

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 2023.

AFOL MB, 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 2023 in un contesto socio-economico connotato da un elevato grado di incertezza. Le principali cause sono sicuramente il conflitto bellico tra Russia e Ucraina, che rischia di indebolire il recupero economico del Paese, gli incrementi dei costi delle materie prime e in particolare quelle energetiche, oltre al quadro ancora incerto, benché più rassicurante rispetto al biennio appena trascorso, dell'evoluzione della curva epidemiologica della pandemia, di cui riusciamo ora a coglierne alcuni effetti e conseguenze strutturali.

Uno di questi riguarda l'accelerazione di alcuni fenomeni demografi, accentuati dagli effetti della pandemia. L'ampliarsi del deficit tra nascite e decessi dell'ultimo trentennio, associato alla più recente contrazione del saldo migratorio ha innescato, con continuità dal 2014, una fase di calo della popolazione, che si è accompagnata a profonde trasformazioni nella sua struttura per età. Al 1° gennaio 2022, secondo i primi dati provvisori pubblicati da ISTAT, la popolazione residente in Italia scende a 59 milioni di unità, perdendo 1 milione e 363 mila individui nell'arco di 8 anni, mentre l'indice di vecchiaia guadagna 30 punti nello stesso periodo salendo sopra i 180 punti.

Tra i cittadini non comunitari si è assistito a una contrazione senza precedenti dei flussi per motivi di lavoro, a una sostanziale stabilità degli ingressi per ricongiungimento familiare, mentre vi è una improvvisa crescita degli arrivi di persone in cerca di protezione internazionale.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, dopo i primi mesi del 2021 caratterizzati da dati ancora in flessione, si è progressivamente assistito ad un graduale recupero sul fronte occupazionale, fenomeno che però merita di essere meglio contestualizzato. Il recupero ha riguardato tutte le categorie di occupati, anche se è stato guidato dall'occupazione dipendente a tempo determinato, che era stata colpita più intensamente nella fase recessiva associata alla pandemia. Va comunque messo in luce come il mercato del lavoro in Italia continui ad essere profondamente disuguale: i giovani da 25 a 34 anni non hanno ancora recuperato il tasso di occupazione del 2007; le donne nella metà dei casi non lavorano e sono ancora in fondo alla graduatoria europea; il Mezzogiorno mantiene una distanza elevata nei tassi di occupazione rispetto al Nord. In tutto il paese si riscontra una forte disegualianza nelle forme lavorative e retributive.

Il lavoro tradizionalmente definito come standard, cioè quello individuato nei dipendenti a tempo indeterminato con orario a tempo pieno e negli autonomi con dipendenti è in diminuzione. Nel 2021, queste modalità di lavoro hanno riguardato 6 occupati su 10. Diminuisce il lavoro indipendente, che rappresenta un quinto degli occupati, per effetto del calo degli imprenditori, dei lavoratori in proprio (agricoltori, artigiani, commercianti), dei coadiuvanti e dei collaboratori. Aumenta il lavoro dipendente a tempo determinato, soprattutto con contratti di breve durata.

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) pari al 24,4% rispetto al tasso EU di 14,3% (dato Eurostat). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 49,4 % molto al di sotto del 63,5 % della media dell'Unione europea (fonte: OECD 2021).

In tale contesto si inseriscono gli investimenti e le riforme del programma Next Generation EU (NGEU), messo in campo dall'Unione Europea per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

L'Italia beneficia 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) le cui finalità sono quelle di promuovere il superamento degli effetti sociali ed economici della crisi pandemica e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia.

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).

Inoltre, con la recente approvazione da parte della Commissione europea (CE) del 'Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027' (D.g.r. XI/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 (DEF) 2020-2023, in linea con i Goal dell'Agenda 2030, ha già riorientato 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 ripresa e la crescita della competitività del territorio, sarà focalizzata su tre obiettivi trasversali:

Il primo obiettivo è rappresentato dalla promozione dell'uguaglianza ed equità per i cittadini lombardi, aumentandone le potenzialità e le capacità di perseguire i propri obiettivi, secondo i propri valori, garantendo pari opportunità alle future generazioni e riducendo le condizioni di marginalità e a rischio povertà.

