nuove



competenze, a partire dalla strutturazione di azioni di orientamento e riorientamento mirate e interventi volti al sostegno e all'inclusione di studenti con Bisogni Educativi Speciali.

2. Realizzare uno studio di fattibilità che, sulla base di un'approfondita analisi del fabbisogno formativo territoriale e tenuto conto della vocazione locale nel settore della meccanica, sia in grado di valorizzare le possibili proposte progettuali, tra cui la realizzazione di un nuovo Centro di Formazione Professionale con percorsi nell'ambito del DDIF.
3. Avviare la fase di start-up del progetto della Scuola Impresa presso il CFP "S. Pertini" di Seregno, che prevede, nella "Bakery con bar didattico", lo svolgimento di attività laboratoriali finalizzate alla produzione e alla vendita di prodotti da forno, al fine di arricchire ed innovare l'offerta formativa grazie alla forte valenza professionalizzante del modello adottato.

B) Con riferimento alla **formazione continua e permanente**:

1. Sviluppare interventi integrati di politiche attive del lavoro e della formazione, da realizzarsi presso le sedi formative recentemente accreditate anche per i servizi al lavoro, a valere sulle misure previste dal programma GOL e dal FSE+ 2021-2027, al fine di concorrere al raggiungimento dei target regionali, rilanciare l'occupazione e offrire ai destinatari un paniere di servizi per la riqualificazione professionale (reskilling e upskilling) e il miglioramento del livello di occupabilità.
2. Progettare e realizzare un catalogo per l'offerta formativa autofinanziata che, nell'ambito della formazione continua, permanente e abilitante, in ottica di promozione del "life-long learning", permetta ai destinatari dei percorsi l'acquisizione e lo sviluppo di nuove competenze in linea con i fabbisogni professionali del territorio, al fine di migliorare la mobilità dei lavoratori e garantire una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa.
3. Rispondere al fabbisogno formativo espresso dalle imprese del territorio, attraverso la ricerca e lo studio delle differenti fonti di finanziamento disponibili – quali, a titolo esemplificativo, i fondi interprofessionali e l'apprendistato professionalizzante ex art. 44/2015 – per accrescere le competenze sia del singolo dipendente che del gruppo di lavoro, favorendo in questo modo il processo di riqualificazione e incrementando la possibilità di rispondere in maniera proattiva agli effetti, sulla specifica realtà aziendale, di eventuali cambiamenti socioeconomici.

C) Con riferimento alla **formazione superiore**:

1. Completare il ciclo formativo, avviato nell'a.f. 2021/22, del percorso triennale di alta formazione specialistica "Tecnico del restauro dei beni culturali in legno" nelle more dell'avvio del nuovo dispositivo



regionale dedicato a tale profilo professionale nell'ambito del programma FSE+ 2021-2027, e avviare parallelamente un'analisi per la realizzazione di un piano che preveda la ridefinizione degli spazi (laboratorio di restauro) attualmente utilizzati nel corso del restauro, a fronte di nuove progettualità/servizi del CFP Terragni.

D) Con riferimento ai **progetti**:

1. Proseguire l'azione di sviluppo e consolidamento degli interventi formativi a valere su AFEL "Accademia degli Enti Locali", destinati alla preparazione delle persone interessate a partecipare alle procedure concorsuali bandite dagli Enti locali, loro aziende speciali o consorzi (target 1), e programmare nuove azioni formative, volte all'acquisizione e allo sviluppo di ulteriori competenze specialistiche dei neoassunti vincitori di concorso a sostegno del percorso di inserimento nel nuovo luogo di lavoro o già in servizio (target 2 e 3).

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 DDP n. 100 del 03.10.2019.

Si confermano, ai sensi del comma 8, art. 114, del D.lgs. 267 del 2000, quali strumenti di programmazione annuale il Piano Programma e il budget annuale e triennale, non trovando applicazione ad Afol l'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, che ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PIAO.

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 entrate proprie. Tali risorse andranno ad integrare le risorse economiche connesse alla Convenzione tra la Provincia e AFOL:

- per l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato delle persone con disabilità, nei limiti delle risorse stanziato con la Convenzione che sarà stipulata tra Regione Lombardia, Province lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, in luogo dell'attuale



convenzione valevole per gli anni 2022 e 2023 , approvata con DGR 6982 del 19.9.2022;

- per ulteriori attività definite in Convenzione, secondo le risorse stanziare negli apposti contratti di servizio o atti direttivi provinciali.
- il contributo gestionale che, ai sensi dell'art. 7 della Convenzione è stato determinato 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 DGR 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. Si invita l'Azienda Speciale ad attuare una politica di gestione oculata 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 DGR n. 576 del 3 luglio 2023.