Il secondo obiettivo è la transizione verso un modello sviluppo e crescita sostenibile, dove l'utilizzo consapevole delle risorse ambientali e territoriali, economiche, sociali non ne comprometta la riproducibilità nel tempo a favore delle future generazioni, in linea con il contesto delineato dal Green Deal UE.

Il terzo obiettivo è il consolidamento della competitività e attrattività del sistema lombardo, la sua capacità di attrarre investimenti e risorse, esportando idee, processi e prodotti ad alto valore aggiunto e performance, mettendo al centro la ricerca e l'innovazione.

La sfida del lavoro è rappresentata dal rilancio dell'occupazione (oltre 460 milioni di euro) intervenendo prioritariamente sulle persone più svantaggiate e fortemente colpite dalla crisi economica di questi ultimi anni. Ciò avviene attraverso servizi di orientamento, riqualificazione e accompagnamento al lavoro, ma anche sull'adattamento delle competenze dei lavoratori e sull'innovazione dei modelli organizzativi che si

rende necessaria per adottare nuove modalità operative compatibili con le esigenze di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

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 AFOL MB a supporto del territorio.

Si evidenzia come sia proprio la natura della 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"*, a connotare AFOL come uno dei soggetti chiamati dalla Provincia a sostenere il cambiamento verso un'economia della ripresa sostenibile.

L'attività dell'Agenzia si muove nel sistema lombardo dei servizi alla formazione al lavoro delineato dalle leggi regionali 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro, così come modificate e innovate principalmente dalla L.R. n. 30 del 5 ottobre 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 dalla L.R. n. 9 del 4 luglio 2018 *«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 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, rappresenterà un obiettivo fondamentale da perseguire anche nell'attuazione delle nuove misure previste dal PNRR e dal sistema di politiche attive che si caratterizza per una presenza capillare di operatori pubblici e privati, per la centralità della persona, la libertà di scelta, la personalizzazione dei servizi e la complementarità con le politiche nazionali.

L'attuale perimetro progettuale di questi servizi in rapporto alle competenze provinciali in tema di lavoro si è sviluppato a partire dal 2019, a seguito dell'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, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46;
- b) la Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47.

Attraverso la *Convenzione per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro*, la Provincia ha affidato ad Afol la gestione delle seguenti funzioni:

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.

La gestione di tali funzioni sono regolate da appositi contratti di servizio tra la Provincia e Afol MB.

Le funzioni gestionali relative ai punti 1 e 2 sono disciplinate dal contratto di servizio approvato con DDP n 47 del 11/04/2019 che ha scadenza il 31 dicembre 2023. Contratto che è stato integrato con l'addendum "gestione personale piano di potenziamento" approvato con DDP n. 39 del 13-04-2021.

Alla fine del 2023 si concluderà anche la "Convenzione tra Regione Lombardia, Province e Città Metropolitana per la gestione dei servizi al lavoro per il biennio 2022 – 2023" approvata con DGR XI/6982 del 19/9/2022.

Nel corso del 2023, si dovrà predisporre quanto necessario in vista del rinnovo del contratto di servizio, anche in rapporto alla definizione della convenzione Regionale dal 2024.

In merito agli interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa, è invece già stata avviata la graduale internalizzazione presso la Provincia.

la *Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro*, ha concluso positivamente la sperimentazione triennale 2019/2021. A partire dall'anno 2022 è stato consolidato il modello di servizi al lavoro 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, secondo il nuovo Schema di Convenzione tra Provincia di Monza e della Brianza, AFOL Monza e Brianza e i Comuni per il triennio 2022/2024 approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n.15 del 22/02/2022

In questo ambito, l'Agenzia dovrà operare al fine di consolidare e sviluppare la capillarità dei servizi di rete al lavoro anche attraverso l'eventuale progressiva adesione di un numero sempre maggiore di Amministrazioni Comunali alla Convenzione territoriale, con particolare riguardo alla fascia di popolazione più fragile o più difficilmente raggiungibile, come previsto anche dalle politiche di prossimità del programma GOL.

All'interno di questo perimetro di attività, si invita AFOL a proseguire nel costante dialogo intrapreso con gli stakeholder territoriali contribuendo insieme alla Provincia alla elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione, tramite confronti periodici sui temi afferenti alle 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.

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 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"* e dalle fasi operative previste dal Piano in termini di realizzazione delle opere, 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. AFOL MB dovrà inoltre completare la riorganizzazione della 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 si concluderà presumibilmente entro dicembre 2022, mediante le procedure concorsuali già avviate dalla Provincia.

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, del PAR e del FSE+ 2021- 2027.

Tra i temi chiave declinati all'interno del DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) di Regione Lombardia, due sono: "la forza dell'istruzione, della formazione, della ricerca e del lavoro" e "la persona, prima di tutto". A questi saranno indirizzate risorse finanziarie, tra cui il FSE+, che consentiranno di affrontare tre sfide: il rilancio dell'occupazione, l'accesso ai servizi di istruzione e formazione, il contrasto alle disuguaglianze.

L'offerta formativa di Afol dovrà connotarsi secondo il fabbisogno e le caratteristiche che vanno delineandosi nell'attuale scenario socio-economico. In tema di rilancio dell'occupazione, saranno prioritari gli interventi sulle persone più colpite dalla crisi, attraverso servizi di orientamento, riqualificazione ed accompagnamento al lavoro, ma anche di adattamento delle competenze dei lavoratori e di innovazione dei modelli organizzativi necessari per adottare nuove modalità operative compatibili con le esigenze di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle persone.

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, potenziare 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 ragazze e ragazzi che non posseggono 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 disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro.

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.

Come citato in premessa, il Piano Attuativo Regionale PAR denominato GOL – che attua la Milestone 2 - della Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. ALMP's (Active Labour Market Policies) – in coerenza con la normativa nazionale del Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (il cui decreto di adozione è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021 n.306) e l'attuale sistema integrato dei servizi di Regione Lombardia - quello dei servizi per la formazione delineato dalla l.r.19/2007 e quello dei servizi per il lavoro delineato dalla l.r.22/2006 - concorre al conseguimento dei target previsti a livello nazionale:

- il raggiungimento di 3.000.000 di beneficiari, di cui il 75% appartenente a categorie vulnerabili, entro il dicembre 2025;
- l'erogazione di formazione ad almeno 800.000 beneficiari, di cui 300.000 per il rafforzamento delle competenze digitali, entro il dicembre 2025;

- per i centri per l'impiego (PES) in ciascuna Regione, di soddisfare i criteri del livello essenziale delle prestazioni PES quali definiti nel programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) nella percentuale del 80% entro il dicembre 2025.

Nell'ambito della Convenzione tra ANPAL e Regione sono stati definiti gli indicatori di risultato e realizzazione e la relativa tempistica, per il conseguimento degli obiettivi su base regionale, provinciale e di singolo CPI.

Il Piano si realizza, in Lombardia, valorizzando la rete consolidata nell'attuazione delle politiche del lavoro attivate negli anni, basata sulla collaborazione fra servizi pubblici e privati accreditati.

L'occasione di GOL permetterà di ampliare questa rete anche ad attori del terzo settore, alle amministrazioni locali e ad altri punti di interesse in funzione della tipologia di fabbisogni da intercettare e soddisfare, mantenendo la coerenza e le specificità delle diverse funzioni ma operando in logiche di partenariato e/o di concorso al raggiungimento di un obiettivo con competenze convergenti (accordi di rete).

La valorizzazione del territorio e delle sue capacità di attivare i diversi attori avrà funzione strategica sia per l'emersione della domanda di lavoro diffusa e per l'anticipazione dei fabbisogni di competenze utile in funzione di orientamento dell'offerta formativa, sia in ragione di una gestione attiva e anticipata delle situazioni di crisi consolidando anche le esperienze realizzate in questi anni con gli strumenti di politica attivati dalla Regione.

Il modello di governance provinciale delle politiche attive sarà pertanto ulteriormente potenziato e modulato per accompagnare la ripresa e garantire un mercato del lavoro più forte e resiliente.