Per ciò che concerne le risorse umane si fa riferimento all'art. 18 comma 2 bis, del D.L. n. 112/2008 e ss.mm.ii.. 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."*

In merito alla gestione, che comunque deve essere ispirata a criteri di sostenibilità e innovazione, l'Azienda Speciale dovrà attenersi ai seguenti indirizzi fondamentali:

- 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. A tal fine l'importo del buono pasto non potrà essere superiore a quello riconosciuto ai dipendenti della Provincia Monza e della Brianza;
- 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 e previa condivisione con la direzione provinciale di riferimento. Per l'individuazione dei soggetti da assumere e per il conferimento di incarichi, l'Agenzia dovrà sempre ricorrere a procedure selettive, dando priorità alle eventuali graduatorie ancora attive, ove applicabili, e in mancanza, attraverso nuove procedure selettive, preventivamente autorizzate dalla Provincia;
- Rientra nelle facoltà dell'Agenzia valutare l'attivazione, nel rispetto delle norme nel tempo vigenti e previa



condivisione con la direzione provinciale di riferimento, di procedure finalizzate alle progressioni verticali al fine di rafforzare la struttura e le competenze aziendali, nonché valorizzare il personale;

- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda speciale AFOL MB, nei limiti sopra indicati, di valutare la possibilità di avvalersi di modalità flessibili in materia di rapporto di lavoro privato, laddove non sussistano previsioni pluriennali;

- 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;

- 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);

- Per quanto attiene agli acquisti di beni e servizi, l'Azienda Speciale, definito il piano triennale degli acquisti di beni e servizi e della realizzazione dei lavori, è tenuta a operare esclusivamente mediante apposite procedure comparative/appalto rispettose del principio del risultato, del principio della fiducia e del principio dell'accesso al mercato al fine di garantire processi di acquisto efficaci, efficienti, imparziali e trasparenti, 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;

- Garantire l'implementazione del Piano di Potenziamento dei CPI in relazione agli interventi di adeguamento infrastrutturale;

- Garantire la corretta gestione del patrimonio immobiliare e l'implementazione del Piano di Manutenzioni;

- Consolidare i sistemi di programmazione e controllo con riferimento alla gestione economico finanziaria;

- Si raccomanda un attento utilizzo delle risorse economiche derivanti da fonti di finanziamento esterne, nell'ottemperanza del divieto del doppio finanziamento;

- Nell'attuazione delle opere e delle attività dell'Agenzia, si raccomanda il rispetto dei criteri definiti dalle fonti di eterofinanziamento, prestando particolare attenzione all'individuazione della fonte normativa e regolamentare di riferimento, sia essa di livello nazionale, regionale o provinciale, con particolare riferimento all'attuazione di opere e servizi rientranti nel PNRR; a tal fine si invita l'Agenzia ad attenersi alle indicazioni che saranno fornite a livello ministeriale, regionale o provinciale;

- Proseguire lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, favorendo un percorso di digitalizzazione e dematerializzazione, garantendo l'attuazione di politiche di sicurezza dei dati informatici anche attraverso l'attuazione, la promozione e il supporto all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali e in Cloud.

- Garantire l'attuazione di tutto quanto definito e disposto in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal DL 81/2008, anche attraverso l'attuazione e monitoraggio del Piano triennale della sicurezza;

- 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 e nel rispetto dell'*Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di Potenziamento dei centri per l'impiego* sottoscritto in data 16.10.2021 e del successivo *Addendum*.

Anche alla luce di quanto appena sopra, l'Azienda Speciale dovrà proseguire nel processo di consolidamento organizzativo già in atto, al fine di garantire tutti gli asset strategici, sia con riferimento all'erogazione dei servizi, sia con riferimento ai servizi trasversali di supporto.

Afol dovrà supportare l'Ente Provinciale nell'individuazione e sviluppo di servizi innovativi al lavoro e alla formazione, nel quadro della nuova convenzione e dei nuovi contratti di servizio.

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

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
Protocollo Partenza N. 45502/2023 del 29-09-2023
Allegato 1 - Class. 2.10 - Copia Documento

COMPLIANCE AZIENDALE

L'Azienda Speciale deve garantire l'adeguamento costante del proprio agire alle novelle normative, regolamentari e contrattuali attuate nel tempo, adeguando i propri regolamenti e atti interni.

L'Azienda Speciale deve proseguire nel dare attuazione, per gli aspetti di competenza:

- alla normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012;
- alla normativa 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;
- alle indicazioni contenute nello schema del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2023-2025 e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-2025 in corso di attuazione, assicurando nei confronti della Provincia di Monza e della Brianza 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 e informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.

L'azienda deve inoltre proseguire le azioni:



- di monitoraggio e sviluppo per la conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 e comodificato dal D.Lgs. 101/2018 in tema di protezione dei dati personali e con lo sviluppo delle misure necessarie inerenti alla Cybersecurity.
- di adeguamento continuo del piano per la gestione documentale e del piano della conservazione e in tema di tenuta del protocollo informatico, conservazione a norma dei fascicoli, gestione delle firme elettroniche e trasmissione informatica dei documenti, nel rispetto del Codice dell'amministrazione digitale CAD (D.Lgs. n. 82/2005).

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**

C4-4F-61-9A-5C-C1-AA-C8-8E-B3-F1-F3-26-66-7D-6C-EC-0D-81-FF

CAdES 1 di 2 del 04/10/2023 17:20:55

Soggetto: CRISTINA PASQUINI

S.N. Certificato: 2D09 4A4E B416 CA2A 3957 1D56 6AB0 9010

Validità certificato dal 30/03/2023 14:32:57 al 30/03/2026 14:32:57

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

CAdES 2 di 2 del 04/10/2023 15:48:59

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