Si invita pertanto AFOL a 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.

I servizi affidati tramite 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 delle normative vigenti e successive evoluzioni.

Si conferma, infine che, sarà garantita anche per l'anno 2023, 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).

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 sfide occupazionali, legate all'attuale contesto del mercato del lavoro, che - dopo una prima ripresa a seguito della crisi pandemica - si trova ad affrontare un periodo di incertezza in gran parte riconducibile agli effetti di fenomeni economici e geopolitici internazionali, saranno nel corso del prossimo anno affrontate con nuove misure di politica attiva del lavoro in ottemperanza alle misure attuative del Programma GOL, che rappresenta il pilastro dell'azione di riforma prevista dal PNRR nell'ambito del percorso di sviluppo del Sistema Lavoro Lombardia.

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

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 ormai consolidato assetto istituzionale e in un contesto socio-economico caratterizzato da nuovi scenari di incertezza legati ad un peggioramento delle prospettive di crescita (con particolare riferimento alla forte risalita dei prezzi delle materie prime guidata dai prodotti energetici, esacerbata dal conflitto Russo-Ucraino, che ha portato ad una rapida accelerazione dell'inflazione), si vede confermato il ruolo della Provincia e dell'Azienda Speciale 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, 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 già nel periodo pandemico hanno visto una significativa riorganizzazione dei servizi al Lavoro attuata per far fronte alla necessità di dare continuità alle attività contenendo il rischio di contagio COVID-19, dovranno proseguire nel consolidamento dei propri ambiti di sviluppo, 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, concorrendo allo sviluppo strategico 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.

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 distacco, sul quale è in corso un approfondimento in relazione ai contenuti del D. L. n. 36/2022 art. 6 commi 1 e 2, in relazione alla possibilità di proseguire con l'istituto del distacco stesso.

Le risorse assegnate ad Afol MB sono complessivamente 86, di cui al 1.10.2022 nr. 60, sono già state poste in distacco, con previsione di completamento dell'organico entro dicembre 2022, al termine dell'espletamento del "Concorso Provinciale in esecuzione dell'intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i Centri per l'impiego", indetto con Determinazione Dirigenziale RG. n. 1051 del 05.08.2022.

La quota di unità trattenute direttamente presso la Provincia di Monza e della Brianza sono assegnate allo svolgimento delle 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 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).

A fronte dell'espletamento delle procedure concorsuali previste entro il 31.12.22, si invita l'Agenzia a completare la riorganizzazione dell'Area, anche in linea anche con le previsioni Regionali di cui alla "*Convenzione 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 Lombardia – Biennio 2022 –2023*" (DGR N° XI / 6982 del 19/09/2022) e i decreti attuativi regionali a valere su Programma Gol.

Come già menzionato in premessa, ai sensi del Piano Regionale di Potenziamento, 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 provinciale 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”* e delle progettazioni esecutive-definitive per la ristrutturazione delle Sedi, l'Agenzia, nel corso del prossimo anno, dovrà procedere con le successive fasi previste dal Piano: 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 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, nonché delle indicazioni regionali previste dalla D.g.r. 6765 del 25.07.2022 *“Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego - Aggiornamento della D.g.r. 3837 del 2020 e della D.g.r. 5101 del 2021 alla luce dello stato di avanzamento delle attività e del PNRR”*.

In relazione alle fonti di finanziamento previste per il Piano di Potenziamento, si specifica che Regione Lombardia ha autorizzato la Provincia di Monza, con nota del 5 agosto 2022, alla prosecuzione dei lavori previsti per le sedi di Monza e di Meda al di fuori del quadro delle attività afferenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza., Per l'attuazione degli interventi previsti per le altre sedi nell'ambito del PNRR Regione Lombardia si riserva di un successivo approfondimento per poter condividere le necessarie indicazioni (Prot.E1.2022.0300500 del 05/08/2022).

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 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 delle persone con disabilità LIFT, coordinare i tavoli territoriali e gestire le azioni di sistema a rilevanza strategica (Incontro domanda-offerta match e Promotore L.68)

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

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 del PAR di Regione Lombardia relativamente al Programma Nazionale per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL) - come da deliberazione XI/6427 del 23/8/2022.

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. Completare il Piano di Riorganizzazione che adegui la struttura dell'Area Lavoro e l'offerta di servizi sulla base della mutata dimensione dell'organico dovuto alla progressiva immissione delle risorse previste, assunte dalla Provincia e distaccate presso Afol. In relazione agli indirizzi regionali in materia di Servizi al Lavoro la nuova definizione dell'assetto organizzativo dovrà mirare all'efficientamento complessivo delle attività, allo sviluppo di ulteriori linee di servizio riferite al nuovo sistema di clusterizzazione dei target previsto dal Programma GOL, all'introduzione di nuove modalità di erogazione dei servizi territoriali di rete/sviluppo della capillarità dei punti di accesso, all'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 e infine a potenziare la sinergia tra i servizi formativi e al lavoro, anche prevedendo l'istituzione di nuove funzioni apicali e di coordinamento.
5. 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.

Come indicato in premessa, il 2023 vedrà entrare il Piano nella fase attuativa della realizzazione delle opere e il relativo allestimento delle sedi di Monza e di Meda, a seguito dell'Autorizzazione ricevuta da Regione Lombardia alla prosecuzione dei lavori presso tali sedi, al di fuori del quadro delle attività afferenti al PNRR, che ha tenuto conto della fase avanzata delle progettazioni degli interventi di manutenzione straordinaria nonché delle caratteristiche degli stessi. Per le restanti sedi proseguirà il confronto circa le modalità di attuazione degli interventi previsti alla luce per valutare la possibilità di realizzazione degli stessi nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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 il *Programma GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*, 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'Agenda a:

6. Perseguire gli obiettivi previsti dalle nuove misure nazionali e regionali, attraverso l'implementazione e il consolidamento di quanto previsto dalla fase II dell'attuazione regionale del "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 rinforzare 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.

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'Agenda 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.

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 ai dispositivi regionali quali ad esempio *"Formare per assumere - Incentivi occupazionali associati a voucher per l'adeguamento delle competenze"*.

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 biennio, 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. 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.

Attraverso un lavoro di condivisione con gli attori firmatari del Patto sono state individuate le linee d'azione sulle quali si concentreranno le attività e i progetti comuni su temi quali ambiente, inquinamento, occupazione e organizzazione del lavoro (con particolare attenzione alle opportunità aperte dallo smart working), mobilità, scuola, formazione e welfare, 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 per il Lavoro 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.
2. 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. Tutto ciò con l'obiettivo di operare nella direzione di un graduale rafforzamento dei servizi dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e della Formazione Provinciale, in linea con gli indirizzi di sviluppo e la disponibilità di ulteriori risorse regionali a valere sul Piano di Potenziamento.

3. Proseguire nella promozione di un'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 dei Programmi GOL e POR FSE+ 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 della formazione, rinforzando anche il raccordo con la rete locale degli Stakeholder;
 - 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 ed al nuovo POR FSE+, valorizzando, ove possibile l'esperienza maturata nell'ambito della 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 visto come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia –

AREA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO

Come descritto in premessa lo scenario economico, sociale ed ambientale attuale risente dei molteplici cambiamenti avvenuti a livello mondiale, nazionale e locale, a partire dall'andamento dell'economia che produce significativi impatti sul mercato del lavoro, nonché le conseguenze della pandemia generata dal Covid 19, l'instabilità mondiale connessa alla guerra in Ucraina che ha dato seguito ad un generalizzato aumento dei prezzi dell'energia, di numerose materie prime e prodotti alimentari.

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.

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) attraverso la predilezione della modalità formativa duale e l'apertura a contesti formativi all'avanguardia, in Italia e all'estero.

In continuità con la programmazione precedente, con la D.g.r. 30 giugno 2022, n. XI/6599 *"Programmazione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale per l'anno formativo 2022/2023"* e la D.g.r. 2 agosto 2022, n. XI/6851 *"Approvazione delle linee di intervento e delle azioni del sistema di Istruzione e Formazione Professionale, a valere sul PNRR "sistema duale" e ulteriori interventi complementari per l'A. F. 2022/23"* Regione Lombardia conferma, 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 duale lombardo rappresenta un ordinamento organico nell'ambito del quadro nazionale di secondo ciclo e si configura anche come filiera professionalizzante fino alla formazione terziaria non accademica (IFTS e ITS).

Il Piano Nazionale Nuove Competenze e le Linee guida per la programmazione e attuazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) in modalità duale (di seguito Linee guida) relative all'investimento "Sistema Duale" previsti nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il lavoro" del PNRR definiscono i nuovi standard per la formazione professionale e forniscono una definizione accurata di percorsi erogati nell'ambito del sistema duale.

La strategia regionale di intervento per l'attuazione dell'investimento "Sistema duale" ed il conseguimento del relativo target regionale è descritta nell'ambito del "Documento di programmazione regionale dell'offerta formativa finanziata a valere sul PNRR – Anno finanziario 2021 (di seguito Documento di Programmazione Regionale)" di cui alla DGR 4 luglio 2022, n. 6635.

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 IeFP 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 maggio 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'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 le sopraccitate D.g.r. n. XI/6599 e n. XI/6851, inerenti alla programmazione del sistema leFP a.f. 2022/2023, Regione ha definito, in un quadro unitario, l'impianto programmatico individuato le seguenti direttrici di intervento:

- proseguire, in attuazione della legge regionale n. 30/2015 nel perseguimento degli obiettivi della lotta alla dispersione scolastica, della promozione dell'occupabilità delle persone e della competitività del sistema economico regionale attuando la strategia che vede nell'integrazione scuola-lavoro una valida modalità formativa in grado di mettere in connessione l'apprendimento in classe con quello in contesto lavorativo;
- condurre l'intero sistema dell'offerta formativa al miglioramento continuo. Consolidato l'odierno sistema formativo regionale, divenuto un punto cardine per le famiglie e le imprese, Regione Lombardia intende compiere un ulteriore passo in avanti nella direzione del trasferimento del know-how, nei presupposti di nuove opportunità e, quindi, nello sviluppo di competenze idonee alle sfide imposte dalle costanti evoluzioni nelle tecnologiche e organizzative registrate nel mondo del lavoro;
- accrescere la reputazione del sistema, proseguendo le attività relative alla campagna di comunicazione mirata quale elemento strategico trasversale atto a garantire la giusta visibilità e a dare diffusione alle nuove opportunità;
- potenziare l'orientamento quale processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, socioculturale ed economico di riferimento al fine di garantire e sostenere le scelte relative al progetto di vita di ogni studente, nella lotta alla dispersione e all'insuccesso formativo; nonché portare avanti un percorso di orientamento verso le materie STEM, con la duplice finalità di contrastare gli stereotipi di genere e il gap presente in queste discipline;
- consolidare il raccordo sistematico ed organico tra le Istituzioni scolastiche, formative e imprese, favorendo il coinvolgimento delle aziende nell'attività didattica attraverso gli strumenti delle *training center* e delle Academy aziendali e interaziendali, dell'alternanza scuola-lavoro, anche in modalità protetta;
- supportare gli enti di formazione accreditati, che rappresentano un attore imprescindibile nella promozione per lo sviluppo delle competenze, al fine di accelerare la ripresa nell'attuale contesto di graduale uscita dalla fase emergenziale, anche garantendo una maggiore flessibilità nelle modalità di erogazione ed organizzazione delle attività didattiche;
- prevedere azioni di contrasto alla dispersione, con prevenzione dell'abbandono nelle scuole secondarie di primo e secondo grado, percorsi formativi flessibili per i giovani indiritto-dovere all'istruzione e formazione, recupero di persone over 18 che non abbiano conseguito un titolo di livello secondario;
- innovare la didattica introducendo l'uso delle tecnologie digitali e della formazione a distanza nell'ordinamento, valorizzando le buone pratiche sviluppate inizialmente durante lo stato di emergenza sia con finalità di recupero di lezioni non fruite in presenza sia quale opportunità per ampliare le fonti di contenuti formativi e/o facilitare una migliore conciliazione dei tempi;

- semplificare e rendere maggiormente flessibili le procedure di gestione delle risorse, per rispondere ai diversi fabbisogni. A tale proposito, secondo un impianto unitario, le presenti disposizioni saranno integrate con successivi provvedimenti a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
- valorizzare l'apprendistato duale quale modalità di formazione in contesto lavorativo privilegiata per lo sviluppo delle competenze tecniche e di base.

Per quanti riguarda la Misura "Sistema Duale" prevista dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", Regione Lombardia ha declinato specifiche direttrici di intervento, che mirano a:

- favorire l'ampliamento dell'offerta formativa duale e dell'apprendistato di I livello in modo da coinvolgere platee di destinatari più ampie, anche intercettando giovani adulti e coinvolgendo fasce di giovani che hanno bisogno di un supporto rafforzato a fronte di particolari condizioni di fragilità;
- accelerare e consolidare l'attuale processo di transizione alla modalità duale del sistema di leFP, valorizzando le esperienze in situazione quali elementi centrali per lo sviluppo delle competenze professionali e di base dei giovani;
- prevedere azioni di contrasto alla dispersione, quali percorsi formativi flessibili per i giovani in diritto-dovere all'istruzione e formazione, con l'obiettivo di prevenire l'abbandono scolastico e formativo;
- limitare il fenomeno dell'abbandono scolastico e formativo e sostenere la frequenza dei target più fragili sia prevedendo interventi di supporto psicologico e motivazionale, sia con specifiche attività di accompagnamento nei confronti degli allievi disabili sia con percorsi di riallineamento e di sostegno individuali e di gruppo;
- promuovere interventi di qualificazione e professionalizzazione dei giovani da 17 ai 35 anni privi di titolo per attivare o consolidare le competenze professionali di coloro che non sono in possesso di un titolo di istruzione secondaria, favorendone l'occupabilità.

Il sistema lombardo, in attuazione delle Linee Guida garantisce pertanto:

- 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.

In via preliminare, l'offerta formativa dei percorsi di leFP dovrà, essere allineata agli standard formativi previsti dal Repertorio leFP, con interventi di caratterizzazione duale del sistema di leFP, la formazione dovrà avvenire in contesto lavorativo con la metodologia dell'alternanza scuola-lavoro simulata o rafforzata, in apprendistato duale e attraverso esperienze di innovazione didattica con le imprese.

Per l'anno formativo 2022/23, 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 linee di intervento delineate da Regione, a valere su risorse regionali, FSE+ 2021-2027, e su finanziamenti PNRR, integrato da ulteriori fonti di finanziamento per interventi complementari.

Gli interventi dovranno quindi prevedere percorsi di leFP triennali e quadriennali per l'acquisizione della Qualifica/Diploma professionale, percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale, percorsi finalizzati alla prevenzione e al contrasto alla dispersione scolastica, percorsi in apprendistato di primo livello e terzo livello (Art. 43 e 45 D.lgs 81/15), percorsi di formazione orientati all'inserimento lavorativo per over 17 e fino a 35 anni, esperienze all'estero.

Continuando il trend di sviluppo del sistema regionale di istruzione e formazione professionale in un'ottica duale, si dovrà prevedere la conversione di percorsi di leFP c.d. ordinari in duale, nel rispetto dei criteri percentuali previsti all'interno delle linee guida.

A favore dei target fragili Afol opererà per realizzare interventi integrativi finalizzati a sostenere e agevolare la frequenza alle attività formative dei giovani attraverso l'affiancamento degli studenti individualmente o a gruppi rispetto alle problematiche personali o inerenti al loro percorso formativo e tenendo conto del tessuto familiare e sociale.

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

Si chiede inoltre di valorizzare percorsi in apprendistato di primo livello, finalizzato all'acquisizione della qualifica professionale o del diploma professionale, elemento centrale dell'intero sistema lombardo e del Piano Nazionale Nuove Competenze.

Per i giovani over 17 e fino a 35 anni, non in possesso di Diploma di istruzione secondaria di secondo grado, potranno essere pertanto avviati percorsi di formazione orientati all'inserimento lavorativo.

Nel quadro del sistema duale, si chiede, inoltre, di valorizzare il riconoscimento di esperienze all'estero, alle quali potranno accedere gli studenti che partecipano a percorsi di qualifica o di diploma leFP a.f. 2022/2023 erogati in modalità duale.

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 che, in linea con gli obiettivi e i target del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la programmazione regionale, metta progressivamente a norma la realizzazione di percorsi di qualifica e diploma professionale leFP in modalità duale, per promuovere l'acquisizione di competenze professionali utili all'inserimento nel mondo del lavoro.
2. Rimodulare i Piani Formativi dei percorsi in DDIF, attraverso un significativo adattamento dell'impianto metodologico-didattico, per introdurre, già a partire dalla prima annualità, l'alternanza scuola lavoro simulata o rafforzata e per consentire di dare piena attuazione alla caratterizzazione duale del sistema leFP quale raccordo organico e continuo tra formazione e mondo del lavoro.
3. Avviare la fase realizzativa 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.
4. Potenziare i servizi di orientamento con azioni fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale, al fine di realizzare un processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, socioculturale ed economico di riferimento, per garantire e sostenere le scelte relative al progetto di vita di ciascuno nelle transizioni tra formazione e lavoro, contrastando nel contempo i fenomeni di dispersione, insuccesso formativo e stereotipi di genere.

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. Sviluppare interventi integrati di politiche attive del lavoro e della formazione, anche attraverso l'accreditamento per i servizi al lavoro delle sedi formative, a valere sulle misure previste dall'attuale programma finanziato con GOL e dal prossimo FSE+ 2021-2027, al fine di 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.
6. 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.

7. Rispondere al fabbisogno formativo espresso dalle imprese del territorio, attraverso il ricorso alle differenti fonti di finanziamento disponibili - quali ad esempio "Formare per assumere" o i fondi interprofessionali - 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:

8. Definire un piano di sostenibilità per valutare la continuità dell'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, e riconosciuta eccellenza regionale nella quale si tramandano competenze e saperi su quali si innestano processi di innovazione e digitalizzazione, in relazione ai finanziamenti dedicati a tale profilo professionale nell'ambito del prossimo programma FSE+ 2021-2027.

D) Con riferimento ai progetti:

9. Confermare e consolidare le esperienze di specializzazione tecnica superiore attraverso la proposta e la realizzazione di percorsi IFTS finalizzati al completamento e all'arricchimento dell'offerta formativa della filiera professionalizzante che dai percorsi leFP conduce alla formazione terziaria non accademica.

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:

- Le risorse economiche stanziare con la convenzione tra Regione Lombardia, province lombarde e città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro 2022 – 2023, approvata con DGR 6982 del 19/9/2022.

- il contributo gestionale che, ai sensi dell'art. 7 della Convenzione è determinato per l'anno 2023 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 i Decreto regionale della Direzione Generale Formazione e Lavoro n.12779 del 9.9.2021 e n. 12989 del 14/9/2022.

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.”*

In merito alla gestione del personale l'azienda speciale AFOL MB 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.
- 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;

- 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 di modalità flessibili in materia di rapporto di lavoro privato, laddove non sussistano previsioni pluriennali.
- 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;
- 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"* sottoscritto in data 16.10.2021. Tenuto conto della rilevante immissione 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.

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.

Dovrà supportare l'Ente Provinciale nell'individuazione e sviluppo di servizi innovativi al lavoro e alla formazione, nel quadro della convenzione in essere e del nuovo contratto di servizio.

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 aziendale per un approccio complessivo coerente con il PDCA (Plan-Do- CheckAct).

COMPLIANCE AZIENDALE

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) 2022-2024 e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 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 ed 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 come modificato 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**

FD-BE-E4-17-F9-A8-96-75-F1-FD-B8-93-28-65-FE-1E-05-ED-E1-7C

CAdES 1 di 1 del 26/10/2022 08:53:17

Soggetto: CESANA LAURA

S.N. Certificato: 7560 34E9 8055 2437 3272 9C11 98C0 995B

Validità certificato dal 16/12/2020 02:00:00 al 17/12/2023 01:59:59

Rilasciato da ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT
