



Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza

Bilancio consuntivo 2020

Relazione del Direttore Generale

(Documento valido ai sensi dell'Art. 2428 cc.)

Sommario

1. Premessa e analisi del contesto 3

2. Obiettivi 14

3. Servizi 19

 3.1 Servizi Formativi e di Orientamento 20

 3.2 Servizi al lavoro..... 36

 3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI..... 36

 3.2.2 Piano di potenziamento CPI..... 38

 3.2.3 Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato, piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa 39

 3.2.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro..... 45

 3.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico –amministrativa..... 51

 3.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa..... 51

 3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro 53

4. Servizi direzionali 56

 4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane 56

 4.1.1 Dotazione risorse di periodo 58

 4.1.2 Report variazioni personale di periodo 59

 4.1.3 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo 63

 4.1.4 Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo..... 64

 4.2 Amministrazione, finanza e controllo 66

 4.3 Acquisti 67

 4.4 Gestione del patrimonio 73

 4.5 Eventi e comunicazioni 75

 4.6 Sistema informativo e informatico aziendale..... 76

5. Gestione economica e finanziaria – Il Bilancio di esercizio 79

 5.1 Andamento della gestione, covid 19 e continuità aziendale 79

 5.2 La Balanced Score Card 81

 5.3 Conto economico..... 82

 5.4 Stato Patrimoniale 85

 5.5 Gestione Finanziaria..... 86

 5.6 Il piano annuale degli Investimenti. Report degli investimenti di periodo..... 88

 5.7 Analisi dei risultati settoriali 89

 5.7.1 Servizi Formativi e di orientamento..... 89

 5.7.2 Servizi al Lavoro..... 94

5.7.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa 99

5.8 Aree di rischio 101

5.9 Rapporti con le parti correlate 102

5.10 Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124 107

6. Compliance 108

6.1 Prevenzione della corruzione 108

6.2 Trasparenza amministrativa..... 109

6.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001 109

6.4 Certificazione della Qualità Aziendale..... 110

6.5 Privacy 110

6.6 Codice dell’amministrazione digitale 110

6.7 Piano annuale della sicurezza: D.Lgs. 81/2008..... 111

6.8 L’emergenza Covid-19 114

1. Premessa e analisi del contesto

In coerenza con lo Statuto di Afol Monza Brianza -art.22- approvato nella versione vigente con Delibera di Consiglio n. 46 del 13 dicembre 2018, il Bilancio di esercizio 2020, accompagnato dalla presente relazione, si configura come uno dei documenti contabili fondamentali e quale strumento prioritario di consuntivazione degli obiettivi assegnati e ha l'obiettivo di illustrare i risultati e le iniziative perseguite nell'esercizio di riferimento, in coerenza con le linee programmatiche elaborate nel Piano Programma, approvato con verbale dell'Amministratore Unico n. 64 del 30/10/2019. Con il supporto delle analisi effettuate in merito alla performance di bilancio dell'ultimo biennio, sono emersi, per alcune linee di servizio, elementi di continuità rispetto agli obiettivi assegnati, che trovano conferma anche nei risultati conseguiti nel 2020. Altri servizi hanno invece risentito sensibilmente della crisi sanitaria provocata dal COVID-19, che ha determinato effetti economici estremamente severi in tutto il mondo.

La stima di budget 2020, elaborata a ottobre 2019, quindi nel periodo pre-covid, presenta un stima di ricavi pari a € 8.192.852 a fronte di un importo stimato a budget 2019 di € 8.518.412 e un importo conseguito a bilancio consuntivo 2019 pari a € 7.738.789, una stima di costi anno 2020 pari a 8.048.676 a fronte di un importo stimato a budget 2019 di € 8.508.903 e un importo conseguito a bilancio consuntivo pari a € 7.711.252.

La stima dell'anno 2020 è stata costruita tenendo conto dei seguenti assunti:

- Un incremento dei ricavi su ddif/sistema duale;
- il consolidamento della formazione autofinanziata;
- il consolidamento dei servizi formativi a valere sull'apprendistato;
- la contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica dovuta al posticipo temporale del finanziamento del dispositivo;
- una generale tenuta dei ricavi riferiti a progetti di supporto alle attività didattiche in ddif e dei servizi al lavoro;
- una decisa contrazione dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotati regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali;
- una sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete ed incremento dei servizi di rete al lavoro/sportelli comunali;
- l'incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili, anche mediante lo sviluppo dei servizi in assistenza tecnica;
- l'assegnazione ad Afol di un contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro, per un importo variabile da € 0,12 a € 0,20 per abitante;
- La possibile contrazione dei costi, con particolare riferimento ai costi del personale dipendente e non dipendente, dovuta ad una molteplicità di fattori: quiescenze di personale apicale, internalizzazione di alcuni servizi, contrazione dei costi su collaborazioni esterne dovute a mancati ricavi dei dispositivi regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi aziendali.

Rimandando ai capitoli 3 e 5 l'analisi approfondita degli scostamenti di periodo rispetto agli obiettivi assegnati, si evidenzia come la performance di bilancio conseguita nel 2020 presenta punti di forza e punti di miglioramento che comunque hanno permesso di chiudere il bilancio di esercizio 2020 con un utile civilistico di euro € 77.983.

Tale risultato necessita di essere contestualizzato considerando che, a partire dal mese di febbraio 2020, Afol MB si è trovata a fronteggiare una situazione emergenziale senza precedenti, legata alla diffusione del Coronavirus, meglio noto come COVID-19.

A fronte dell'emanazione della prima Ordinanza Regionale, l'azienda ha messo in campo una serie di misure che hanno regolamentato la gestione in emergenza delle diverse aree aziendali: salute e sicurezza, organizzazione risorse umane e strumentali, gestione ed erogazione dei servizi, sistemi informativi e comunicazione, logistica e gestione di interventi straordinari nelle sedi operative, sempre attraverso un costante confronto con gli organi di vigilanza, le OO.SS e le RSU aziendali.

A tal proposito si segnala che in data 28/04/2020 Afol ha sottoposto per consultazione alle OO.SS. e alle RSU aziendali il protocollo di sicurezza anticontagio Covid-19, recependo le indicazioni del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14/03/2020 e le successive integrazioni.

Si è inoltre provveduto a costituire con determinazione n. 91 del 16/04/2020 apposito Comitato/Unità di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra. Gli adempimenti previsti circa le necessarie valutazioni in tema di rischio biologico sono state oggetto di apposita integrazione del DVR.

Le procedure aziendali emanate hanno inoltre tenuto conto del "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" emanato dall'INAIL.

Con il perdurare dell'emergenza sanitaria si è reso necessario, da un lato proseguire con l'implementazione delle misure previste dalla normativa vigente, dall'altro sperimentare strumenti e modalità anche innovative di erogazione dei servizi in grado di perseguire l'obiettivo imprescindibile di garantire la continuità aziendale, nel rispetto di idonei standard di qualità.

Il rispetto di questi presupposti ha -ad esempio- generato importanti riflessi sull'organizzazione e gestione delle risorse umane dove è stato sperimentato, per la prima volta, lo strumento del lavoro agile in emergenza "LAEM" nella fase del lockdown, a cui è seguita -a fronte della riapertura delle sedi- la sperimentazione di una modalità "blended" presenza/lavoro agile in emergenza, garantita mediante l'implementazione di piani di rotazione e scaglionamento del personale. Così anche l'obiettivo di garantire la continuità dei servizi afferenti alle funzioni e servizi contenuti nella Convenzione sottoscritta tra Provincia e Afol a partire dal 2019 e l'erogazione della didattica a distanza nei tre Centri di Formazione

professionale ha generato, in un lasso di tempo brevissimo, importanti riflessi sulla tenuta delle infrastrutture tecnico informatiche.

Questi due esempi, considerando quanto accaduto nel corso dell'anno e il quadro di incertezza che tuttora si profila rispetto al prossimo futuro, evidenziano come sia proprio la natura della mission aziendale *"la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività"* a continuare ad essere connotata da molteplici variabili, complessità e vincoli autoritativi che mai, prima d'ora, l'azienda si è trovata ad affrontare.

Nel corso dell'anno, come già evidenziato nella reportistica di periodo, sono state messe a punto misure correttive specifiche e inoltre sono state identificate alcune direttrici prioritarie - oggetto di continuo monitoraggio e di analisi anche per il 2021- che hanno permesso 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.

Le principali aree di presidio sulla continuità aziendale sono state le seguenti:

1. La ri-programmazione e gestione dei servizi aziendali, considerando la permanenza di elementi di rischio di contagio e di possibile ritorno della pandemia;
2. Il monitoraggio e l'impatto economico relativo agli eventuali mancati ricavi e costi di investimento e correnti, connessi all'adeguamento dei piani di sicurezza individuali e collettivi indispensabili per far fronte ai rischi pandemici attuali e futuri;
3. L'analisi di alcune sperimentazioni implementate «in emergenza», mediante la verifica dei punti di forza e di miglioramento e l'eventuale mantenimento delle stesse, a fronte del perdurare della pandemia;
4. Il monitoraggio dei punti di debolezza implementando soluzioni organizzative, logistiche e tecnologiche in grado di garantire la tenuta dei servizi;
5. La permanenza di forme di flessibilità organizzativa come quelle sperimentate con il LAEM (lavoro agile in emergenza), adeguando e modulando i servizi in modalità «blended», in relazione alle peculiari caratteristiche dei target, del servizio e delle potenzialità logistiche/tecnologiche /infrastrutturali;
6. La valorizzazione dell'impatto economico sull'esercizio corrente e la valutazione del ritorno dell'investimento e innovazione a breve/medio termine;
7. L'analisi del fabbisogno espresso dal territorio in relazione alle mutate esigenze legislative/socio-economiche generate dall'emergenza Covid-19.

La necessaria sintesi tra prospettive di sviluppo e possibili situazioni di rischio derivanti dall'evoluzione del quadro epidemiologico del Covid ha tenuto necessariamente conto del perimetro di azione all'interno del quale ha operato l'Agenzia in questi ultimi anni.

Ricordiamo infatti che importanti forme di riassetto giuridico-normativo e organizzativo hanno caratterizzato la vita di Afol dal 2017 ad oggi, primo fra tutti il percorso di attuazione del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”, che ha portato a:

- a) la sottoscrizione della Convenzione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Lombardia relativa alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro per il triennio 2015-2017, prorogata nel triennio 2108 -2020;
- b) l’emanazione della L.R. n.9 del 4 luglio 2018 “Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro lombardo”.

La Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia “Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo”, nel definire indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, ha posto le basi per il consolidamento e sviluppo delle linee di azione dell’Agenzia.

È nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell’esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti nell’anno 2018/19 e con i quali ha sviluppato le linee strategiche che hanno caratterizzato la linea di azione dell’Agenzia anche per l’anno 2020.

La valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all’art.1 comma e della Legge Regionale n. 9 e l’indirizzo di consolidare il percorso di integrazione e collaborazione con gli Enti locali è rimasto uno dei tratti fondanti della mission dell’Agenzia anche per l’anno 2020. Su questo tema si vedano i risultati al capitolo 3 ottenuti dalla aree formazione e lavoro.

Ricordiamo che, anche per l’anno 2020, due sono stati gli strumenti attuativi prioritari con cui Afol ha inteso continuare a tradurre entrambi gli indirizzi indicate nel DDP n. 113 del 24/10/2019:

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

Con la Convenzione quadro 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 del 13 dicembre 2018 e di durata settennale, la Provincia ha prorogato anche per l’anno 2020 l’affidamento ad Afol, attraverso appositi contratti di

servizio, della gestione delle seguenti funzioni ed attività istituzionali. Mediante essi si è potuto:

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

La Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro scadente al 31.12.21, la cui gestione è stata affidata ad Afol, si è inserita pienamente nel percorso di consolidamento delle collaborazioni con i Comuni del territorio per la gestione integrata dei servizi di rete per il lavoro, che al 31.12.20 ha contato la messa in rete di 28 sportelli lavoro. Inoltre, la Provincia di Monza, con Decreto Presidenziale n. 33 del 09.04.20 ha assegnato ad Afol € 131.090,05, importo che si prevede venga erogato anche per l'anno 2021, come necessario supporto allo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia.

Una ulteriore, importante e necessaria azione di consolidamento dell'intera rete dei servizi al lavoro regionali e quindi di sicuro rinforzo alla stessa Afol ha riguardato l'Adozione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro".

A seguito dell'approvazione della legge regionale di riforma dei CPI regionali (l.r. 9/2018), Regione si è impegnata in un Piano di potenziamento delle strutture dei CPI.

Con l'assestamento di Bilancio 2018 è stato stanziato da Regione Lombardia un milione di euro per l'ammodernamento delle infrastrutture soprattutto informatiche dei CPI regionali (DGR 793 del 12/11/2018). La tipologia di spese ammissibili per l'utilizzo delle citate risorse ha ricompreso l'acquisto di strumentazione informatica, arredi e manutenzioni straordinarie delle strutture.

Con la DGR 1330 del 4 marzo 2019 sono state stanziati ulteriori risorse pari a 250mila euro per spese d'investimento a partire dal 2019.

Inoltre, per quel che concerne le azioni di potenziamento, Regione Lombardia tenendo conto delle situazioni locali più emergenziali ha attivato, d'intesa con Anpal servizi, collaborazioni a supporto dei CPI e degli uffici di Collocamento mirato.

Infine, nel corso del 2018/2019 è stato attivato un percorso di formazione e affiancamento per gli operatori e i responsabili dei CPI sulle tematiche più urgenti per i Centri per l'Impiego.

La Legge di Bilancio per il 2019 e la normativa sul Reddito di cittadinanza hanno inoltre previsto l'assunzione di 11.600 unità di personale nei Centri per l'Impiego (CPI) di cui 1.378 in Lombardia, secondo la seguente programmazione annuale. Per la Provincia di Monza e Brianza sono state previste complessivamente centonove assunzioni (vedi tabella).

Contratto	Totale Nazionale	Totale Lombardia	Totale Monza e Brianza	Fonte normativa	Anno
Tempo determinato 3 anni*	1600	206	16	Piano rafforzamento 2017	2019
Tempo indeterminato	4000	514	39	Legge di Bilancio 2019 art. 1 co. 258	2019
Tempo indeterminato	3000	329	27	art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2020
Tempo indeterminato	3000	329	27	art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2021
*Tempo indeterminato Stabilizzazione tempo det. 2019	1600	206		art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2021
TOTALE	11.600	1.378	109		

A queste immissioni, si sono aggiunti i 329 Navigator (collaboratori di Anpal servizi) in qualità di assistenza tecnica (art.12 co. 3 DL 4/2019), già attivi nei territori provinciali. Per Monza e Brianza sono già attivi dal novembre 2019 ventisette Navigator la cui attività , per quasi tutto il 2020 , risulta essere stata svolta da remoto.

Per quanto concerne l’assunzione del personale, Regione Lombardia ha scelto di procedere mediante un concorso unico regionale, per tutti i posti finanziati dalle norme per il potenziamento, al termine del quale le singole amministrazioni provinciali assumeranno i vincitori. Le assunzioni saranno effettuate sulla base di contingenti corrispondenti agli stanziamenti annuali previsti dal DL 4/2019 modificato dalla L. 26/2019. La situazione emergenziale ha temporaneamente sospeso le procedure concorsuali e si attendono nuove disposizioni in grado di garantire, almeno nel 2 semestre 2021, un percorso di graduale inserimento delle risorse.

In questo quadro di immissioni di contingente così rilevante si è agganciata l’adozione di una programmazione strategica che ha investito anche sulle risorse umane, strutturali e infrastrutturali dei CPI e che sul 2020 ha iniziato a far sentire un primo discreto impatto sia sulla sostenibilità degli uffici amministrativi e tecnici di Afol sia sul conseguimento del risultato di bilancio (si veda il capitolo 3.2.2.).

Per una visione di insieme si riporta il quadro sinottico dei 4 obiettivi e delle 11 linee di intervento di cui è composto il Piano, riconducibili alle aree denominate: “Organizzazione”,

“Strutture ed Infrastrutture” e “Spese generali e per l’attuazione” ed ai soggetti attuatori individuati.

Aree	Obiettivi	Linee di intervento	Soggetti attuatori
Organizzazione	1. Potenziare il capitale umano dei servizi pubblici per l'impiego	☒ Formazione del personale dei CPI	Regione Lombardia
	2. Implementare un sistema di pianificazione, monitoraggio, controllo e valutazione delle risorse e dei risultati	☒ Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro	Regione Lombardia Province e Città metropolitana
		☒ Comunicazione coordinata dei CPI	Regione Lombardia
Strutture e infrastrutture	3. Potenziare i sistemi informativi, l'interoperabilità e le infrastrutture	☒ Sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi regionali	Regione Lombardia
		☒ Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI	Province e Città metropolitana
		☒ Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI	
		☒ Acquisto nuove sedi CPI	
		☒ Affitto nuove sedi CPI	
Spese Generali (Spese aggiuntive rispetto a quelle già destinate dalle Regioni al funzionamento dei CPI derivanti anche da specifiche esigenze dei territori)	1. Obiettivo Trasversale Attuazione del Piano	☒ Assistenza tecnica regionale ☒ Organizzazione concorsi	Regione Lombardia
Spese per le attività connesse all'attuazione del reddito di cittadinanza e per acquisizione temporanea di personale		☒ Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi ☒ Altre misure di potenziamento dei CPI derivanti dall'attuazione del Reddito di cittadinanza	Regione, Province e Città metropolitana

Si riporta infine il piano di riparto delle risorse destinate alla Provincia di Monza e Brianza e di cui Afol risulta beneficiaria in quota parte. Al 31.12.20 Afol ha rendicontato sull'intero Piano Regionale risorse pari a € 622.941

	Quota 2019		Spese connesse al RdC e personale temporaneo nelle more dei concorsi	Quota 2020
Monza	1.960.401,59 €	1.960.401,59 €	300.000,00 €	3.009.842,87 €

La sinergia tra il Piano di Potenziamento e il consolidamento dell'impianto fino ad oggi sperimentato sui dispositivi di finanziamento regionali del POR 2014-20 Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, costituirà un altro elemento determinante per un nuovo e più solido assetto dei servizi di politica attiva del lavoro della stessa Afol a favore dell'intero territorio.

Lo stesso DDP n. 119 del 27/10/2020 "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali", fornendo le Linee di indirizzo all'Agenzia per l'anno 2021, consolida l'impianto istituito nel 2020 e traccia le linee strategiche per un ulteriore potenziale consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali, citando proprio il Piano di Potenziamento dei CPI come uno degli assi portanti in grado di contribuire a rimuovere, per quanto possibile, gli effetti negativi dell'emergenza Covid e in grado di dare pronte risposte alle conseguenze che, sul piano occupazionale e di riconversione delle professionalità, potrebbero derivarne.

Nel perimetro di consolidamento aziendale dell'anno 2020 si sono inserite altre importanti azioni che hanno riguardato la parziale messa a sistema dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza, alcune azioni di rivisitazione degli indirizzi formativi in ddif e lo sviluppo di progettualità e azioni di sistema.

L'emergenza covid e le restrizioni imposte dai DPCM emanate nel corso dell'anno hanno pesantemente condizionato lo sviluppo delle progettualità di sistema in fase di implementazione. Si è comunque proseguito con lo sviluppo degli orientamenti contenuti nella DGR del 28.01.2019 n. XI/1177 "Programmazione del Sistema unitario di istruzione, Formazione e lavoro della Regione Lombardia per l'anno Scolastico 2019/2020" a cui si devono una serie di rilevanti innovazioni, anche se gran parte dell'attività didattica, si è concentrata nel garantire, soprattutto nei primi mesi dell'anno, il rispetto delle misure e delle restrizioni previste dai DPCM e dalla Ordinanze Regionali.

Sono stati infatti implementate le misure previste nella nella D.G.R. n. 3390 del 20/07/2020 "Indicazioni regionali per l'ordinato avvio dell'anno scolastico e formativo 2020/2021" dove, a fronte delle novità introdotte nel periodo del lockdown, sono state fornite a tutti gli attori del sistema scolastico e formativo strumenti utili per la progettazione dei percorsi, al fine di contemperare la tutela della salute psicofisica degli alunni e del personale delle istituzioni formative e scolastiche ed il diritto ad un'istruzione e formazione di qualità.

Anche in vista dell'avvio del nuovo anno formativo 2020/21, tutto ciò ha necessitato di importanti interventi di adeguamento sui tre CFP, approvati dalla Provincia di Monza con prot. N. 32242 del 04/08/2020.

Parallelamente è stata comunque avviata la programmazione richiesta dalla DGR n. XI/2997 del 30 marzo 2020 “Programmazione del sistema di istruzione e formazione per l’anno formativo 2020/2021”, dando particolare riguardo al nuovo Repertorio dei Profili regionali della IeFP, a seguito dell’aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure. (D.D.G. n. 16110/2019 di recepimento dell’Accordo Stato-Regioni del 01/08/2019).

Anche per l’anno 2020, anche se avrà ampio sviluppo nel prossimo biennio, si è confermata la costante attenzione a sviluppare progettualità innovative afferenti alla filiera formazione, orientamento lavoro grazie anche alla partecipazione di Afol al progetto “Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d’Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Su questa linea sono già in corso alcuni approfondimenti e valutazioni circa le opportunità di sviluppo contenute “Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio.

Gli assunti contenuti nella presente premessa rappresentano in sintesi le principali linee di azione che hanno caratterizzato le linee programmatiche dell’Agenzia per l’anno 2020 , sviluppate all’interno di una cornice emergenziale che ha dovuto tener conto di una molteplicità di fattori , tra cui in primo luogo l’attuazione delle misure di prevenzione per il contrasto della pandemia e la necessaria sintesi tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche al fine di garantire la continuità aziendale.

A tale proposito, sarà dato ampio spazio nel paragrafo 5.7. “Analisi dei risultati settoriali” all’analisi di alcuni importanti indici di monitoraggio dei ricavi da servizi oggetto del budget 2020, anche a fronte dei significativi scostamenti rilevati nell’anno 2019, che hanno profondamente mutato le modalità di composizione delle risorse, i target ammissibili e la frequenza di erogazione dei servizi.

Rimandando ai prossimi capitoli la disamina approfondita degli obiettivi raggiunti, si ritiene utile fornire alcune brevi informazioni sul contesto economico e sull’andamento dei flussi occupazionali svolto con cadenza trimestrale e annuale, attraverso l’analisi dei dati più recenti disponibili.

Analizzando i dati relativi all’andamento del mercato del lavoro a livello nazionale, regionale e provinciale, si rilevano ad oggi le seguenti specificità.

Come da dati INPS gennaio - novembre 2020, a livello nazionale, le assunzioni riferite ai soli datori di lavoro privati sono state 4.755.000, in forte contrazione rispetto allo stesso periodo

del 2019 (-30%) a causa degli effetti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha determinato sia una caduta della produzione che dei consumi. Questa contrazione è stata particolarmente negativa nel mese di aprile (-83%) e si è via attenuata scendendo a ottobre sotto il 20% per poi risalire a novembre (-26%) a seguito delle nuove misure restrittive adottate. Il calo ha riguardato tutte le tipologie contrattuali, risultando più accentuato per le assunzioni con contratti di lavoro a termine.

Le trasformazioni da tempo determinato nel periodo gennaio-novembre 2020 sono risultate 460.000, anch'esse in diminuzione rispetto allo stesso periodo del 2019 (-31%; -29% per il mese di novembre); da tenere presente però che, nel corso del 2019, il volume delle trasformazioni era risultato eccezionalmente elevato (713.000) anche per effetto delle modifiche normative dovute al "Decreto dignità". I rapporti di apprendistato confermati a fine periodo formativo risultano in crescita nel periodo in esame (+10% sul corrispondente periodo 2019).

Con l'introduzione del DL n.18/2020 "Cura Italia" e la successiva riconferma del DL 34/2020 "Rilancio" del divieto di licenziamento per ragioni economiche, riconfermato anche dal DL n. 104, 2020, "agosto", con qualche marginale attenuazione le cessazioni nel complesso hanno subito una forte diminuzione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-20%). Complessivamente le cessazioni di contratto sono state 5.051.000.

Nel periodo gennaio-novembre 2020 sono stati 75.320 (42.168 assunzioni e 33.152 trasformazioni a tempo indeterminato) i rapporti di lavoro che hanno usufruito dei benefici previsti dall'esonero triennale strutturale per le attivazioni di contratti a tempo indeterminato di giovani fino a 35 anni (legge n. 205/2017), valore in diminuzione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-26%). I rapporti così incentivati costituiscono il 5% del totale dei rapporti a tempo indeterminato attivati (assunzioni + trasformazioni)¹.

A livello regionale, nel terzo trimestre del 2020, il tasso di occupazione, che rapporta il numero di occupati tra i 15 e i 64 anni alla consistenza della popolazione di riferimento, si attesta a quota 66.1, due punti sotto al valore dell'anno precedente; risale invece il tasso di disoccupazione, che aveva subito un calo nella prima parte del 2020 per via della difficoltà di cercare un lavoro durante la fase più acuta dell'emergenza sanitaria. Il tasso di disoccupazione regionale arriva così al 6%, in crescita anche rispetto ai livelli del 2019.

L'emergenza sanitaria ha segnato una battuta d'arresto della progressiva crescita dei livelli di partecipazione del mercato del lavoro che ha caratterizzato gli ultimi anni ma al contempo i dispositivi normativi messi in campo hanno contenuto la crescita del tasso di disoccupazione. (Cassa integrazione Covid; blocco dei licenziamenti)².

Dai dati disponibili da SISTAL, il sistema informativo statistico del mercato del lavoro di Regione Lombardia, è possibile analizzare il dato globale delle comunicazioni di avviamento e cessazione sull'intero territorio regionale comprendendo tutte le tipologie contrattuali. Nel

¹ Fonte INPS "Osservatorio sul precariato. Report mensile gennaio-novembre 2019".

² Mercato del lavoro in Lombardia 3° trimestre 2020 Unioncamere Lombardia.

2020 si evidenzia una diminuzione dei valori assoluti rispetto al 2019. Gli avviamenti diminuiscono del 20.9% (1.253.825) e le cessazioni del 25.1% (1.163.257) mantenendo comunque un saldo positivo pari a 90.568 unità.

Focalizzandosi sulle diverse tipologie contrattuali è evidente la contrazione degli avviamenti indipendentemente dalla tipologia di contratto preso in considerazione. Anche a livello regionale l'introduzione del DL n.18/2020 "Cura Italia" e i successivi provvedimenti hanno ridotto il numero delle cessazioni sui contratti permanenti (apprendistato e indeterminato) che registrano una diminuzione del 28.7% rispetto all'anno precedente. Nel 2020 si registra però, diversamente dal 2019 e dagli anni precedenti, un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni dei contratti a tempo indeterminato (13021 nel 2020; -25879 nel 2019).

Anche rispetto ai contratti a tempo determinato si registra un aumento del saldo tra avviamenti e cessazione del 19.3%³.

Restringendo il focus al territorio della Provincia di Monza e della Brianza, dal "Report_Analisi congiunturale IV trimestre 2020" elaborato da PIN⁴, rispetto ai movimenti del mercato del lavoro si evidenzia, per il 2020, un mercato "congelato": gli avviamenti, rispetto all'anno precedente, sono diminuiti del -17,5%, mentre le cessazioni del -17,7%. L'impossibilità di procedere con i licenziamenti economici, a cui si è fatto riferimento nei paragrafi precedenti, si contrappone alla negatività dei saldi che si mantengono comunque inferiori a quelli del 2019 (-15,5%). Il numero minore di avviamenti trova, dunque, una compensazione nell'abbassamento delle cessazioni.

Tuttavia, in concomitanza della fine dell'anno (IV trimestre 2020), la situazione occupazionale sembra deteriorarsi. I dati risentono di fenomeni stagionali (sono molti i contratti a tempo determinato a scadere nel mese di dicembre) ma anche degli effetti della crisi pandemica, che induce molti datori di lavoro a non rinnovare i contratti in scadenza.

Analizzando le diverse tipologie contrattuali, emerge la capacità del tempo determinato di mantenere saldi positivi anche nel 2020; il saldo tra gli avviamenti e le cessazioni anche nel 2020 rimane positivo (7.399). Il buon andamento di questa tipologia contrattuale è probabilmente legato anche alla possibilità, sancita dal c.d. Decreto Agosto, DL 104/2020, di rinnovare i contratti a tempo determinato, anche senza causale.

Per quanto concerne il tempo indeterminato, il trend negativo dei saldi che caratterizzava il 2019 (ma anche gli anni precedenti) continua anche nel 2020 con un'ulteriore flessione del 6%: da -4832 nel 2019 si passa a -5134 nel 2020.

Rispetto all'apprendistato di II livello si denota un saldo ancora positivo anche nel 2020 (+912). Tuttavia, rispetto al 2019, il saldo è diminuito del 47%: le aziende, nel 2020, sono molto meno disponibili ad investire in formazione del proprio personale rispetto all'anno precedente.

³ Fonte SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Regione Lombardia 2020.

⁴ Fonte Report_Analisi congiunturale IV trimestre 2020 Monza Brianza elaborato da PIN.

Infine, i rapporti di lavoro atipici: le co.co.co, nel 2020, mantengono valori maggiori di quelli del 2019 con il saldo in aumento del 14%. Il ricorso a queste forme contrattuali da parte delle imprese indica la loro urgente necessità di assicurarsi flessibilità contrattuale, con particolare riferimento a quella in uscita.

2. Obiettivi

La performance generale di bilancio, come anticipato nel paragrafo precedente, pur risentendo delle restrizioni imposte dalle misure di contenimento e prevenzione necessarie per fronteggiare la pandemia Covid-19, ha dimostrato una sostanziale tenuta di tutte le aree aziendali nel perseguimento degli obiettivi affidati.

Di seguito, in dettaglio, si declinano i principali obiettivi strategici e operativi a cui l'azienda è stata chiamata nel 2020 a sviluppare la propria azione programmatica e in merito ai quali, proprio a causa dell'emergenza Covid-19, è stato talvolta necessario intervenire con una rivisitazione dei processi organizzativi, logistici o di servizio. Si rimanda ai successivi paragrafi l'analisi nel dettaglio dei risultati ottenuti.

Con decreto deliberativo presidenziale n° 113 del 24/10/2019, il Presidente della Provincia di Monza e della Brianza, ha deliberato l'approvazione delle *LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI FUNZIONAMENTO, RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI*, 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.

Con riferimento agli indirizzi contenuti nell'atto indicato e al contesto già descritto in premessa, si declinano i principali obiettivi conseguiti nell'anno 2020:

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

- 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. È stato garantito 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. Si

segnala, come sarà meglio specificato nel paragrafo 3.2., che alcuni servizi sono stati erogati con strumenti e modalità sperimentali.

Sono stati inoltre gestiti i primi adempimenti connessi all'adozione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

2. È stato garantito il supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità al relativo piano provinciale per l'occupazione, coordinamento dei tavoli territoriali e gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica (Incontro domanda-offerta match e Promotore L.68).

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

B) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro:

4. Sono stati perseguiti gli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani. Si segnala una contrazione del volume dei ricavi conseguiti dovuta all'impatto della crisi pandemica sul mercato del lavoro, che ha sensibilmente ridotto gli avviamenti.

5. Sono state avviate e gestite le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, coordinando l'integrazione tra gli operatori del CPI e i navigator.

6. Sono state realizzate, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali. Si segnala una contrazione del volume dei ricavi conseguiti dovuta all'impatto della crisi pandemica sul mercato del lavoro, che ha sensibilmente ridotto gli avviamenti.

7. È stato consolidato il ruolo di supporto al coordinamento, anche come soggetto attuatore, di livello provinciale nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, anche in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità.

8. Sono stati sviluppati 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. Sono state attivate le procedure integrate previste dalla misura del Reddito di Cittadinanza, relative all'attivazione dei progetti di pubblica utilità.

9. È proseguita l'azione di erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso nuove progettualità, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco ed è proseguita la partecipazione alle Alleanze Locali.

10. Sono stati promossi i servizi alle imprese e gli accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo attraverso il servizio di incontro domanda-offerta, incentivando lo strumento del tirocinio, il supporto all'autoimprenditorialità, etc. Si segnala una contrazione del volume dei ricavi conseguiti dovuta all'impatto della crisi pandemica in relazione ai vincoli imposti dai protocolli Covid adottati dalle aziende del territorio.

Per quanto riguarda l'Area Formazione e Orientamento:

A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. E' stata garantita l'erogazione dell'offerta formativa unitaria dei percorsi di qualifica e diploma professionale e il superamento della distinzione tra percorsi ordinamentali e duali, allineata all'assetto organizzativo, didattico-metodologico, tecnologico assicurando l'efficacia dei percorsi nel raggiungimento degli standard formativi regionali. Si segnala, rispetto alla metodologia formativa, l'introduzione della DaD (Didattica a Distanza).
2. Sono stati revisionati i Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma in erogazione per garantire a destinatari e famiglie la propria offerta secondo il nuovo Repertorio IeFP che è andato in vigore nell'anno formativo 2020/2021.
3. Sono state completate le funzioni del registro elettronico, utilizzato a regime in tutte le classi dei percorsi di IeFP, che hanno consentito l'elaborazione delle schede finali di valutazione degli apprendimenti (pagelle) per competenze, visibili a studenti e famiglie. E' stata data priorità allo sviluppo delle funzionalità connesse all'erogazione della DaD.
4. Sono state mantenute le azioni di potenziamento dei servizi di orientamento permanente, volti a contrastare fenomeni di dispersione scolastica, compatibilmente con le limitazioni imposte dalle misure covid, attraverso la costituzione di reti territoriali di scuole e comuni;

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. - 6. - 7. L'interruzione dell'erogazione delle attività in presenza imposta dalle disposizioni nazionali e dalle ordinanze regionali, ha comportato una sensibile diminuzione dei volumi di attività e ricavi previsti dalle linee di obiettivo a valere sui

dispositivi Azioni di rete per il Lavoro, Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e autofinanziati.

C) Con riferimento alla formazione superiore:

8. E' stato valorizzato e sostenuto il ruolo di Afol MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro mediante l'erogazione della formazione teorica a distanza mentre l'attività cantieristica è stata interrotta.

D) Con riferimento ai Progetti:

9. Fino a che è stato possibile (febbraio 2020), sono stati sviluppati progetti di mobilità internazionale per favorire lo scambio reciproco di esperienze di tirocinio all'estero.

Per quanto riguarda i Servizi territoriali:

1. E' stato garantito il supporto alle attività di comunicazione e ai servizi di assistenza amministrativa provinciali.
2. E' stata garantita l'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro", sia tramite l'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro presso gli Sportelli Lavoro comunali sia mediante 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. E' stata inoltre garantita e potenziata la raccolta, l'analisi e la diffusione dei dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro.
3. E' stata supportata la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali, nelle attività monitoraggio e valutazione degli interventi sul mercato del lavoro, nell'attuare 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, con particolare riferimento all'attivazione e monitoraggio del reddito di cittadinanza.

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione dell'Area Amministrativa-HR ed Economico-Finanziaria:

1. Si è lavorato prevalentemente per consolidare i sistemi di programmazione e controllo, revisionando la tipologia e la struttura di alcune voci del piano dei conti e si è potenziato lo sviluppo di reportistica economico finanziaria di periodo. L'obiettivo di potenziare la contabilità di progetto mediante l'utilizzo del gestionale è stato posticipato al 2021.
2. E' stato avviato il nuovo gestionale Urbi e lo sviluppo di specifiche funzionalità.

3. Fino a quanto è stato possibile, si è proceduto con l'erogazione del piano formativo con corsi erogati in presenza, , dando priorità agli adempimenti obbligatori in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Covid. Alcune sessioni formative sono state convertite in modalità a distanza.
4. E' stato approvato con Verbale dell'Amministratore Unico N. 10 del 17/03/2020 il Piano delle Performance 2020 ed è stata approvata dal Nucleo di Valutazione, con verbale del 13/03/2020 la verifica intermedia degli obiettivi assegnati.
5. Le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022, anno 2020, saranno consolidate nella programmazione 2021.

L'area ICT si è distinta per l'implementazione di soluzioni in grado di garantire l'erogazione dei servizi e delle attività da remoto garantendo anche il raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e sviluppo dei sistemi IT, che in sintesi riguardano:

1. lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware/software e l'implementazione di nuove funzionalità per l'efficientamento della comunicazione tra e le diverse sedi;
2. il consolidamento dei servizi di manutenzione, coordinamento -anche da remoto- , dei sistemi informativi aziendali e software didattici, il mantenimento e lo sviluppo della rete LAN\WAN aziendale, la garanzia dei servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server;
3. l'ulteriore sviluppo , visto il potenziamento dei servizi erogati da remoto, del processo di dematerializzazione, quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, che ha consente risparmi diretti - in termini di carta e spazi recuperati - e indiretti - in termini di tempo ed efficacia dell'azione dell'azienda. Gli obiettivi realizzati , sono rappresentati in particolare dallo sviluppo del sistema di workflow management e dalla conservazione documentale;
4. il necessario sviluppo e presidio di nelle politiche di sicurezza dei dati e politiche di Disaster Recovery;
5. il coordinamento e il supporto nell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica, anche a fronte dell'avvio della dad (didattica a distanza);
6. la gestione del processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative;
7. la gestione del servizio di supporto per le Comunicazioni obbligatorie;
8. lo sviluppo e la condivisione di dati e le relative politiche di sicurezza della nuova sede di Via Cernuschi/P.zza Cambiaghi.

Determinante, ai fini del conseguimento degli obiettivi aziendali si è rivelata l'azione svolta dall'ufficio gare/appalti, grazie anche al rafforzamento della sinergia sviluppata nel corso del triennio 2017-2020 mediante l'adesione di Afol MB alla Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e Brianza.

Si è operato per garantire la corretta gestione del patrimonio immobiliare, dove è stata evidente la necessità, soprattutto in ragione dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-

19, di un continuo aggiornamento e/o adeguamento degli ambienti di lavoro ai requisiti di igiene sanitaria, salute e sicurezza.

Si è inoltre provveduto alla riprogrammazione degli interventi manutentivi che a causa del lockdown non hanno potuto essere eseguiti. Si rimanda al paragrafo 4.4. la descrizione dettagliata degli interventi svolti e riprogrammati nell'anno 2021.

Tali interventi dovranno inoltre tener conto del Piano di Potenziamento dei CPI, che prevede, a partire dal terzo trimestre 2021, significativi interventi di adeguamento delle sedi.

Rispetto alla Compliance sono state perseguite, grazie al contributo di tutte le aree, le seguenti linee:

1. E' stata garantita l'attuazione, per gli aspetti di competenza, della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e del D. Lgs. 97 del 25 maggio 2016, di quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza approvate dalla Provincia di Monza e Brianza assicurando, nei confronti di quest'ultima, un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, con particolare riferimento all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, con conseguente completamento, e aggiornamento, dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.
2. E' stato garantito il mantenimento di elevati standard di qualità di servizio in grado di soddisfare i bisogni complessi e variegati dell'utenza anche mediante l'impiego del sistema di certificazione qualità UNI EN ISO 9001:2015 e del codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), gli accreditamenti regionali e gli adempimenti normativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, la responsabilità giuridica di impresa e privacy, con particolare attenzione anche rispetto al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 in tema di protezione dei dati personali.

La costante azione di monitoraggio e controllo degli obiettivi assegnati accompagnato dall'impegno apportato da tutte le risorse umane che hanno operato nell'Agenzia, ha rappresentato uno degli elementi determinanti per garantire la garanzia della continuità aziendale e la qualità dei servizi erogati.

3. Servizi

3.1 Servizi Formativi e di Orientamento

La pianificazione dei servizi formativi e di orientamento di Afol MB è andata nella direzione degli obiettivi posti dal Programma regionale di sviluppo della XI Legislatura, approvato con D.c.r. n. XI/64 del 10 luglio 2018, che ha confermato le prerogative regionali in tema di istruzione, formazione e lavoro definite negli anni precedenti.

In accordo con gli obiettivi di qualità, innovazione e internazionalizzazione, al fine di promuovere l'integrazione delle diverse componenti del sistema educativo con l'ambito territoriale di riferimento, Regione Lombardia ha mantenuto l'indirizzo di rafforzamento dell'offerta di IeFP così da garantire un raccordo sempre più sistematico e profondo con il sistema economico, anche in riferimento ai fabbisogni formativi rispetto alle vocazioni produttive del territorio. In tal senso sono stati potenziati gli interventi integrati di orientamento alla formazione e al lavoro.

In questo contesto la "Dote" è stata confermata come lo strumento ideale per garantire l'accesso e la libera scelta dei percorsi educativi, per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, assicurare e garantire agli studenti esperienze di alternanza scuola-lavoro efficaci e di elevato profilo (promuovendo il coinvolgimento delle imprese), sostenere l'occupazione attraverso la ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori e la promozione dell'inserimento lavorativo dei giovani, in un'azione sinergica con le politiche attive per il lavoro.

In base a tale prospettiva nell'Area Formazione sono state intraprese azioni per potenziare l'apprendimento permanente e l'inserimento dei giovani nel tessuto produttivo attraverso l'alternanza e l'apprendistato; al contempo nell'ambito dell'offerta formativa professionalizzante è stato proposto un catalogo coerente con il mercato del lavoro, attraverso una collaborazione strutturata e sinergica tra il sistema formativo e quello delle imprese, al fine di rispondere adeguatamente ai fabbisogni del tessuto economico e alle possibilità di inserimento lavorativo.

Gli obiettivi da raggiungere in termini di volumi attività e destinatari da coinvolgere nei servizi formativi e di orientamento hanno risentito degli effetti conseguenti all'evento pandemico da COVID-19 e delle limitazioni allo svolgimento delle attività in presenza imposte dai dispositivi nazionali e regionali.

Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Promuovere un'offerta formativa unitaria dei percorsi di qualifica e diploma professionale che superi la distinzione tra percorsi ordinamentali e duali, sia allineata nell'assetto organizzativo, didattico-metodologico, tecnologico e garantisca percorsi ugualmente efficaci nel raggiungimento degli standard formative regionali.

Regione Lombardia con la DGR 1177/2019, in attuazione della L.R. 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", ha previsto alcune innovazioni rilevanti che hanno permesso da un lato il superamento della distinzione tra percorsi ordinamentale e duali in favore di un sistema

unitario e, dall'altro, un rafforzamento della stretta connessione tra il sistema della formazione professionale e le imprese.

Il Decreto Regionale 11907/2019 Regione Lombardia, in attuazione della DGR 1177/2019, che ha definito le modalità di fruizione dell'offerta dei percorsi formativi a.f. 19/20, ha posto come obbiettivo lo sviluppo di esperienze formative di qualità, caratterizzate da un forte raccordo con il sistema delle imprese, in grado di concorrere agli obiettivi stabiliti dalla Legge regionale 30/2015.

Afol MB in continuità con l'offerta formativa dell'ultimo biennio, anche per gli anni formativi 2019/2020 e 2020/2021 ha recepito pienamente il Sistema Duale di Regione Lombardia che permette uno stretto legame con il mondo del Lavoro; pertanto l'area Formazione si è posta e ha raggiunto l'obiettivo della crescita percentuale di inserimento lavorativo tramite contratti di apprendistato degli allievi frequentanti.

Afol MB ha fatto dunque proprio il principio, che sta alla base delle scelte Regionali, secondo il quale bisogna superare la logica della distinzione tra formazione e lavoro a favore di una circolarità tra saper e saper fare che si attua alternando tra loro, in maniera non sequenziale, momenti di formazione in azienda e momenti di formazione in aula. Con questo impianto metodologico l'offerta formativa è risultata più confacente alle reali necessità del territorio e ha permesso ai giovani di acquisire competenze sempre più aderenti alle richieste del mercato del lavoro, garantendo loro così una maggior percentuale di occupabilità.

Tali indirizzi accolti da Afol MB hanno richiesto un cambiamento del ruolo del "docente" che sempre più spesso ha il compito di promuovere le relazioni con gli operatori del mercato del lavoro, attraverso un dialogo costante per consolidare il raccordo sistematico, organico e continuo con i contesti organizzativi e produttivi.

In continuità con la sperimentazione attuata nel 2017/2018 e messa a regime nell'anno 2018/2019 anche per l'anno formativo 2019/2020 Afol MB ha sviluppato un'offerta formativa di qualità sempre più aderente alle direttive di sviluppo economico e imprenditoriale del territorio per aumentarne l'attrattività dei corsi in DDIF e di conseguenza portare alla riduzione del fallimento formativo e della dispersione scolastica.

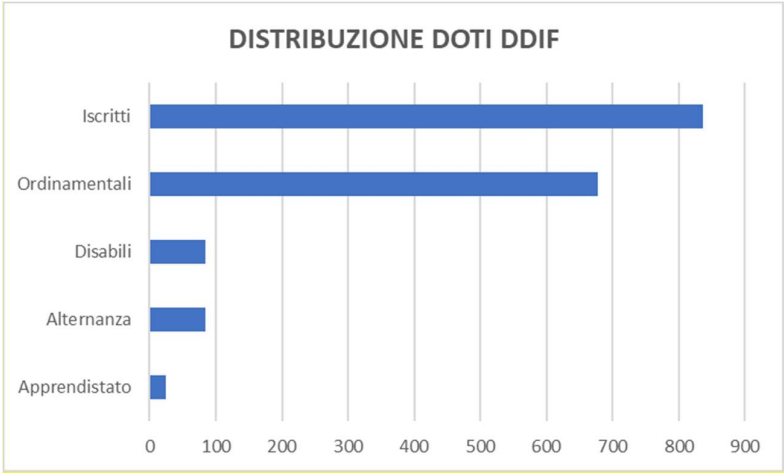
Facendo proprio il sistema unitario promosso da Regione Lombardia, Afol MB ha diminuito sensibilmente per l'anno formativo 2019/ 2020 il numero degli allievi non dotati utilizzando in maniera efficiente ed efficace le doti previste dagli avvisi di Regione Lombardia (doti ordinamentali, doti Alternanza e doti apprendistato) e, al tempo stesso, ha incrementato gli allievi iscritti (un'ulteriore prima annualità al CFP Pertini in alternanza).

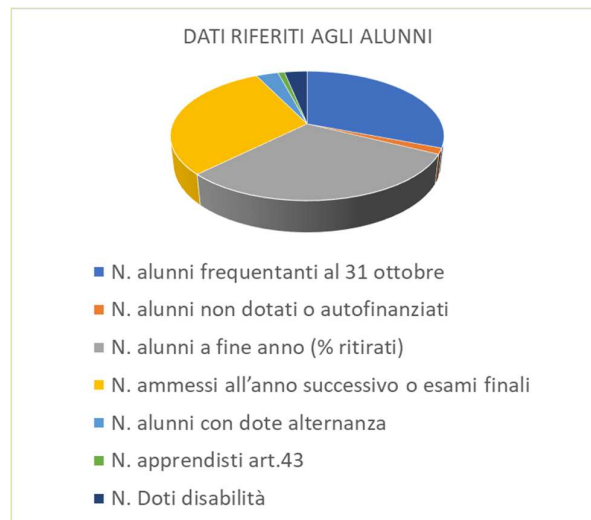
A fronte di 837 iscritti risultanti al 31/10/2019, n. 678 alunni sono stati destinatari di dote DDIF ordinamentale, n. 64 alunni destinatari della dote del sistema duale (alternanza) e n. 25 alunni sono stati dotati con il contingente destinato all'apprendistato art. 43.

Gli alunni non dotati all'inizio dell'anno, pari a 70, sono diminuiti del 42% a fronte di un ulteriore riconoscimento di doti (budget incrementale) pari a n. 20, su una classe prima, attivata in alternanza, e sull'incremento di alunni nelle classi quarte. Tale contingente è stato assegnato

da Regione con D.D.S. n. 8079 del 07 07 2020 per il verificarsi del maggior numero di iscritti nelle classi prime e quarte e l'esaurimento del contingente di Afol MB.

Dati DDIF 2020	N.	%
N. corsi	50	
N. alunni frequentanti al 31 ottobre	837	
N. alunni non dotati o autofinanziati	40	4,78%
N. alunni a fine anno (% ritirati)	818	2,27%
N. ammessi all'anno successivo o esami finali	818	86%
N. classi con doti alternanza	14	28%
N. alunni con dote alternanza	84	10%
N. apprendisti art.43	25	3%
N. Doti disabilità	87	10%





Si fa presente che, a partire dal 23 febbraio 2020, causa l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e relative misure imposte dalle autorità nazionali e locali, le attività formative in presenza sono state sospese fino alla conclusione dell'anno formativo 19/20. È stato, quindi, necessario sviluppare delle modalità formative alternative e più flessibili che garantissero sia il livello di qualità della didattica che la tutela della salute degli studenti e del personale dei CFP.

AFOL MB ha organizzato le attività formative consentite su piattaforme e-learning (dal 18 marzo 2020 su Weschool per poi migrare sulla piattaforma più performante Teams di Microsoft dal 20/04/2020) e ha completato i percorsi in DDIF a fine giugno con esami di qualifica e diploma professionale nella prima quindicina di luglio 2020.

2. Revisionare i Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma in erogazione per garantire a destinatari e famiglie la propria offerta secondo il nuovo Repertorio IeFP che andrà in vigore nell'anno formativo 2020/2021.

Vista la veloce evoluzione del mondo del lavoro, le Regioni hanno avviato nell'autunno del 2017 un complesso lavoro per l'aggiornamento e la manutenzione del Repertorio dei profili IeFP al fine di renderlo sempre più rispondente alle richieste del mondo produttivo. Nella seduta dello scorso 1° agosto, in Conferenza Stato Regioni è stato approvato l'accordo che ha previsto l'integrazione e la modifica del Repertorio nazionale delle figure di qualifica e diploma dell'Istruzione e formazione professionale (IeFP).

Con la firma dell'accordo, le figure del nuovo Repertorio sono: 26 qualifiche di Operatore, articolate in 36 indirizzi, e 29 diplomi di tecnico, articolati in 54 indirizzi. Istituito nel 2011, il Repertorio fino ad oggi contava 43 figure, 22 qualifiche triennali e 21 diplomi quadriennali;

Il nuovo Repertorio è entrato in vigore dall'anno scolastico/formativo 2020-2021. L'offerta formativa regionale attualmente tiene conto delle nuove figure proposte a livello nazionale.

Regione Lombardia, al fine di aggiornare costantemente i propri profili sulla base dei fabbisogni di competenza, ha introdotto un impianto più flessibile rispetto al repertorio nazionale,

attraverso una verifica dell'effettiva rispondenza ai fabbisogni reali e un aggiornamento costante che non renda le figure superate dalla realtà del mercato del lavoro.

La revisione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale è mirata, quindi, a soddisfare i fabbisogni formativi manifestati dalle imprese, alla ricerca di queste figure professionali, e per una semplificazione della progettazione formativa, cioè per il riconoscimento e certificazione degli apprendimenti nel caso di passaggi tra i corsi del secondo ciclo dell'Istruzione Superiore.

Fatto salvo il riferimento unitario al profilo educativo, culturale e professionale nonché i saperi e le competenze relativi agli assi culturali che caratterizzano l'obbligo di istruzione, al fine di assicurare l'equivalenza formativa di tutti i percorsi del secondo ciclo, è stato delineato il nuovo quadro degli standard minimi formativi relativi alle competenze di base (competenze alfabetico funzionali – comunicazione, competenza linguistica, competenze matematiche, scientifiche e tecnologiche, competenze storico-geografico-giuridiche ed economiche), introducendo ex novo la competenza digitale e di cittadinanza.

Al contempo, si è incrementato l'acquisizione delle cosiddette soft skills, ormai fondamentali in ragione della rapida evoluzione dei processi economici e produttivi. Inoltre, si è maggiormente valorizzata l'esperienza lavorativa sia come strumento didattico, sia come scelta metodologica per la formazione delle competenze di base e contestualmente per l'acquisizione delle competenze professionali.

Questa importante modifica ha avuto impatto in termini di programmazione dell'offerta e dei piani formativi di Afol MB; ha comportato da una parte la manutenzione dei vecchi profili per l'allineamento a quelli nuovi e, dall'altra, la possibilità di considerare nell'offerta formativa 21/22 nuovi indirizzi (ad es. Operatore informatico, Operatore della gestione delle acque e del risanamento ambientale) in funzione del fabbisogno territoriale espresso da studenti e mondo del lavoro.

Al fine di ricondurre le novità ai percorsi in essere si è resa necessaria una pianificazione delle varie fasi attuative definendo le azioni chiave, articolate nei vari step, che sono state portate a termine, congiuntamente nei vari gruppi di lavoro dei tre CFP di AFOL MB, come di seguito specificato.

- *Step 1. Verifica delle tabelle di comparazione delle nomenclature tra gli attuali percorsi e quelli appartenenti al nuovo repertorio e in interlocuzione con Regione Lombardia.*

Nella comparazione tra i vecchi e i nuovi profili Afol MB è emersa la necessità di individuare la figura del Tappezziere, precedentemente ricondotto al profilo OPERATORE DELLE LAVORAZIONI ARTISTICHE – ARREDO TESSILE. È stata quindi concordata con Regione Lombardia la confluenza nell'Operatore delle lavorazioni tessili con una curvatura di competenze o, meglio, di elementi di competenza individuati tra gli standard professionali regionali del QRSP, per aggiungere le parti di messa in opera o altro, tipiche del Tappezziere.

Tale comparazione ha inoltre evidenziato una variazione del numero delle figure professionali, passando da 16 (6 CFP Pertini, 6 CFP Terragni e 4 CFP Marconi) a 12 (5 CFP Pertini, 5 CFP Terragni e 2 CFP Marconi).

- *Step 2. La comunicazione*

Il secondo passaggio è stato quello di adeguare l'attuale comunicazione alla nuova nomenclatura.

Tutte le schede di presentazione delle qualifiche sono state ricondotte al nuovo repertorio (denominazione della figura, descrizione sintetica della figura, denominazione dell'indirizzo, adeguamento monte ore periodo di alternanza/tirocinio), al fine di garantire durante le attività di orientamento (open day, saloni dell'orientamento, incontri con le famiglie delle scuole secondaria di primo grado, etc) una corretta informazione.

Sono stati revisionati:

- la brochure dell'offerta formativa leFP proposta da AFOL
- gli espositori avvolgibili (adeguamento nomenclatura)
- il sito web (sezione 'le scuole', 'dopo la terza media') e tutta la comunicazione relativa i social network.

- *Step 3. Incontri di area*

Al fine di progettare gli interventi didattici e formativi focalizzati allo sviluppo di competenze specifiche, sono stati realizzati, a partire dal mese di novembre 2019 e per tutto il 2020, una serie di incontri, in presenza e a distanza, tra i docenti di area dei tre CFP, coordinati da un docente referente.

Sulla base delle competenze culturali di base e di quelle tecnico professionali indicate nel nuovo Repertorio i docenti hanno riallineato la programmazione triennale e del quarto anno tenendo conto dell'introduzione della competenza digitale e della competenza di cittadinanza, competenze trasversali a tutte le discipline.

I docenti hanno definito, inoltre, le nuove unità formative multidisciplinari in tutte le loro componenti (insegnamenti coinvolti, compito/prodotto, strumenti, metodologie formative, etc), tese a valutare la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale.

Successivamente i docenti appartenenti ai singoli consigli di settore hanno perfezionato il Portfolio delle competenze e il Piano Formativo di ogni singola classe determinando:

- l'articolazione degli interventi formativi e delle attività curriculari ed extracurriculari;
- una proposta di monte ore ed articolazione oraria dei percorsi di qualifica e diploma e delle singole annualità;
- la metodologia formativa;
- la metodologia dei processi di valutazione ed accertamento delle competenze.

- *Step. 4. Verifica dei Piani Formativi e allineamento dei materiali didattici.*

A completamento di tutti gli step sono stati realizzati n. 12 Piani Formativi dei percorsi di qualifica, con sviluppo di dettaglio per le prime annualità, e altrettanti Piani Formativi dei percorsi di diploma professionale.

Resta da completare la verifica di conformità dei materiali didattici per aree di appartenenza.

3. Completare le funzioni del registro elettronico, utilizzato a regime in tutte le classi, che consentono l'elaborazione delle schede finali di valutazione degli apprendimenti (pagelle) per competenze, visibili a studenti e famiglie.

Il progetto del registro elettronico è un progetto di innovazione che coinvolge tutta la scuola italiana, che prevede iscrizioni e certificati online, pagelle elettroniche, registri di classe e personali in formato elettronico. Automatizza inoltre le procedure amministrative in materia di istruzione e formazione professionale e i rapporti con la comunità dei docenti, degli studenti e delle loro famiglie.

Riconoscendo l'importanza di questo strumento, nel 2020 si è proseguito con la messa a regime dell'utilizzo del registro elettronico per tutte le classi dei CFP e, in continuità con i precedenti anni formativi, ai genitori è stato dato l'accesso completo al registro elettronico, con la possibilità di visionare la programmazione effettuata dai docenti e l'andamento scolastico dell'allievo (assenze, ritardi, note disciplinari, valutazioni periodiche e finali). In questo modo il genitore ha a disposizione uno strumento di monitoraggio "contestuale", che lo rende partecipe del percorso scolastico del proprio figlio.

Oltre a garantire il principio di trasparenza, il registro elettronico contribuisce al processo di dematerializzazione di tutta la documentazione relativa ad alunni e professori, rendendola fruibile a tutte le persone interessate attraverso il web; garantisce inoltre la privacy attraverso la predisposizione di password riservate per ogni genitore, allievo e docente, in modo che ogni utente abbia accesso soltanto alle proprie informazioni personali.

L'adozione del registro elettronico è stata garantita per tutte le 50 classi dei tre CFP di AFOLMB, offrendo in parallelo la visibilità dello stesso da parte delle famiglie.

Tramite il registro elettronico è stato possibile:

- consentire ai docenti il confronto dei dati di ciascun alunno, nell'ambito della cartella personale elaborata per ogni singolo studente;
- creare delle statistiche sull'andamento del singolo alunno e dell'intera classe;
- garantire trasparenza alle famiglie, ordinando in modo preciso le valutazioni dello studente;
- avere in tempo reale le registrazioni dei dati sul gestionale didattico (presenze, ritardi, note, valutazioni, etc.).

Il progetto è parte di una visione più ampia di digitalizzazione delle attività formative che prevede, oltre all'acquisizione di infrastrutture e dispositivi informatici, anche interventi formativi dedicati al personale docente finalizzati a diffondere e potenziare le competenze professionali per un utilizzo ottimale delle strumentazioni e tecnologie digitali, spendibili nelle diverse forme di didattica individualizzata, personalizzata e/o di gruppo.

Dal 2020 sono state introdotte le valutazioni degli apprendimenti non solo per singola materia ma per competenze, come declinate nelle descrizioni dei profili professionali di Regione Lombardia. Il nodo cruciale per lo sviluppo della didattica per competenze è la capacità della scuola di ridisegnare il piano di studi in funzione dell'effettivo esercizio delle competenze da parte degli studenti e dell'accertamento della loro capacità di raggiungere i risultati richiesti.

La novità che i CFP di Afol MB hanno adottato a partire dal 2020 è stata l'introduzione nel registro elettronico della nuova funzione che consente la declinazione delle valutazioni degli allievi nelle competenze afferenti i differenti profili professionali, consentendo alle famiglie una visione del progresso didattico dei propri figli più in linea con l'effettivo raggiungimento della Qualifica/Diploma professionale così come richiesto da Regione Lombardia.

A seguito del verificarsi della situazione pandemica, è stata approntata una rimodulazione rispetto alle nuove funzioni del registro elettronico da individuare ed attivare, in modo che queste ultime fossero realmente rispondenti alle esigenze legate alla strutturazione da remoto di tutte le attività. In particolare, sono state identificate 5 nuove funzioni ossia:

- accesso da remoto al registro elettronico da parte del personale docente, attraverso un'apposita applicazione che ne salvaguarda comunque tutti gli aspetti legati alla privacy e all'uso dei dati sensibili;
- esportazione della documentazione necessaria ai fini della rendicontazione delle attività formative erogate in FaD;
- esportazione della sezione "anagrafica" del portfolio degli studenti;
- esportazione dei registri presenze;
- funzione di giustificazione on line delle assenze e ritardi.

Nel 2020 sono state attivate le prime 3 funzioni elencate; si pianifica invece al 2021 l'attivazione e sperimentazione, limitatamente alle classi prime e seconde, delle restanti due funzionalità.

4. Realizzare azioni di potenziamento dei servizi di orientamento permanente, volti a contrastare fenomeni di dispersione scolastica, attraverso la costituzione di reti territoriali di scuole e comuni.

Da diversi anni il tema dell'orientamento ha assunto una significativa rilevanza, rappresentando ormai una componente fondamentale dell'attività formativa. Tale processo è legato da un lato al riconoscimento, a livello nazionale ed europeo, dell'orientamento come "diritto permanente di ogni persona" che si esercita in forme e modalità differenti e specifiche a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni, dall'altro alla sua identificazione come strumento efficace per contrastare l'insuccesso formativo e la dispersione, che in Italia continua ad assestarsi ad un livello superiore alle medie europee. Si delinea quindi la necessità di un sistema integrato di orientamento "centrato sulla persona e sui suoi bisogni, finalizzato a prevenire e contrastare il disagio giovanile e favorire la piena occupabilità, l'inclusione sociale e il dialogo interculturale" e, conseguentemente, di creare una forte sinergia tra tutti gli attori che, a vario titolo, risultano coinvolti nel processo: le istituzioni del territorio, le università, i centri di formazione professionale, il mondo del lavoro, l'associazionismo e il terzo settore, ma anche e soprattutto, la famiglia.

È proprio in tale contesto che i CFP di AFOL MB anche per l'anno 2020, nonostante i vincoli e le limitazioni conseguenti all'evento pandemico, hanno sviluppato e proposto attività di orientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie del territorio, anche attraverso l'appoggio delle Istituzioni e degli Enti Locali, al fine di favorire un'adeguata informazione sulla propria offerta formativa:

- Visita al CFP nelle giornate di apertura (Open day): In ciascuno dei tre CFP, nei mesi di novembre e dicembre, sono state organizzate delle visite guidate per gli studenti e le famiglie, attraverso un sistema di prenotazione on line che ha consentito di programmare l'affluenza ai centri e garantire percorsi dedicati. I visitatori sono stati accolti dal personale docente che ha illustrato gli indirizzi di studi e le attività aggiuntive che arricchiscono l'offerta formativa; all'interno dei laboratori i partecipanti hanno inoltre incontrato i docenti preposti ad ogni settore ed hanno avuto l'opportunità di porre quesiti o chiedere delucidazioni in merito al percorso di interesse, così da compiere una scelta più attenta e consapevole. Ad ulteriore supporto di tale iniziativa, per ogni CFP è stato realizzato un video di presentazione della sede e dell'offerta formativa, pubblicato sulla sezione dedicata del sito e sul canale YouTube di AFOL Monza Brianza. Sono stati organizzati 7 open day: 2 date presso i CFP Marconi e Pertini, 3 date presso il CFP Terragni.
- Open lab: a causa delle limitazioni legate alla situazione emergenziale e nel rispetto degli accorgimenti sull'utilizzo degli spazi dei CFP – ivi compresi i laboratori – non sono state realizzate le brevi prove laboratoriali previste per gli allievi in uscita dalla Scuola Secondaria di I grado. Di contro, per questi allievi e per le loro famiglie sono stati predisposti colloqui individuali su piattaforma Microsoft Teams, durante i quali gli stessi hanno potuto incontrare il personale docente di settore e i tutor dei singoli CFP, in modo da poter rivolgere loro eventuali quesiti sui percorsi formativi di interesse, sempre al fine di effettuare una scelta più consapevole.
- Interventi di informazione orientativa rivolti alle classi terze della Scuola Secondaria di I grado: normalmente gli interventi si articolano in incontri della durata di un'ora, che si svolgono tendenzialmente nei mesi di ottobre, novembre e dicembre e vengono rivolti a una o più classi al fine di illustrare agli studenti il Piano dell'Offerta Formativa, l'organizzazione delle giornate scolastiche e le possibilità di sbocco nel mercato del lavoro o di proseguimento negli studi. A causa della situazione emergenziale, tali incontri si sono svolti da remoto, coinvolgendo in totale 23 scuole secondarie di I grado.
- Partecipazione ai Saloni dell'Orientamento sul territorio, organizzati on line e rivolti ai ragazzi in uscita dalla Scuola Secondaria di I grado, che ha permesso ai rappresentanti dei tre CFP di AFOL MB di illustrare ai partecipanti dei 4 Saloni on line l'Offerta Formativa delle sedi.
- A causa dell'evento pandemico, non è stato possibile realizzare le seguenti iniziative di orientamento a causa della mancata organizzazione da parte degli enti proponenti:
 - Progetto "INSIEME IN RETE";
 - Progettazione di azioni di orientamento al lavoro presso il Campus Orienta;

- Presenza nei Tavoli per le politiche scolastiche e nelle reti di scuole per coordinare azioni di orientamento.

Sempre a causa della condizione emergenziale verificatasi nel 2020, anche in relazione al progetto "PROFESSIONE LEGNO: un'opportunità per i giovani", che vede la collaborazione dell'Assessorato alle Politiche Giovanili e l'Assessorato all'Istruzione del Comune di Meda con le scuole secondarie di I grado, AFOL MB - CFP Terragni e le Aziende medesi di spicco, non è stato possibile realizzare le azioni previste, pur mantenendo attiva l'interlocuzione tra i soggetti e i contatti esistenti.

Oltre alle iniziative di orientamento in ingresso rivolte agli allievi delle Scuole Secondarie di I grado, sono stati effettuati colloqui di orientamento e ri-orientamento in favore di allievi che hanno presentato richiesta di inserimento nei percorsi o trasferimenti ad altri indirizzi, nonostante si sia registrata una netta riduzione del numero di colloqui effettuati, principalmente a causa di una significativa riduzione nel numero di allievi di altri istituti scolastici e/o di formazione professionale che hanno concluso l'annualità con una non idoneità.

Rispetto alla formazione continua e permanente:

5. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Lavoro, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali mediante azioni di riqualificazione tese a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari delle azioni formative.

La finalità dei progetti di riqualificazione è l'accompagnamento alla ricollocazione dei lavoratori provenienti dall'azienda in crisi attraverso l'attivazione della ormai consolidata rete del territorio della Brianza a supporto della gestione delle crisi aziendali.

Si tratta di una rete territoriale composta da soggetti diversi portatori di strumenti, competenze e know how complementari in grado di rappresentare un punto di riferimento per i lavoratori dell'azienda in crisi, per la realizzazione di un modello di incontro domanda/offerta di lavoro sul territorio di riferimento.

La relazione tra i soggetti della rete con competenze e risorse relative sia all'ambito della formazione professionale, sia all'ambito delle politiche attive del lavoro, consente il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- sviluppare un'analisi attenta delle caratteristiche dei lavoratori per favorire un matching adeguato con le reali proposte lavorative presenti sul territorio;
- favorire nei lavoratori un processo di consapevolezza della propria condizione in un'ottica di presa di coscienza delle reali opportunità e vincoli del mercato del lavoro attraverso una presa in carico personalizzata
- progettare interventi di formazione di riqualificazione professionale in linea con i fabbisogni professionali delle aziende;
- valorizzare le conoscenze e le competenze forti portate in dote dai lavoratori e nello stesso tempo rafforzare e implementare quelle "deboli" al fine di trovare nuovi sbocchi lavorativi anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza;
- supportare i lavoratori con attività di scouting organizzate e programmate in stretta collaborazione sia con i lavoratori sia con le aziende;

- diffondere e promuovere il progetto sul territorio;
- di consentire ai destinatari delle azioni di essere reindirizzati anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza e di fornire allo stesso tempo strumenti per progettarsi e gestire il proprio cambiamento professionale.

Afol MB ha partecipato al bando Azione di rete sia con il ruolo di capofila per il progetto rivolto ai lavoratori dell'azienda "Compel- Linkra", sia con il ruolo di ente partner per il progetto rivolto ai lavoratori delle aziende "Rottapharm", "Arnetta" e "Galimberti s.p.a".

Le azioni formative, inizialmente previste per Ottobre 2020, non si sono svolte a causa della situazione emergenziale e delle conseguenti ordinanze nazionali e regionali che hanno sospeso i corsi in presenza.

Regione Lombardia ha dato la possibilità agli enti accreditati di erogare i corsi in modalità FaD nel mese di Novembre 2020.

Le problematiche organizzative, dovute principalmente alle iniziali difficoltà dei partecipanti a partecipare ai corsi in modalità FaD, unite alla situazione di incertezza e in continua ridefinizione hanno portato Afol MB a ricalendarizzare per l'anno 2021 le attività inizialmente previste per l'anno 2020.

Nello specifico nell'anno 2021 verranno realizzate 2 azioni formative per l'azienda "Compel-Linkra", 2 azioni formative per l'azienda "Rottapharm", un'azione formativa per l'azienda "Arnetta" e un'azione formative per l'azienda "Galimberti s.p.a" rivolte ad una platea di circa 50 lavoratori.

6. Potenziare l'offerta formativa continua, permanente e abilitante anche attraverso la promozione di nuovi corsi in continuità con gli indirizzi dei settori professionali del DDIF e coerenti con il fabbisogno territoriale, ad es. "guida turistica", tappezziere, etc.

L'offerta professionalizzante (che comprende le tipologie della formativa continua permanente, di specializzazione e abilitante) è parte integrante dei servizi formativi che Afol MB propone ai cittadini e alle imprese del territorio.

Tale offerta, nel territorio regionale, è parte costitutiva del sistema unitario di IeFP, ai sensi delle Leggi Regionali n. 22/2006, "Il mercato del lavoro in Lombardia" e n. 19/2007 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia" e rientra nel più ampio obiettivo dell'apprendimento permanente, quale punto focale per la valorizzazione del capitale umano in termini di emersione e sviluppo delle potenzialità del singolo nella prospettiva del suo ingresso o permanenza nel mercato del lavoro.

Si inserisce nelle strategie di formazione lungo tutto l'arco della vita che caratterizzano le politiche elaborate a livello comunitario e nazionale, al fine di valorizzare l'esperienza formativa non solo come fattore determinante per lo sviluppo economico e produttivo ma anche come fattore imprescindibile per elevare il livello di qualità della vita e costituisce offerta di educazione degli adulti. Quindi, a ciascun cittadino di esercitare il proprio diritto di formarsi, apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita.

La formazione permanente, infatti, non è intesa solo come apprendimento a fini occupazionali, ma anche individuali e sociali, collegati ad altri fondamentali obiettivi, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e dalla cittadinanza attiva.

In questo quadro definito a livello istituzionale (europeo e nazionale), Afol MB ha elaborato un catalogo di corsi che viene rimodulato, con periodicità all'incirca trimestrale, in seguito all'individuazione di nuovi fabbisogni, singoli o collettivi, rilevati attraverso i propri canali di comunicazione (sportelli, richieste tramite mail, ...).

Il catalogo dei corsi 2020 si è caratterizzato per la forte flessibilità, con diversificazione delle soluzioni, delle modalità formative ed attenzione alla trasferibilità delle acquisizioni nei diversi contesti, sia del singolo che dell'impresa ed a livello intersettoriale.

L'obiettivo operativo di perseguire nell'anno 2020 il consolidamento rispetto a quanto realizzato nell'ultimo biennio, con ulteriore ambito di sviluppo su target di destinatari e fabbisogni formativi, non ha visto piena realizzazione a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha comportato, da fine febbraio 2020, la sospensione delle attività formative in presenza per la gran parte dell'anno. Dal mese di settembre, ma non con continuità per il mutevole scenario pandemico e le relative misure di contenimento applicate dai DPCM e dalle ordinanze regionali, è stato possibile tornare in aula solo per le attività laboratoriali. Tutte le restanti attività teoriche d'aula avviate prima della pandemia, una volta consentita la formazione a distanza dai dispositivi regionali di riferimento, verificata la possibilità degli utenti a partecipare da remoto (per la disponibilità di device e connessione), sono proseguite e andate a buon fine, pur con volumi sensibilmente inferiori a quelli programmati.

Si riportano di seguito i dati complessivi riguardanti i tre CFP e la sede di Cambiaghi:

Formazione Continua, Permanente, Abilitante	N°
N. iscritti corsi di formazione permanente	383
N. corsi formazione permanente	37
N. iscritti corsi di formazione abilitante	0
N. corsi formazione abilitante	0
N. iscritti formazione Continua	119
N. imprese coinvolte	23



7. Proseguire, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, l'erogazione dei servizi formativi connessi alle misure di politica attiva del lavoro a valere sul Dispositivo Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani.

L'ultimo biennio ha consolidato la sinergia delle aree lavoro e formazione attraverso l'erogazione dei servizi a valere sui dispositivi "Dote Unica Lavoro", "Garanzia Giovani", con progetti finalizzati alla riqualificazione, specializzazione e inserimento lavorativo di disoccupati e di giovani disoccupati anche in cerca di prima occupazione.

Nell'anno 2020 si è proseguito il lavoro fatto fino ad ora, mantenendo e consolidando, attraverso un raccordo sistemico, la sinergia tra l'area lavoro e l'area formazione che ha permesso di rispondere al meglio alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita attraverso l'offerta di servizi integrati e personalizzati.

Il catalogo dei corsi proposti è stato ridefinito in maniera tale da essere sempre più aderente alle richieste del mercato del lavoro.

Nell'anno 2020 l'Area Formazione ha collaborato, attraverso accordi di rete, anche con altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro, quali le Agenzie per il lavoro, aumentando così la platea di destinatari.

Dal mese di febbraio 2020, a causa della situazione emergenziale e delle conseguenti ordinanze nazionali e regionali, sono stati interrotti i corsi in presenza.

Regione Lombardia ha dato la possibilità agli enti accreditati di erogare i corsi in modalità FaD a partire dal mese di Novembre 2020.

La situazione di incertezza e in continua ridefinizione, che ha portato molti destinatari ad abbandonare il percorso inizialmente scelto, unita alle difficoltà di alcuni partecipanti a seguire il corso in modalità FaD, ha avuto come conseguenza una riprogrammazione sull'anno 2021 dei corsi interrotti nell'anno 2020 e di quelli programmati nell'ultimo bimestre del 2020.

Formazione su dispositivi DUL	N°
N. Iscritti con finanziamento dote lavoro	262
N. corsi	19

Rispetto alla formazione Superiore:

8. Valorizzare e sostenere il ruolo di Afol MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro.

Nel 2020 Afol MB ha realizzato presso il CFP Terragni di Meda il percorso di alta formazione sulla conservazione e la valorizzazione di beni culturali in legno, raccogliendo l'eredità preziosa del territorio, quello lombardo e brianzolo, che a livello internazionale è riconosciuto come l'eccellenza del comparto legno-arredo. Le competenze specialistiche che i moduli formativi nell'arco di un triennio permettono di acquisire agli allievi sono crediti formativi per accedere all'esame per il titolo di "Tecnico del restauro di Beni culturali in legno", secondo la normativa del Ministero dei Beni Culturali. (rif. Standard formativo e professionale di Tecnico del restauro di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. del 26 maggio 2009, n. 86 e D.d.u.o. n.1228 del 15 febbraio 2013).

Il percorso formativo si è avvalso di docenti provenienti dal mondo universitario, professionisti ma soprattutto restauratori accreditati presso le Soprintendenze e artigiani di consolidata esperienza nel settore legno.

In questi anni la vocazione al territorio emersa nella formazione specialistica di conservazione e valorizzazione promossa da Afol MB ha permesso di instaurare collaborazioni importanti con gli enti preposti alla manutenzione programmata e preventiva ed al restauro dei beni culturali lignei, quali per esempio, la Soprintendenza per i beni storici artistici di Milano, della Lombardia occidentale, il Sistema Museale dalla Provincia di Lecco e il Comune di Cabiato.

Queste collaborazioni sono il punto di forza dell'attività formativa: permettono agli studenti di mettere in campo sia le competenze teoriche sia le abilità pratiche, attuando una didattica che si confronta continuamente con casi reali, problematiche complesse, anticipando le situazioni che gli allievi troveranno poi nel mondo del lavoro.

Gli allievi che accedono alla formazione specialistica vengono preparati alla consapevolezza della pratica della conservazione nel suo complesso, prendono conoscenza delle interrelazioni e collaborazioni tra le varie strutture pubbliche e private e acquisiscono capacità di gestire correttamente tecniche e procedure di intervento. Inoltre acquisiscono competenze dell'artigianato specializzato del settore legno-arredo, bene immateriale e tradizione che non deve andare persa.

La partecipazione ai bandi di finanziamento della formazione di Regione Lombardia ha consentito ad Afol MB per il 2020 la prosecuzione dei percorsi formativi con le risorse da essi derivanti.

Le ore di formazione specialistica previste nell’ambito della conservazione e valorizzazione dei beni culturali in legno sono state interrotte a febbraio 2020 a seguito del decreto legge del Ministero della Salute avente come oggetto: Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza da COVID 19 (Gazzetta Ufficiale n. 47 del 25 febbraio 2020) che ha disposto la chiusura di tutte le scuole di ogni ordine e grado. In particolare le disposizioni relative ai corsi finanziati come Lombardia PLUS sono state ribadite nel documento “FAQ tecniche Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia” del 23 febbraio 2020, “L’attuale sospensione deve essere recuperata secondo una riprogrammazione del calendario. [...] Qualora la chiusura perdurasse in modo significativo, ai fini del raggiungimento del minimo orario previsto, si interverrà con apposito provvedimento”.

La chiusura è stata poi confermata anche dal D.P.C.M del 4 marzo 2020, che ha disposto il “lock down” nazionale in particolare art.1, punto d) fino al 15 marzo 2020 e decreti successivi.

In riferimento al progetto Lombardia PLUS, il 3 aprile 2020 sono state emanate delle linee guida che prevedevano la formazione a distanza esclusivamente in modalità sincrona per le lezioni teoriche e per il project work, linee poi normate dal DGR n. 3063 del 20 aprile 2020 e relativo allegato A. Sono state quindi erogate 120 ore di formazione a distanza tra il 4 maggio e il 18 giugno 2020.

La formazione in presenza è ricominciata il 14 settembre 2020, con l’inserimento di alcune ore in modalità e-learning.

In laboratorio sono proseguiti i progetti iniziati in collaborazione con le Istituzioni di tutela; le ore di formazione per acquisire i crediti formativi per il 3° anno del corso di Tecnico del restauro di beni culturali in legno si sono concluse nel dicembre 2020, mentre sono proseguiti i percorsi formativi specialistici avviati in settembre.

Restauro	
Totale ore formazione	907
Ore in assetto lavorativo su beni tutelati (Laboratorio e cantieri)	387
Studenti	14
Docenti formatori	17

Progetti realizzati in laboratorio nel 2020	
<i>Comune di Cabiato (CO) – Villa Padulli</i>	
Intervento conservativo su:	- Portoni e infissi lignei del “Castello”
<i>Sistema Museale della Provincia di Lecco - Casa Museo Villa Monastero e Giardino Botanico</i>	
	- Intervento conservativo su arredi

Progetti:

9. Sviluppare e/o partecipare a progetti di mobilità internazionale per favorire lo scambio reciproco di esperienze di tirocinio all'estero.

Con la Legge Regionale n. 30 del 2015 Regione Lombardia ha promosso le esperienze di apprendimento all'estero, nonché i progetti di mobilità internazionale per chi frequenta i percorsi del secondo ciclo di istruzione e formazione o di esperienze transnazionali di tirocinio e lavoro dedicate ai giovani.

Nel 2019 è stato approvato il progetto ERASMUS KA1- EuMoMa 4.0 di cui Afol MB è partner insieme ad altri soggetti italiani ed europei.

La durata del progetto, che inizialmente era biennale e avrebbe dovuto coinvolgere gli studenti del CFP Terragni di Meda per gli anni formativi 2019/2020 e 2020/2021, a causa dello stato di emergenza epidemiologica da diffusione del Sars-Cov 2, è stata prorogata fino al 2022.

Le attività hanno preso avvio a Febbraio 2020 e si concluderanno quindi entro ottobre 2022.

In questo arco temporale 10 studenti del settore legno-arredo del CFP Terragni possono accedere ad una mobilità internazionale di 1 mese da trascorrere presso uno dei partner europei aderenti al progetto:

- SPAGNA – VALENCIA – ESMOVIA – agenzia di intermediazione con comprovata esperienza nella gestione di progetti europei di vario tipo e nella gestione di mobilità in incoming con un pacchetto di servizi completo e personalizzato.
- FRANCIA - BORDEAUX -CAP ULYSSE- agenzia di intermediazione con esperienza pluriennale nell'accoglienza di mobilità di breve e lungo periodo, nella gestione di job placement e di personalizzazione dei servizi richiesti.
- GERMANIA – PADERBORN - SBH – centro di formazione professionale e servizi al lavoro con esperienza pregressa nella gestione di learning week e mobilità di breve periodo.
- UK-LONDRA-SAGITTER TRAINING – agenzia di intermediazione con varie sedi dislocate anche in altri Paesi (Scozia, Irlanda, Francia, Spagna). Esperienza nella gestione di progetti di mobilità di vario tipo. Gestione personalizzata dei servizi.

Oltre agli studenti, il progetto comprende anche il coinvolgimento di 3 docenti che, nella loro funzione di accompagnatori, possono trascorrere un periodo di circa 3 settimane presso i sopracitati partner europei per svolgere azioni di controllo e monitoraggio rispetto alle attività previste dal progetto.

A Febbraio 2020 un gruppo di 4 studenti dei settori legno e tappezzeria, accompagnati dalla coordinatrice del CFP Terragni, ha trascorso un mese presso alcune famiglie ospitanti di Valencia durante il quale è stato svolto un tirocinio formativo presso aziende locali del settore legno/arredo.

Durante il periodo di permanenza in Spagna, Esmovia (agenzia di intermediazione responsabile del progetto) ha organizzato diverse attività culturali a cui hanno potuto partecipare i nostri studenti: Bike Tour – Passion Bike (tour guidato in bicicletta della città di Valencia), visita al Museo Oceanografico di Valencia, visita al Museo di Arti e Scienze di Valencia, attività acrobatiche Esmovia On Stage, lezioni di cucina Spagnola.

A causa del D.P.C.M del 4 marzo 2020, che ha disposto il “lock down” nazionale in particolare art.1, punto d) fino al 15 marzo 2020 e decreti successive, le attività riferite al progetto EuMoMa 4.0 hanno dovuto interrompersi.

Non si è potuto quindi procedere con il successivo periodo di tirocinio presso il Centro di Formazione Professionale Stiftung Bildung & Handwerk di Paderborn in Germania previsto per Marzo 2020.

Dato il perdurare della situazione emergenziale a livello internazionale, il progetto è stato prorogato a fine 2022 e le attività verranno riprogrammate a partire da giugno 2021.

3.2 Servizi al lavoro

3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI

Per quanto riguarda l'obiettivo di:

- 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.

I provvedimenti normativi in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che si sono succeduti a partire dal 23 febbraio 2020, hanno impattato limitando sempre di più la possibilità di erogazione delle attività in presenza. Nel corso del Coordinamento delle Regioni dell'11/03/2020, è stata condivisa la nota "Servizi CPI attivazione procedure a distanza" da cui l'orientamento in merito all'opportunità di erogare i servizi al lavoro dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato prioritariamente attraverso servizi a distanza, limitando gli appuntamenti solo nel caso di situazioni non rinviabili.

Attraverso una riorganizzazione dei servizi, Afol MB ha garantito anche per il 2020 l'attività di gestione dei Centri per l'Impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza e conformemente a quanto indicato nell'allegato A della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 “Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento”, tenendo conto delle sospensioni previste dalla normativa volta la contenimento della diffusione del virus da Covid-19.

In particolare:

- gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati, all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali, verifica e certificazione degli stati occupazionali;

- attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego;
- avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997;
- provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità;
- rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione;
- gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extracurricolari e la gestione dello Sportello Eures;
- gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999, 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;
- promozione di prestazioni di lavori socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione degli stessi;
- procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione e Reddito di cittadinanza.

Si specifica che per effetto dell'emergenza epidemiologica e delle disposizioni normative volte al contenimento della diffusione del virus, il supporto nel rilascio della Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID) e stipula del Patto di Servizio Personalizzato (PSP) sono stati garantiti anche mediante procedura a distanza utilizzando supporti vari (telefonia, videoconferenza, e-mail) in linea con quanto indicato nel comunicato di Regione Lombardia. Sono state rilasciate 11.634 DID sul territorio della Provincia e sottoscritti 8464 patti di servizio (di cui 5898 dai CPI)

Con le stesse modalità si è proceduto al rilascio delle 8.829 certificazioni amministrative (C2 storici, certificati di stati occupazionali, UNILAV etc.), alla gestione delle iscrizioni/cancellazioni e certificazioni al collocamento mirato (L. 68/99) che contano 1.092 pratiche, e alla gestione delle richieste di accesso agli atti di cui alla L. 241/90 e al Servizio di Assistenza COB, pari a 11.318 pratiche evase.

Durante il corso dell'anno, per effetto delle normative vigenti, alcuni servizi sono inoltre stati temporaneamente sospesi tra cui: procedura di avviamento a selezione presso le PP.AA., mediante chiamata sui presenti ai sensi dell'art. 16 L. 56/87; procedura di chiamata con avviso pubblico ai sensi dell'art. 7 commi 1 e 1 bis L. 68/99 come modificato dall'art.6 comma 1 del D.Lgs. 151/2015; convocazioni utenti beneficiari di Reddito di cittadinanza, ai fini del primo appuntamento e della stipula del patto per il lavoro; assegnazione e rilascio dell'Assegno di ricollocazione (ADR) e dell'ADR CIGS; adempimenti relativi agli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 68/99.

Nel 2020 è continuata l'attività di sportello EURES presso il Centro per l'impiego di Seregno attraverso i colloqui con gli utenti (794 contatti durante l'anno) che hanno richiesto un appuntamento per acquisire informazioni utili per trovare lavoro all'estero.

Le attività afferenti alla misura del reddito di cittadinanza, sono proseguite con modalità mista di erogazione in presenza/a distanza, garantendo il servizio di convocazione dei beneficiari e la successiva presa in carico. Al 31/12/2020 risultano convocati 3.851 beneficiari di RDC.

3.2.2 Piano di potenziamento CPI

Il Piano straordinario di potenziamento nazionale dei Centri per l'Impiego (CPI) e delle politiche attive del lavoro, adottato dall'Intesa della Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 17 aprile 2019, si fonda sulla centralità dei servizi pubblici all'impiego che costituiscono l'infrastruttura primaria del mercato del lavoro e svolgono da sempre fondamentali compiti per l'integrazione attiva delle persone.

Il DM 74/2019 (successivamente modificato dal DM 59/2020) ha approvato il citato Piano straordinario e ha ripartito le risorse complessive necessarie all'attuazione, indicandone la destinazione e le modalità di trasferimento alle Regioni.

Il Piano Regionale con DGR 3837/2020 destina alla Provincia di Monza e Brianza risorse per un totale di 7.230.646,05€, parte delle quali saranno destinate ad AFOL MB in qualità di ente autorizzato all'attuazione del Piano.

Il piano si articola in 4 obiettivi e 11 linee di intervento, riconducibili alle aree denominate "Organizzazione", "Strutture ed Infrastrutture" e "Spese generali e per l'attuazione" ed ai soggetti attuatori individuati.

Nel corso del 2020 AFOL MB ha redatto un piano di fattibilità che prevede complessivamente le seguenti attività:

- a. Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro -138.612,92€
- b. Sviluppo dei sistemi informativi provinciali -10.703,24 €
- c. Arredi e attrezzature anche informatiche e spese COVID - 1.900.526,71€
- d. Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi dei CPI - 4.880.803,18€
- e. Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi e altre misure di potenziamento - 300.000€
- f. Immissione di nuovo personale da concorsi regionali

Già nel corso del 2020, sono state realizzate attività relative alle linee:

- Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del Lavoro: redazione del Rapporto Annuale del MDL della Provincia di Monza e della Brianza, analisi trimestrali dell'impatto della crisi derivante dall'emergenza sanitaria COVID, analisi del MDL a livello comunali.
- Arredi, attrezzature anche informatiche, spese COVID e manutenzioni, anche straordinarie, delle sedi dei CPI: realizzati interventi di adeguamento delle sedi esistenti

anche in relazione alla messa in sicurezza delle sedi in base alle normative vigenti in materia di contenimento del contagio COVID.

Con riferimento all'immissione di nuovo personale, così prevista:

RIEPILOGO MB TOTALE	TOTALE	operatore MdL cat C	specialista MdL cat D	tecnico informatico cat C	specialista informatico statistico cat D
PROVINCIA	23	12	6	3	2
AFOL	86	45	29	6	6
TOTALE DIP	109	57	35	9	8

NAVIGATOR	27				
TOTALE	136				

L'attività è stata posticipata all'anno 2021 a causa della sospensione delle procedure concorsuali regionali.

Nelle more dell'espletamento dei concorsi, per garantire che i CPI potessero continuare ad erogare i servizi che costituiscono Livelli essenziali di prestazioni, con modifica al DM 74/2019 sono stati destinati 70 milioni di euro (che per norma hanno come vincolo di destinazione "le attività connesse al reddito di cittadinanza") al potenziamento di tutti i servizi trasversali che sono contestualmente dedicati sia all'erogazione del reddito sia ad altre attività svolte dai CPI.

A partire dal 2020, e fino all'inserimento del nuovo contingente di personale, è stato previsto l'utilizzo di personale temporaneo in somministrazione per l'acquisizione di risorse necessarie a garantire le attività dei CPI della Brianza.

3.2.3 Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato, piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa

Per quanto riguarda l'obiettivo:

- 2. Garantire supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l'occupazione, coordinare i tavoli territoriali e gestire le azioni di sistema a rilevanza strategica (Incontro domanda-offerta match e Promotore L.68)

In riferimento alle specifiche linee:

- *Supporto al servizio per il collocamento mirato persone con disabilità della provincia di Monza e Brianza*

Nel corso del 2020 Afol MB ha garantito l'erogazione dei servizi di supporto previsti e la piena operatività dell'Ufficio provinciale per il collocamento mirato Legge 68/99 pur nel quadro della situazione pandemica.

In particolare:

- è stato garantito supporto all'elaborazione istruttoria e alla gestione di tutte le richieste di convenzione, esonero e sospensione degli obblighi da parte dei datori di lavoro del territorio in integrazione con il personale Provinciale dedicato;
- è stata proposta la definizione di una proroga generalizzata di tutte le convenzioni di programma in essere al fine di accompagnare le imprese fino all'uscita del periodo di chiusura o limitazione delle attività; tale proposta è stata concertata a livello Regionale ed è stata inserita nella DGR 3013 del 30 marzo 2020;
- è stata gestita l'implementazione automatica della proroga semestrale delle convenzioni in essere nel sistema informativo Sintesi;
- causa emergenza Covid, sono stati variati i piani di controlli di ottemperanza dei datori di lavoro e dei programmi di convenzione, limitandoli alle attività istituzionali indispensabili connesse alle richieste di ottemperanza ai sensi dell'art 17 della legge 68/99;
- sono state supervisionate le verifiche di ottemperanza delle imprese per rispondere alle verifiche di cui all'art 18 della Legge 68/99;
- sono state fornite informazioni e assistenza ai datori di lavoro sottoposti all'obbligo di assunzione Legge 68/99 sia su richieste puntuali, sia attraverso la partecipazione a momenti di informazione e sensibilizzazione specificatamente rivolti alle imprese e ai consulenti del lavoro;
- è proseguita l'attività di incontro con i datori di lavoro in obbligo per orientare all'utilizzo degli strumenti normativi utili all'assolvimento della legge per il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- per affrontare la crisi Covid sono stati trasferiti tutti gli incontri con i datori di lavoro in teleconferenza, utilizzando la piattaforma in uso presso la Provincia di Monza e della Brianza Microsoft Teams.
- è stato fornito supporto all'evasione delle richieste di nulla osta o computo, così come i processi di chiamata sui presenti ex articolo 9 e avviamento da graduatoria;
- è stato fornito supporto alla gestione del Comitato Tecnico Legge 68/99 (sedute in teleconferenza del 9 giugno e del 12 ottobre) e del Gruppo tematico Disabilità e Lavoro del tavolo di Concertazione Territoriale in tema di Lavoro e Formazione (riunioni 13 febbraio e, in teleconferenza, del 16 luglio, 23 ottobre e 21 dicembre);
- è stata accompagnata la stipula della nuova Convenzione quadro ex art 14 del Dlgs 276/03 come prevista dalla DGR 2460/2019, che è stata portata ad operatività in provincia di Monza e della Brianza il primo dicembre 2020;
- è stata supportata la Direzione di settore nelle attività connesse alla convenzione regionale per la gestione dei Centri Per l'Impiego 2020, al piano di potenziamento di cui alla 3837 del 17/11/2020.
- è stata affiancata la Direzione di settore nell'elaborazione dell'accordo BrianzaRestart e il relativo evento tenutosi il 22 luglio 2020;

- supporto alla Direzione provinciale per l'organizzazione dell'attività da remoto con gli operatori in Lavoro Agile d'Emergenza.

Per la realizzazione delle attività sopra riportate sono state garantite da Afol MB 800 ore per attività di coordinamento, analisi, programmazione, consulenza normativa procedurale e 1600 ore per attività amministrative, istruttorie e di controllo.

- *Supporto per l'attività di gestione del piano LIFT – disabili*

Per quanto attiene l'attività connessa all'assistenza tecnica e amministrativa si è proceduto:

- all'avvio del Piano L.I.F.T., finanziamento 2019, operatività 2020-21 con la pubblicazione e gestione dei bandi Dote Unica Lavoro, bando Valutazione del Potenziale, bando Rete per il Lavoro;
- al rinnovo dei tavoli territoriali LIFT, per gli operatori accreditati tramite il bando Dote Unica Lavoro e per le cooperative sociali tipo B tramite l'emissione di specifico avviso;
- all'elaborazione delle modalità di erogazione a distanza delle politiche attive per il lavoro nelle Doti LIFT per garantire la continuità dei servizi anche in contesto pandemico, sia nella versione emergenziale sia definitiva;
- al supporto alla modifica delle modalità di affidamento delle doti autocandidatura per l'ottenimento della Dote Unica Lavoro Disabilità in contesto di pandemia e uffici parzialmente chiusi;
- alle sospensioni delle allocazioni delle Doti Lavoro da graduatoria legge 68/99 e delle convocazioni presso la sede provinciale per orientamento alla prenotazione della dote;
- al rinnovo della Dote Impresa per l'annualità 2020 e supporto alla gestione delle istruttorie di valutazione, in collaborazione con il personale provinciale.

Per la realizzazione delle attività sopra riportate sono state garantite da Afol MB 800 ore per attività di coordinamento, analisi, programmazione, consulenza normativa e procedurale e 2.400 ore per attività amministrative, istruttorie di monitoraggio, supervisione e controllo.

- *Coordinamento dei tavoli territoriali del Piano Provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità LIFT*

Nel rispetto di quanto indicato nel contratto di servizio Afol MB ha gestito anche per l'anno 2020 l'attività di coordinamento dei tavoli territoriali garantendo una costante azione di gestione e l'efficace funzionamento degli stessi:

Il coordinamento dei tavoli territoriali si è articolato nelle seguenti attività:

- Ripartizione dei budget economici ai singoli tavoli e monitoraggio dell'impiego delle risorse;
- convocazione periodica dei tavoli per la discussione delle segnalazioni e l'affidamento delle doti;

- elaborazione e distribuzioni esiti tavoli e documentazione necessaria al coinvolgimento dei destinatari;
- monitoraggio esiti percorsi avviati;
- convocazione periodica dei tavoli per la condivisione del quadro territoriale e degli elenchi di datori di lavoro inottemperanti;
- elaborazione elenchi datori di lavoro da contattare;
- registrazione feedback ed esiti contatti con datori di lavoro;
- integrazione dell'attività dei tavoli nell'azione di sistema "Rete per il lavoro".

Nel corso del 2020 è stato elaborato un report qualitativo sull'erogazione delle Doti Lavoro. L'azioni di monitoraggio dei percorsi avviati è avvenuta attraverso:

- Analisi quantitativa e qualitativa delle doti attivate e delle azioni previste
- Analisi qualitativa delle caratteristiche di 400 destinatari
- Interviste dirette al 10% dei destinatari e dei loro tutor
- Focus group e report finale.

Per le attività di progettazione, programmazione, coordinamento, supervisione, gestione e monitoraggio dei tavoli territoriali, Afol MB ha messo a disposizione una risorsa esperte nella gestione delle attività per 750 ore.

- *Gestione delle azioni di sistema a rilevanza Strategica: "Incontro Domanda Offerta Match" – persone con disabilità*

In continuità con le annualità precedenti è stato garantito anche per il 2020, il servizio di incontro domanda-offerta di lavoro rivolto a cittadini disoccupati disponibili al lavoro, residenti o domiciliati sul territorio della Provincia di Monza e Brianza, iscritti negli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99 e alle imprese sottoposte agli obblighi di assunzione previsti della Legge 68/99.

Nel corso dell'anno sono state realizzate le seguenti azioni:

- analisi dei fabbisogni professionali espressi dai datori di lavoro attraverso interviste svolte presso la sede di lavoro;
- attività di incrocio domanda-offerta di lavoro attraverso l'utilizzo del programma informatico Match;
- segnalazione alle aziende di candidature con requisiti idonei;
- verifica del rispetto degli impegni intermedi assunti dai datori di lavoro in obbligo di assunzione, all'interno delle convenzioni sottoscritte con la Provincia di Monza e Brianza (art. 11 Legge 68/99);
- preselezione ai fini dell'avviamento numerico o a selezione da graduatoria, attraverso l'individuazione di una persona iscritta che ha maturato il diritto all'avviamento, o l'individuazione di un datore di lavoro in obbligo di assunzione.

Per le attività di match e le interviste aziendali è stata garantita la realizzazione di 2500 ore complessive ripartite sui 4 Centri per l'Impiego mentre, per l'attività di supervisione, sono state svolte 80 ore di attività.

Il servizio IDO Match è stato offerto a 60 aziende che hanno inoltrato 68 richieste di preselezione. Per la copertura delle posizioni lavorative individuate 194 candidature e sono stati inseriti in azienda 22 lavoratori.

Per l'attività di verifica e monitoraggio dell'ottemperanza delle convenzioni art 11 Legge 68/99, sono state effettuate 206 azioni di verifica di cui 114 concluse e 92 ancora in corso.

- *Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: promotore legge 68*

Afol Monza Brianza, come previsto dal contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza, ha erogato le attività previste dall'azione di Sistema Regionale "PROMOTORE L. 68" a favore delle aziende del territorio.

Sono state svolte iniziative di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento alle aziende fortemente integrate con i servizi del collocamento mirato presenti sul territorio, finalizzate a far conoscere alle stesse la gamma delle opportunità offerte dai diversi servizi e di poter usufruire di quelli maggiormente idonei al soddisfacimento dei bisogni espressi. Nel corso del 2020 è proseguito costantemente il contatto con le aziende e i consulenti del lavoro, con un'attività prevalentemente informativa ed è stata garantita la gestione del punto informativo anche con modalità a distanza nel rispetto delle misure di prevenzione connesse all'emergenza epidemiologica. Nel corso dell'anno è continuata l'attività di confronto e raccordo con gli enti territoriali, che ha portato alla realizzazione del Catalogo on line dell'Offerta dei servizi territoriali a disposizione delle imprese che possono così individuarvi quei servizi e quegli enti che meglio rispondono alle loro necessità. Si è inoltre consolidata la proficua collaborazione con gli enti territoriali per la gestione di:

- inserimenti in tirocinio di persone con disabilità
- interi processi di inserimento lavorativo (dal tirocinio propedeutico all'assunzione)
- condivisione delle vacancies
- condivisione di informazioni per la gestione della posizione aziendale in relazione all'obbligo L.68/99.

Sono state contattate 4.171 aziende tramite newsletter per la promozione del servizio ed effettuati 410 contatti diretti (telefonici e in presenza).

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

Afol MB ha svolto un servizio di supporto all'ufficio formazione della Provincia di Monza e della Brianza per l'analisi, la programmazione, la gestione della normativa e della contrattualistica in materia di assunzione e formazione degli apprendisti e un'attività di supporto per le azioni di sistema a sostegno alla rete territoriale nell'ambito dell'offerta formativa per l'apprendistato

Nello specifico, per l'anno 2020 è stata garantita:

- Assistenza tecnica per la gestione e il completamento delle attività formative per apprendisti a valere sul catalogo provinciale attraverso: supporto al settore nella fase di valutazione e validazione dei PIP, gestione delle criticità presentatesi nella gestione del Piano Apprendistato, supporto al Settore nella procedura di rilascio delle liquidazioni agli operatori aventi diritto, supporto tecnico (portale Sintesi) e amministrativo (controllo documentazione) nella fase di chiusura delle Doti, Supporto alla gestione amministrativa delle attività, riprogrammazione delle attività e riallocazione delle risorse sulla base dell'analisi delle Doti prenotate e del fabbisogno formativo, incontri di lavoro interni ed esterni programmati in itinere, supporto informativo per l'applicazione della normativa e dei CCNL in materia di apprendistato, studio e ricerca sulle evoluzioni del sistema apprendistato alla luce delle evoluzioni normative nazionali e regionali e coordinamento nelle azioni di monitoraggio dei corsi e supervisione alla realizzazione delle relazioni semestrali sull'andamento del Catalogo agli Uffici Regionali.
- Supporto tecnico per la programmazione mediante: l'analisi della Banca dati e predisposizione riparto risorse 2021, la predisposizione delle procedure e degli Indirizzi operativi per la gestione del catalogo del "Catalogo dell'offerta pubblica dei servizi integrati per l'apprendistato professionalizzante 2020-2021" e degli atti di programmazione relativi all'avviso per gli apprendisti con disabilità.

Come previsto dal contratto di servizio e in continuità con le annualità precedenti, è stato garantito alle aziende del territorio, attraverso i Centri per l'Impiego, il servizio di assistenza COB (sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie Sintesi). Il servizio Help Desk sia telefonico sia on line ha permesso di supportare le aziende e tutti i soggetti abilitati nella soluzione delle problematiche di carattere normativo/procedurale e, tramite l'area ICT, anche di tipo tecnico/informatico.

Nel 2020 Afol Mb ha ampliato il servizio di Assistenza al Sistema Informativo Sintesi MB occupandosi del rilascio delle credenziali di accesso al portale per le aziende e per i datori di lavoro. Tale servizio è stato implementato nel corso dell'anno a supporto della Provincia.

Le aziende tramite il portale Sintesi Mb effettuano la registrazione al portale ed inoltrano una richiesta di credenziali. Afol Mb, successivamente alla verifica dei requisiti, procede con il rilascio delle credenziali richieste.

Nel corso dell'anno son state gestite, in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza, complessivamente 1.686 richieste di iscrizione di cui: 1.581 attraverso il portale, 65 in risposta a richieste effettuate via e-mail e 40 di assistenza telefonica.

3.2.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro

Per quanto riguarda l'obiettivo:

4. Perseguire gli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, integrate con altre iniziative di carattere nazionale rivolte a target specifici, in particolare valorizzare la complementarietà tra l'Assegno di ricollocazione e dote unica a favore dei beneficiari del reddito di cittadinanza.

L'assegno di ricollocazione (ADR) è un dispositivo introdotto dall'articolo 23 del D.Lgs 150/2015. Con la Legge di Bilancio per il 2018 è stato esteso ai lavoratori, in forza ad aziende interessate da procedure di CIGS; con il D.L. 4/2019 (art.9 c.7) convertito in Legge n. 26/19 è stato ulteriormente destinato ai beneficiari del Reddito di Cittadinanza.

Nel 2020 non è stata possibile la presa in carico del beneficiario di RDC con il dispositivo ADR; i sistemi informativi ancora ad oggi non permettono la definizione dell'intera procedura che prevede che ciascun beneficiario di RdC riceva dall'ANPAL, entro 30 giorni dalla data di liquidazione del beneficio, l'Assegno di Ricollocazione (AdR).

Le uniche attività che sono state svolte sul dispositivo hanno riguardato 5 utenti provenienti da aziende interessate da procedure di CIGS (ADR CIGS).

Con riferimento a Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, si segnala nel 2020 una contrazione del volume dei ricavi conseguiti, afferenti alle premialità per l'inserimento lavorativo, dovuta all'impatto della crisi pandemica sul mercato del lavoro, che ha sensibilmente ridotto gli avviamenti.

Nel corso del 2020 Afol MB ha erogato i percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro III Fase e Garanzia Giovani II Fase, integrandoli con altre iniziative di carattere nazionale quali ad esempio, Assegno di Ricollocazione CIGS e Reddito di Cittadinanza, rivolte a specifici target di utenza. Durante tutto l'anno le restrizioni derivanti dalle disposizioni per il contrasto della diffusione dell'epidemia Covid-19 hanno avuto impatti significativi sulla realizzazione dei servizi di politica attiva e sui risultati occupazionali derivanti da percorsi di PAL.

Ai beneficiari dei percorsi dotati Afol MB ha messo a disposizione l'esperienza consolidata degli orientatori che da anni erogano percorsi di questa tipologia e ha continuato a lavorare in stretta sinergia con l'area formazione per favorire la realizzazione di percorsi integrati. I servizi sono stati erogati in modalità sperimentale a distanza nel rispetto e tutela dei cittadini e dei lavoratori.

Tali procedure sperimentali hanno comportato un'importante riorganizzazione delle attività che, prevedendo competenze e dotazione informatica da parte di utenti prevalentemente in condizioni di svantaggio, ha ridotto sensibilmente la possibilità di fruizione del servizio.

Nel corso dell'anno sono stati attivati 365 percorsi di Dote Unica Lavoro (243 fascia alta e 103 fascia molto alta) a favore di 365 beneficiari e DUL sono state erogate complessivamente 1796 ore suddivise tra i seguenti servizi: Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso, Accompagnamento continuo, Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità, Bilancio di competenze, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro (attività di gruppo), Tutoring e accompagnamento al tirocinio / training on the job.

Nell'anno sono stati presi in carico circa il 66% in meno dei destinatari rispetto alla media del triennio precedente, oltre che per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, anche per effetto di una contrazione delle risorse complessivamente rese disponibili dal sistema regionale, delle modifiche del bando DUL III fase riferite ai criteri di accesso/profilazione.

Con riferimento al programma Garanzia Giovani, sono stati attivati, presso i CPI di Afol MB, 45 percorsi a favore di 45 beneficiari e realizzati 44 reinserimenti nel mercato del lavoro (con contratti di durata superiore a sei mesi e percorsi di tirocinio in azienda).

Si rileva una riduzione delle prese in carico rispetto alla media del triennio precedente.

Rispetto all'obiettivo:

5. Avviare e gestire le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, coordinando l'integrazione tra gli operatori del CPI e i navigator.

Nonostante la temporanea sospensione prevista dalla normativa, le attività concernenti la 1° convocazione (primo appuntamento, rilascio DID, eventuale esonero/esclusione o stipula del Patto per il Lavoro) e quelle ad essa successive (assistenza nella redazione del CV) sono state erogate ai beneficiari, anche attraverso il supporto dei Navigator con modalità alternata in presenza/da remoto.

Al 31/12/2020 complessivamente sono stati convocati 3851 beneficiari: 2835 si sono presentati al primo appuntamento e 1.010 hanno sottoscritto un Patto per il Lavoro. In collaborazione con i Navigator, i beneficiari RDC sono stati profilati, hanno ricevuto assistenza nell'elaborazione di un CV e hanno partecipato a momenti formativi in cui gli utenti hanno appreso come comportarsi in sede di colloquio di lavoro e hanno imparato le tecniche di redazione del CV.

Nell'ambito dei Patti per il lavoro, i beneficiari RdC sono tenuti altresì a svolgere Progetti Utili alla collettività (PUC) nel Comune di residenza per almeno 8 ore settimanali, aumentabili fino a 16. Da settembre 2020 è stato avviato il servizio di profilazione preliminare alla selezione dei beneficiari che avevano già stipulato un Patto per il Lavoro affinché potessero partecipare ai PUC.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

6. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo.

In continuità con quanto effettuato negli anni precedenti Afol MB ha proseguito il suo impegno nel fronteggiare delle crisi aziendali consolidando il modello di governance territoriale attuato nelle esperienze precedenti, attraverso l'implementazione di reti di partenariato sul territorio composte da soggetti diversi, portatori di strumenti, competenze e know how complementari e in grado di rappresentare un punto di riferimento per la crisi in questione e in generale un modello di incontro domanda/offerta di lavoro territoriale.

Nel corso dell'anno sono state portate a termine le attività progettuali avviate negli anni precedenti e sono state attivate nuove progettualità su finanziamenti regionali e/o nazionali per far fronte alle crisi aziendali territoriali, con l'obiettivo di offrire ai lavoratori un insieme di servizi collocati all'interno di un sistema di politiche attive del lavoro in grado di governare non solo i contenuti dei servizi stessi, ma anche di valorizzare in modo sinergico e in tempo reale l'evoluzione e i cambiamenti del mercato del lavoro (in entrata e in uscita), della normativa vigente, dell'aggiornamento dei dispositivi di sostegno alle politiche attive.

Nello specifico sono state attuate azioni di rete per l'accompagnamento alla ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nella crisi aziendale "Compel Electronics spa e Linkra srl", "Nuova Panem srl", "William Araldi srl", "Arnetta Srl" e Galimberti S.p.a. a favore di 154 beneficiari di cui 134 presi in carico da Afol MB.

Per l'anno 2020 si rileva una diminuzione rispetto agli inserimenti lavorativi data dalla contrazione del mercato derivante dalla crisi epidemiologica.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

7. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo.

Nel corso del 2020 Afol MB ha consolidato ulteriormente il ruolo di coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro rivolti a persone con disabilità, dedicando particolare attenzione alle azioni di sistema promosse da Regione Lombardia attraverso il Piano Provincia L.I.F.T.

Tutte le attività legate al Piano, a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid 19, dopo una iniziale sospensione, sono state erogate con specifiche procedure che hanno permesso di dare una continuità ai servizi, grazie all'adozione di modalità in-line. Da evidenziare che tali procedure sperimentali, sono state alcune volte di difficile attuazione visto il target delle persone coinvolte; nella maggior parte dei casi soggetti particolarmente fragili con scarse competenze informatiche e poca disponibilità di supporti adeguati.

Nello specifico è proseguita la realizzazione del progetto LIFT "Sistema 5", che ha visto Afol MB capofila di due delle cinque reti territoriali di Ambito. L'azione ha l'obiettivo di favorire la creazione di un sistema di relazioni stabili e coordinate tra i diversi enti accreditati al Piano LIFT e le altre realtà che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità. Il coinvolgimento dei Piani di Zona dei servizi sociali, dei servizi socio-sanitari, e del sistema delle cooperative sociali rappresenta un elemento determinante per la diffusione di una cultura dell'inclusione

lavorativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, con particolare attenzione alle aziende di piccole dimensioni “non in obbligo”.

Il progetto si è concluso a giugno 2020 e Afol Mb, in qualità di Ente Capofila, ha gestito l'intera rendicontazione delle reti di Monza e Seregno. A Dicembre 2020 è stata presentata una nuova progettualità “ Sistema Cinque ed. II”, approvata e partita nel 2021.

Anche nel 2020 è proseguita l'attività di Afol MB nell'erogazione dei percorsi di “Valutazione del potenziale” e dei servizi previsti dalla “Dote unica lavoro ambito disabilità”.

Afol MB ha erogato complessivamente 1854 ore suddivise tra: accoglienza e accesso al servizio, accompagnamento continuo, bilancio di competenze, coaching, colloquio specialistico, creazione rete di sostegno, definizione del percorso, formazione individuale, orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, tutoring e accompagnamento al tirocinio.

Nel 2020 si è conclusa Azione di sistema finalizzata all'inserimento al lavoro di persone con disabilità con bisogni complessi – Complessivamente. Azione di sistema volta a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e con bisogni complessi attraverso la creazione di reti territoriali.

Nel corso del 2020 sono state completate le attività progettuali iniziate nel 2019 e Afol Mb ha gestito in qualità di Capofila la rendicontazione e chiusura del progetto.

Ancora nel 2020 Afol Mb ha gestito in qualità di Capofila anche Il progetto “Ponte Orienta” che si inserisce nell'ambito del Piano LIFT, a valere sull' “Avviso per azione di sistema un ponte tra scuola e lavoro - annualità 2019-2020”. Il progetto ha permesso di costruire un sistema provinciale di orientamento che coinvolge le scuole della Provincia e gli enti accreditati al piano LIFT e di favorire la connessione e la sinergia tra le diverse risorse territoriali. Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza Covid19 e della conseguente adozione da parte di AFOL MB e delle scuole del territorio delle misure volte al contenimento della diffusione del virus, è stato possibile erogare solo l'Azione 1 del progetto, relativa alla modellizzazione del percorso orientativo.

Nonostante la sospensione del servizio e le difficoltà derivanti dalla crisi epidemiologica da Covid-19, I servizi di politica attiva rivolti agli utenti con disabilità hanno registrato una minima riduzione (- 11%) del volume totale riscontrato dalla media del triennio precedente

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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.

Afol MB ha partecipato attivamente ai progetti di inclusione sociale e lotta alla povertà presentati dagli Ambiti territoriali a valere sul POR Inclusione.

I progetti “Includis- Rete Inclusione Ambito di Seregno” e “Sel-Fit – Ambito di Vimercate” sono stati progettati a valere sull’ Avviso pubblico del Comune di Monza finalizzato all’acquisizione di manifestazioni di interesse per la collaborazione alla realizzazione di servizi e attività all’interno di modelli di percorsi di inclusione attiva a favore di persone in condizione di vulnerabilità e disagio.

Da anni Afol MB collabora con il territorio per la promozione e l’inclusione sociale e lavorativa dei detenuti e gestisce lo “Sportello Lavoro Carcere” che eroga alla popolazione detenuta del Carcere di Monza una serie di servizi dei Centri per l’Impiego.

Nel corso del 2020 i servizi erogati dallo sportello sono stati sospesi dal 25 febbraio a fine settembre a causa dell’emergenza Covid19, che ha comportato una limitazione degli accessi alla Casa Circondariale. Lo sportello è stato riaperto nel mese di ottobre ma chiuso nuovamente dopo 2 aperture, su indicazione della direzione carceraria.

Non è stato possibile erogare i servizi in modalità on line, per impossibilità di connessione da parte delle persone detenute.

Al fine di aumentare le possibilità di inclusione sociale e connettere sempre di più l’Istituto penale al proprio territorio di appartenenza, Afol MB ha assunto un ruolo attivo nella realizzazione di azioni di sensibilizzazione legate al mondo del lavoro. Tali azioni hanno avuto l’obiettivo ultimo di migliorare le sinergie territoriali sul tema lavoro e formazione e di individuare le modalità più idonee per il coinvolgimento delle aziende nell’attivazione di percorsi di inserimento lavorativo e di assunzione.

Il progetto Sintesi. Com si pone in continuità con il Progetto Sistema - Interno Esterno Integrato e offre una presa in carico integrata della persona sottoposta a provvedimento dell’autorità giudiziaria per promuovere percorsi di inclusione sociale, favorendo il collegamento tra carcere e territorio e l’utilizzo coordinato delle risorse interne del progetto con le risorse territoriali, in un’ottica di valorizzazione e complementarietà delle specifiche competenze.

Per il corretto svolgimento dell’intero servizio legato al Reddito di cittadinanza, Afol MB, nel corso del 2020, ha inoltre partecipato a 39 equipe multidisciplinari RDC di interscambio con i servizi sociali e a 28 equipe specifiche sui PUC.

Per quanto riguarda l’obiettivo:

9. Consolidare il ruolo maturato nell’erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso nuove progettualità, sostenendo le linee d’azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali.

Nel corso del 2020 Afol MB ha consolidato ulteriormente il ruolo maturato nell’erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia, sostenendo attraverso le diverse

progettualità, le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione-Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali.

Afol MB ha aderito a nuove progettualità che si inseriscono nell'ambito del Piano di azione territoriale sulla conciliazione famiglia-lavoro, a valere sulla DGR 5969/2016 e nei successivi Decreto attuativo n°13378/2016 e D.G.R 1017/18:

- Il progetto "Family Hub 3.0", che prosegue le attività svolte del precedente Family Hub 2.0, è volto a migliorare i livelli di identificazione del fabbisogno, programmazione e coordinamento degli interventi di conciliazione territoriali, valorizzando le esperienze, uniformando le prassi tra gli Ambiti distrettuali e favorendo una ricomposizione e integrazione tra differenti aree di policy (pari opportunità, sociale, educativa, del lavoro) in capo agli Uffici di Piano. Nell'ambito del progetto, nel 2020, Afol MB ha realizzato un'iniziale ricognizione, in collaborazione con ALSPES, delle "prassi attuate in emergenza per il contenimento della diffusione del Coronavirus", attraverso una rilevazione, con questionario on-line, rivolta ai Comuni della provincia e a un campione significativo di piccole e medie imprese: sono stati compilati 70 questionari, di cui 42 da Comuni (per complessivi 44 Comuni essendo presenti due unioni), 14 da imprese profit e 14 da imprese no profit. I seminari e le attività laboratoriali sono state slittate al 2021 a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.
- Il progetto "LYBRA - Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro" intende supportare l'intera rete conciliazione e il suo consolidamento in un'ottica di ampliamento delle esperienze, delle risposte al territorio e del Know How. Nel 2020 AfolMB ha svolto, in sinergia con le azioni del progetto Family Hub 3.0, un significativo lavoro per il coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni e delle Imprese. E' stato elaborato un questionario di ricognizione delle "prassi attuate in emergenza per il contenimento della diffusione del Coronavirus" rivolta ai Comuni della Provincia e a un campione significativo di piccole e medie imprese: sono stati compilati 70 questionari, di cui 42 da Comuni (per complessivi 44 Comuni essendo presenti due unioni), 14 da imprese profit e 14 da imprese no profit.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

10. Promuovere i servizi alle imprese e gli accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo attraverso il servizio di incontro domanda-offerta, incentivando lo strumento del tirocinio, il supporto all'autoimprenditorialità, etc.

Si segnala una contrazione del volume dei ricavi conseguiti dovuta all'impatto della crisi pandemica in relazione ai vincoli imposti dai protocolli Covid adottati dalle aziende del territorio.

Nel corso dell'anno è proseguita l'erogazione del Servizio IDO (Incontro Domanda-Offerta di lavoro) volto a favorire l'occupazione mediante un efficace incontro tra le disponibilità del lavoratore e le esigenze delle aziende. E' stata inoltre rinnovata l'opportunità per le aziende del territorio di consultare in piena autonomia la banca dati Joshua utilizzando il servizio IDO-online. Nel 2020 sono state gestite 211 richieste di preselezione, sono state segnalate alle aziende 859 candidature che hanno portato alla sottoscrizione di 76 rapporti di lavoro.

Le aziende del territorio hanno continuato a consultare autonomamente la banca dati dei Centri per l'Impiego di Afol MB, permettendo la segnalazione di ulteriori 704 candidature.

Nel 2020 sono stati attivati 408 tirocini; in qualità di ente promotore Afol MB ha svolto attività di tutoraggio del tirocinio, ha prestato consulenza alle aziende in merito alla normativa di riferimento e si è occupata in alcuni casi della preselezione dei candidati verificando la possibilità di attivare il tirocinio tramite i dispositivi finanziati disponibili. Su richiesta dell'azienda ha inoltre erogato, in modalità e-learning, la formazione in materia di salute e sicurezza di cui al D. Lgs 81/08 (generale e/o specifica).

Per i tirocini in corso di svolgimento durante l'emergenza epidemiologica, sono state gestite 333 pratiche di sospensione/variazione/interruzione dei progetti formativi, seguendo quanto previsto dalle apposite comunicazioni regionali. Tutte le aziende sono state informate rispetto agli sviluppi amministrativi tramite invio di newsletter e contatto telefonico.

Afol MB ha gestito infine specifiche progettualità volte a favorire la realizzazione di tirocini extracurricolari presso enti pubblici e di tirocini volti all'integrazione dei Richiedenti Asilo e dei Titolari.

3.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa

3.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico-amministrativa

Con riferimento al contratto di servizio approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 164 del 18/12/2018, ad oggetto "Schema di contratto di servizio per gli interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa dell'Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro Monza e Brianza a favore della Provincia di Monza e della Brianza", sono state erogate attività di comunicazione e servizi di assistenza amministrativa.

Con riferimento all'obiettivo:

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

Nel corso del 2020, con riferimento alle attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale, AFOL MB ha collaborato con la Provincia, per quanto concerne le materie riguardanti lo sviluppo e la realizzazione del piano di marketing e promozione territorial.

Nello specifico, rispetto alla comunicazione le attività realizzate nel 2020 sono:

- Diffusione del piano delle azioni attraverso un metodo di lavoro con specifiche tecniche di comunicazione pubblica integrata, individuandone stakeholder interni/esterni.
- Attivazione e utilizzo di strumenti della comunicazione pubblica, declinati in base alle specifiche esigenze tra web, social media planning, ufficio stampa, gestione della Customer Satisfaction, implementazione OpenData e trasparenza amministrativa, privilegiando i canali 2.0 nel segno dell'immediatezza e del potenziamento della partecipazione e dell'ascolto.

Sono stati realizzati:

- N° 23 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate;
- N. 21 eventi "Social" /7 dirette "BRIANZARESTART", 1 DIRETTA DA enpa Monza, 11 dirette da "Ville Aperte in Brianza", 2 dirette notiziario "La Voce dei Comuni");
- N° 101 comunicati istituzionale;
- N° 939 aggiornamenti web + 85 nuove pagine per importazione microsito "Pianificazione Territoriale" sul nuovo portale + 60 nuove pagine per importazione microsito "Lavoro" sul nuovo portale + pubblicazione nuovo portale "La Bussola" dedicato all'istruzione superior nel territorio di Monza e della Brianza (319 pagine totali);
- N° 245 segnalazioni gestite attraverso URPOne;
- Incremento contatti social network > + 26,71% TOTALE dal 31/12/2019 al 31/12/2020 FB + 37,35% - Instagram + 40,2%;
- N° 73 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente + Verifiche e compilazione griglie ANAC per obblighi di pubblicazione;
- N° 54 elaborati grafici e N° 16 realizzazioni video.

Con riferimento invece alle attività di sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge, AFOL MB ha collaborato con la Provincia nel potenziare la comunicazione del servizio.

Inoltre è stato dato supporto nella realizzazione dell'attività svolte per migliorare l'efficienza dei servizi tecnico-amministrativi.

Le azioni realizzate nel 2020 sono:

- Predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi oggetti della collaborazione;
- Cura e la gestione di archivi e banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente;
- Utilizzo delle piattaforme telematiche di negoziazione (quali ad esempio SINTEL di Arca Lombardia e MEPA) e i portali e le banche dati ANAC e regionali ai fini delle pubblicazioni di legge e dei controlli sugli operatori economici affidatari di appalti pubblici;

- Eventuale partecipazione, su nomina della direzione provinciale competente, a commissioni di gara;
- Monitoraggio e rendiconto trimestrale/finale.

Nello specifico sono stati realizzati i seguenti servizi:

- n. 1 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
- n. 171 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 147 procedimenti gestiti;
- n. 135 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016
- n. 147 commissioni supportate;
- n. 40 incontri con i Comuni coinvolti;
- n. 6222 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti gli obiettivi.

Con riferimento al contratto di servizio approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 164 del 18/12/2018, ad oggetto "Schema di contratto di servizio per gli interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa dell'Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro Monza e Brianza a favore della Provincia di Monza e della Brianza", sono state erogate attività di comunicazione e servizi di assistenza amministrativa.

3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro

Per quanto riguarda l'obiettivo:

2. Confermare l'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro", 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 rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali.

Nel 2020 è stata sviluppata la progettualità sperimentale avviata nell'anno precedente, in attuazione delle Convenzioni sottoscritte tra la Provincia di Monza e Brianza e i Comuni per la "gestione dei servizi di rete per il lavoro".

Tali convenzioni hanno l'obiettivo di:

- Rispondere in modo efficace e concreto al bisogno del territorio, in termini di servizi di orientamento, accompagnamento al lavoro e prevenzione delle crisi aziendali, in un'ottica di sussidiarietà orizzontale e istituzionale, rivolti ai cittadini e alle imprese del territorio;
- Consolidare la «saldatura» con gli enti locali, nel quadro del rafforzamento dei Centri per l'Impiego e garantire la capillarità territoriale dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, offrendo servizi di supporto connessi all'esercizio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni;

- Valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio nell'ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del lavoro;
- 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, privilegiando una lettura stratificata, basata sull'utilizzo di una pluralità di fonti e di modelli di analisi complementari, che possano fornire utili basi per orientare al meglio le politiche di sviluppo territoriale.

La PROVINCIA, per il tramite di AFOL MB, offre al COMUNE le attività afferenti alla gestione dello Sportello Unico Lavoro presso ogni Comune convenzionato e azioni di sistema per il lavoro a favore del territorio.

Nell'ambito della progettualità "Servizi di rete per il lavoro", la Provincia di Monza e Brianza per il tramite di AFOL MB e in collaborazione con il Comune aderente, gestisce uno spazio aperto al pubblico denominato "Sportello Unico Lavoro" in cui i cittadini residenti nel Comune stesso possono accedere ai servizi di supporto aggiuntivo connesso all'esercizio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) in materia di lavoro (opportunità di orientamento e accompagnamento, informazioni su offerte di lavoro e formative, etc...).

In raccordo con il Centro per l'Impiego (CPI) di riferimento, i servizi dello Sportello Unico Lavoro si rivolgono anche alle imprese del territorio comunale che desiderano ottenere consulenza sul mercato del lavoro, supporto per le esigenze connesse alla ricerca di personale, supporto nella gestione delle crisi aziendali.

Presso i 26 sportelli attivi sul territorio (a fronte di 28 amministrazioni Comunali con servizio attivo) sono stati presi in carico nel 2020 oltre 2792 nuovi utenti.

Nonostante l'Emergenza Covid 19 è stata garantita l'erogazione dei servizi individuali di orientamento e accompagnamento al lavoro in modalità a distanza o in presenza su appuntamento, tramite attivazione di un numero verde.

In stretto raccordo con le attività dell'osservatorio del mercato del lavoro provinciale sono stati realizzati dei focus territoriali a livello comunale a favore dei Comuni del territorio che hanno attivato nel corso dell'anno uno Sportello Lavoro. Per ogni comune, con servizio attivo, è stata effettuata un'analisi delle dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro, con particolare attenzione all'esame dei dati riferiti alle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro, alle iscrizioni alle liste della legge 68/99 dei cittadini, alle comunicazioni obbligatorie di avviamento, trasformazione e cessazione effettuate da datori di lavoro nel rispetto della normativa di riferimento. In aggiunta a quanto sopra riportato è stata fornita un'analisi dei percettori di reddito di cittadinanza distinta per genere e con patto per il lavoro attivato o da attivare.

- Attività di raccordo tra lo Sportello Unico Lavoro e Servizi Sociali Comunali

L'attività di integrazione e raccordo tra Sportello Unico Lavoro e Servizi Sociali Comunali ha avuto luogo in tutti gli sportelli comunali con modalità di relazione individuate per ciascun comune e si è strutturata prevalentemente, nel corso del 2020, tramite confronto telefonico e segnalazioni via mail di singoli utenti.

Come scritto sopra, nel 2020, hanno inoltre avuto luogo, in modalità a distanza, incontri di equipe tra operatori CPI/Navigator e le assistenti sociali, previste nell'ambito della gestione del reddito di cittadinanza, volte ad un confronto su singole situazioni e all'individuazione dei beneficiari da avviare nei progetti di utilità collettiva. Nel 2020 si sono svolte 67 equipe in totale.

- Seminari rivolti alla cittadinanza

Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza Covid19 e della conseguente adozione da parte di AFOL MB di misure volte al contenimento della diffusione del virus, sono stati sospesi tutti i servizi di gruppo, compresi i job club, privilegiando l'erogazione di servizi individuali.

- Sessioni di aggiornamento del personale dipendente dell'amministrazione comunale in materie di servizi e misure di Politica Attiva del lavoro

Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza Covid19 e delle conseguenti misure adottate per il contenimento del contagio, non sono state realizzate da parte di AFOL MB tutte le attività che prevedevano una erogazione di gruppo, in presenza, comprese le sessioni formative e di aggiornamento.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

3. 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, nelle attività monitoraggio e valutazione degli interventi sul mercato del lavoro, nell'attuare 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, con particolare riferimento all'attivazione e monitoraggio del reddito di cittadinanza.

Nel corso del 2020 è stato realizzato il Rapporto sul mercato del lavoro e la formazione, relativo al territorio della Provincia di Monza e Brianza riferito all'anno 2019. Il rapporto del lavoro ha riguardato la struttura del sistema occupazionale e i movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. Il rapporto ha riguardato la struttura del sistema occupazionale e i movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. In linea con le precedenti annualità è stata effettuata un'analisi delle caratteristiche della popolazione in età lavorativa, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro registrati dalle comunicazioni obbligatorie rilevate sistematicamente dal Sistema informativo Lavoro e ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende.

Particolare attenzione è stata dedicata al reddito di cittadinanza attraverso l'analisi delle caratteristiche dei beneficiari e i conseguenti esiti occupazionali.

Il Rapporto è stato presentato agli operatori del settore e agli stakeholders del territorio in occasione di un Convegno "Brianza Re-Start Un Patto per Economia Welfare e Territorio" realizzato il 22 luglio 2020.

Nel secondo semestre del 2020 sono stati realizzati i seguenti approfondimenti:

- Realizzazione rapporto "Gli effetti della crisi pandemica nella provincia di Monza e della Brianza II trimestre 2020. Dati economici a sostegno del policy making" - Analisi congiunturale II trimestre 2020"
- Realizzazione rapporto "Gli effetti della crisi pandemica nella provincia di Monza e della Brianza II trimestre 2020. Dati economici a sostegno del policy making" - Analisi congiunturale III trimestre 2020".
- Raccolta e diffusione dei dati socio-economici e dell'occupazione locali.

4. Servizi direzionali

4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane

All'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione è stato affidato un ruolo strategico di supporto sia agli organi dell'azienda sia alle aree con funzione di reclutamento, gestione, organizzazione e sviluppo delle risorse umane a vario titolo presenti in azienda.

Le principali aree di gestione per l'anno 2020 hanno riguardato:

- Supporto alla definizione degli assetti organizzativi macro e micro, anche mediante l'elaborazione di reportistica economico-finanziaria correlata;
- Supporto all'elaborazione della dotazione risorse umane aziendale e del fabbisogno assunzionale;
- Implementazione del ciclo di valutazione della performance e relativi sistemi premiali;
- Attuazione e aggiornamento dei regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda e, con particolare riferimento, all'attuazione delle nuove procedure legate all'implementazione del Lavoro Agile in Emergenza (LAEM) a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19;
- Supporto nelle relazioni sindacali, anche riguardo alla sopravvenuta necessità legata alla stipula degli accordi sul Fondo d'Integrazione Salariale (FIS);
- Implementazione del progetto di miglioramento e sviluppo delle risorse umane attraverso la piattaforma strutturata Urbi Smart;
- Predisposizione del Piano della Formazione 2020;
- Monitoraggio periodico del nuovo Piano azioni Positive 2020-2022;

- Erogazione e gestione del Piano della Formazione, compatibilmente con le disposizioni stabilite dai DPCM legati alla gestione dell'emergenza Covid-19 ed implementazione della formazione a distanza;
- Supporto trasversale alla definizione dei principali processi organizzativi aziendali.

Riguardo alle aree di sviluppo, Afol MB ha portato avanti il progetto, di respiro pluriennale, di miglioramento di gestione e sviluppo delle risorse umane. Attraverso la piattaforma Urbi Smart 2020, strutturata con diversi moduli integrati, l'Azienda potrà disporre di informazioni sempre aggiornate e facilmente accessibili nel biennio 2020/22.

Nel 2020 sono state implementate nuove funzionalità riguardanti i moduli "formazione" e "sorveglianza sanitaria" ed è stata resa disponibile online la modulistica di maggior interesse ad uso dei dipendenti.

La sopravvenuta emergenza sanitaria ha impattato sulle attività in capo all'Ufficio Risorse Umane facendo emergere, nel corso del 2020, la necessità di gestire nuovi ed ulteriori adempimenti.

Prima fra tutti, la gestione del FIS e del Lavoro Agile in Emergenza (LAEM):

- Disposizioni organizzative ed attuative;
- Procedure autorizzative;
- Relazioni di monitoraggio periodiche sul Covid-19;
- Produzione della documentazione ed informative sulla sicurezza (ai fini INAIL) necessarie in fase di avvio;
- Comunicazioni obbligatorie agli Enti competenti, OO.SS., RSU aziendali, Medico Competente ed altri soggetti coinvolti;
- Aggiornamento ed adeguamento delle funzioni del software di gestione presenze.

A fronte dell'introduzione del nuovo CCNL del 21/05/2018 e della sottoscrizione del CCDI avvenuta il 18/10/2019, si è proceduto a gestire l'intero Ciclo di Valutazione delle performance aziendali, mediante:

- l'approvazione del Piano delle Performance anno 2020, previa validazione del Nucleo di Valutazione (verbale del 13/03/2020) e approvato con verbale dell'Amministratore Unico n. 10 del 17/03/2020;
- consuntivazione e valutazione finale delle performance anno 2019, approvata con verbale dell'Amministratore Unico n. 18 del 20/05/2020;
- valutazione intermedia al 30/06/2020 degli obiettivi del Piano 2020 con l'invio di una relazione generale sullo stato di avanzamento degli obiettivi previsti e conseguiti, segnalando eventuali criticità, revisioni e modifiche degli stessi venutesi a creare a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19. La valutazione intermedia, validata dal Nucleo di Valutazione con Verbale del 23/07/2020, è stata approvata con Verbale dell'Amministratore Unico n. 28 del 30/07/2020.

Il Ciclo di gestione delle performance anno 2020 ha rispettato le seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Si segnala che il sistema premiante è stato gestito secondo i nuovi criteri indicati agli artt. 6 e 7 del CCDI del 18/10/2019.

A seguito della sottoscrizione del CCNL Dirigenti – Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020, Afol ha provveduto a garantire alle funzioni dirigenziali gli adeguamenti previsti, con decorrenza gennaio 2021 e alla corresponsione degli arretrati retributivi agli aventi diritto per gli anni precedenti secondo le disposizioni contenute nel suddetto contratto.

4.1.1 Dotazione risorse di periodo

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansione, livello e tipologia di contratto al 31.12.2020. Esso risulta composto da n. 110 risorse a tempo indeterminato e n. 3 a tempo determinato, n. 24 risorse in somministrazione pari ad un costo complessivo di € 5.367.752.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2020												
Amministratore Unico												1
Servizi	Categoria					N. dipendenti				Personale somministr.	Totale	
	QD	D	C	B	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.			
DIREZIONE E APICALI												
Direttore Generale	1					1						1
Direttori di area	1	2				3						3
AREA LAVORO												
Responsabile CPI		1				1						1
Coord. Serv. al Lavoro disabili												
C.P.I. Seregno		1	6	1		8				2		10
C.P.I. Vimercate			5			5				1		6
C.P.I. Monza		1	7			8	di cui n. 2 (PT 90%, PT 86%)			1		9
C.P.I. Cesano Maderno			8			8	di cui n. 1 (PT 86%)			1		9
AREA FORMAZIONE												
Responsabili CFP		3				3						3
C.F.P. Seregno		19	8	3		29	di cui n. 4 PT 50% n. 1 PT 81% n. 1 PT 56%	1		3		33
C.F.P. Meda		14	8		1	21	di cui n. 1 PT 42%	2	di cui n. 1 PT 30%	6		29
C.F.P. Concorezzo		5	1			6				3		9
AREA AMMINISTRATIVA - R.U.												
Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane		1	5			6				1		7
SUB-TOTALE						6				1		7
AREA ICT / COMUNICAZIONE												
Servizi informatici e comunicazione			3			3						3
AREA TECNICA												
Resp. Area tecnica / RSPP		1				1						1
Acquisti, Gare e Appalti			2			2						2
SERVIZI DI RETE												
Personale di Staff - MKTG Territoriale		2	3			5						5
POTENZIAMENTO												
Potenziamento										6		6
TOTALE DIPENDENTI												
	2	50	56	4	1	110		3		24		137

4.1.2 Report variazioni personale di periodo

Le linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie e strumentali emanate con Decreto Presidenziale n. 113 del 24/10/2019 hanno rappresentato il punto di riferimento per la programmazione/sviluppo delle linee strategiche e di gestione operativa dell’azienda.

Il consolidamento delle linee di servizio afferenti ai servizi di rete ha permesso di consolidare parte della struttura organizzativa con procedure ad evidenza pubblica effettuate a fine 2020. Il 2020 si è distinto per un certo dinamismo all’interno della dotazione organica aziendale. Si segnala infatti un incremento dei contratti a tempo determinato in somministrazione dovuto al piano di potenziamento per l’inserimento di nuove risorse e alla cessazione dei contratti a

tempo determinato. Riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato si segnala il ricorso a procedure ad evidenza pubblica, anche tramite scorrimento di graduatorie già esistenti. Più contenuto, invece, è stato il numero delle cessazioni di personale a tempo indeterminato.

Rispetto alle assunzioni si segnalano:

- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2019/2020, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;
- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2019/2020, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;
- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2020/2021, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;
- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2020/2021, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;
- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo "Tecnico processi formativi e orientativi - Laboratorio scienze motorie", scorrimento graduatoria del Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 tecnico processi formativi e orientativi - laboratorio scienze motorie" - CAT. C1, approvata con determinazione del Direttore Generale n. 134 del 23/05/2018;
- n. 1 risorsa assunta a tempo pieno e indeterminato, con riferimento al prot. n. 11906 del 05/12/2019, profilo professionale "Docente" - Cat. C1 - Informatica, determinazione dirigenziale n. 160 del 30/07/2020.

Rispetto alle cessazioni si segnalano:

- n. 4 risorse dell'area Formazione hanno presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 1 risorse dell'area Formazione per dimissioni volontarie;
- n. 2 risorse dell'area Formazione per scadenza contratto a tempo determinato;
- n. 1 risorsa dell'area Lavoro ha presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 1 risorsa dell'area Lavoro per dimissioni volontarie.

Rispetto ai contratti di somministrazioni attivati si segnalano:

- n. 1 contratto - area amministrativa;
- n. 12 contratti - area formazione;
- n. 5 contratti - area lavoro;
- n. 6 contratti - potenziamento CPI.

Di seguito la tabella dei contratti di somministrazione attivati nel 2020:

Numero contratti	Attività	Inizio Contratto	Fine Contratto
1	ISTRUTTORE SERVIZI AL LAVORO	07/01/2020	31/12/2020
2	TUTOR SERVIZI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	07/01/2020	30/06/2021
3	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	10/02/2020	31/07/2020
4	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	10/02/2020	30/06/2021
5	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	10/02/2020	30/06/2021
6	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	10/02/2020	30/06/2021
7	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	10/02/2020	30/06/2021
8	RESPONSABILE AMMINISTRATIVO CONTROLLER	17/02/2020	31/12/2020
9	SPECIALISTA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	01/07/2020	30/06/2021
10	DOCENTE AREA FORMATIVA TECNICO PROFESSIONALE - TECNOLOGIA MECCANICA LABORATORIO RIPARAZIONE	01/09/2020	25/06/2021
11	DOCENTE AREA DEI LINGUAGGI - LINGUA INGLESE E SPAGNOLO	01/09/2020	25/06/2021
12	DOCENTE AREA FORMATIVA TECNICO PROFESSIONALE - LABORATORIO DI DECORAZIONE	01/09/2020	25/06/2021
13	DOCENTE AREA FORMATIVA TECNICO PROFESSIONALE INDIRIZZO TURISTICO - SCIENZE DEL TURISMO SCIENZE	01/09/2020	25/06/2021
14	DOCENTE AREA STORICO SOCIO ECONOMICA	14/09/2020	31/01/2021
15	DOCENTE AREA DEI LINGUAGGI	14/09/2020	25/06/2021
16	DOCENTE AREA DEI LINGUAGGI	14/09/2020	25/06/2021
17	DOCENTE FORMATORE NELL'AREA FORMATIVA MATEMATICO SCIENTIFICO TECNOLOGICA E TECNICO	21/09/2020	25/06/2021
18	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	01/10/2020	31/12/2020
19	OPERATORE MERCATO DEL LAVORO	01/10/2020	30/06/2021
20	DOCENTE AREA TECNICO PROFESSIONALE - LABORATORIO AUTORIPARATORI- TECNOLOGIA	27/10/2020	25/06/2021

Riguardo alle procedure di pubblicazione dei nuovi bandi di concorso si segnalano:

- 1) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato di n. 3 "Istruttore servizi formativi - Segreteria didattica" - CAT. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 197 del 16/09/2020;
- 2) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di N. 2 "Specialista processi formativi e orientativi - Tutor e referente servizi sostegno" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 209 del 25/09/2020;
- 3) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - economia e diritto" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 221 del 05/10/2020;
- 4) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi -

Scienze del turismo" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 230 del 09/10/2020;

- 5) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Lingua italiana" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 257 del 23/10/2020;
- 6) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Matematica e scienze" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 269 del 30/10/2020;
- 7) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "Specialista area amministrativa ed economico-finanziaria" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 279 del 06/11/2020;
- 8) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato tempo pieno di n.1 "Specialista Area Risorse Umane" - Cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 322 del 18/12/2020.

Riguardo ai dati sopra indicati si segnala:

- i bandi n. 1 e 2 sono stati esperiti;
- per i bandi dal n. 3 al n. 8 sono state sospese le prove concorsuali a seguito dell'entrata in vigore dal 06/11/2020 del DPCM del 03/11/2020 ai fini della prevenzione e contenimento dell'emergenza sanitaria Covid19.

La gestione delle procedure ad evidenza pubblica ha avuto i seguenti esiti:

- Assunzione di n. 2 risorse a tempo indeterminato a seguito di Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato di n. 3 "istruttore servizi formativi - Segreteria didattica" - CAT. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 197 del 16/09/2020;
- Assunzione di n. 2 risorse a tempo pieno e indeterminato a seguito di Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di N. 2 "Specialista processi formativi e orientativi - Tutor e referente servizi sostegno" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 209 del 25/09/2020;
- "Avviso interno di avvio delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) al personale di AFOL Monza e Brianza", determina dirigenziale n. 208 del 25/09/2020;
- Designazione del Responsabile della protezione dati (DPO), Dott. Stefano Bacchiocchi con determina dirigenziale n. 213 del 29/09/2020;
- "Avvio di indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica "D" per il conferimento di incarico di Posizione Organizzativa", in relazione ai verbali del nucleo di valutazione del 15/10/2020 di revisione temporanea della macrostruttura organizzativa di Afol MB e del 19/10/2020 di pesatura di una Posizione Organizzativa di Afol MB

all'interno dell'Area Lavoro per il conferimento di n.1 Incarico di P.O. Responsabile del coordinamento CPI - Fascia H;

- “Avviso di indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica “D” per il conferimento di incarico di Posizione Organizzativa”, in relazione ai verbali del Nucleo di Valutazione del 19/11/2020 avente ad oggetto “Macrostruttura organizzativa al 30/09/2020 e ipotesi di revisione dal 01/01/2021 e pesatura Posizioni Organizzative” all'interno delle seguenti aree:
 - Area ICT: Direttore ICT - Fascia A+;
 - Area Formazione: Direttore Area Formazione - Fascia A+;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Seregno - Fascia E;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Meda - Fascia E;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Concorezzo - Fascia H;
 - Area Lavoro: Responsabile CPI sedi Monza e Vimercate e coordinatore PAL - Fascia D;
 - Area Tecnica: Responsabile Area Tecnica - Fascia C.
- Rinnovo per l'anno 2021 dell'incarico RSPP – Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, determina dirigenziale n. 304 del 02/12/2020;
- “Avviso pubblico per la nomina del Revisore Unico di Afol Monza Brianza per il triennio 2021–2023: raccolta manifestazioni di interesse”, verbale AU n. 46 del 02/12/2020;
- “Avviso Pubblico per l'acquisizione di candidature per il conferimento dell'incarico a tempo determinato di Direttore Generale dell'Azienda Speciale Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza”, verbale AU n. 50 del 21/12/2020;
- Rinnovo dell'incarico del Presidente, dei componenti interni dell'Organismo di Vigilanza e del referente Compliance ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per gli anni 2020 e 2021, determina dirigenziale n. 342 del 22/12/2020.

4.1.3 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo

Dato al 31.12.2020

Ragione sociale	Attività	Area	Lavoratore autonomo	Occasionale
ARNABOLDI MARTA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	8.702,00 €	
ATRINI MARIAPIA MADDALENA	DOCENZA	FORMAZIONE	4.500,00 €	
BOLOGNINO SILVIA	COLLABORAZIONE CONSULENZIALE ORGANIZZATIVA/ GESTIONALE	LAVORO	10.305,00 €	
BONANOMI GIANLUIGI	DOCENZA	LAVORO	640,00 €	
BONOMO MASSIMILIANO	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	2.740,50 €	
BROCCHIERI FABRIZIA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	19.513,00 €	
BURATTI SIMONE	DOCENZA	LAVORO		600,00 €
CAPPELLETTI LUCA	DOCENZA	FORMAZIONE	1.500,00 €	
CARAMASCHI LAURA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	3.388,80 €	
CASTELLINO ELISABETTA	DOCENZA	FORMAZIONE	1.440,00 €	
COLOMBO MASSIMO LUIGI	DOCENZA	FORMAZIONE	7.560,00 €	
COLOMBO VINCENZO	DOCENZA	FORMAZIONE	1.080,00 €	
COMI LUCA	DOCENZA	FORMAZIONE	5.500,00 €	
CORNO SIMONE	DOCENZA	LAVORO		192,48 €
DAMIANI DANIELA	DOCENZA	FORMAZIONE	6.000,00 €	
DEL COTTO TIZIANO	DOCENZA	LAVORO	1.275,00 €	
DI GIANNANTONIO DAMIANO GIULIO	DOCENZA	FORMAZIONE	3.690,00 €	
FERRETTO VITO	DOCENZA	FORMAZIONE		1.500,00 €
FRIGERIO EMANUELE LINO	DOCENZA	FORMAZIONE	4.500,00 €	
GANDOLFI GIULIA	DOCENZA	FORMAZIONE		792,00 €
GERMANO SABRINA	DOCENZA	FORMAZIONE	1.512,00 €	
IACUZIO VINCENZO	DOCENZA	LAVORO	1.500,00 €	
LIUZZI GIANLUCA	DOCENZA	FORMAZIONE	540,00 €	
LODOLA PAOLO	CODOCENZA	FORMAZIONE	3.250,00 €	
LOMARTIRE CRISTINA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	10.585,00 €	
LONGONI SIMONE MARIO	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO		160,00 €
LUCCHETTI JULIAN	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	750,00 €	
MAGNI MARIA ASSUNTA	DOCENZA	FORMAZIONE	11.580,00 €	
MAGNI PATRIZIA	DOCENZA	LAVORO		360,00 €
MONOLO DANIELE	DOCENZA	LAVORO	960,00 €	
MORI CHIARA	DOCENZA	FORMAZIONE	22.716,00 €	
NORIS GIULIA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	18.375,00 €	
ORTELLI ANTONELLA	DOCENZA	FORMAZIONE		2.496,00 €
PANDOLFI SIMONA	DOCENZA	FORMAZIONE	5.000,00 €	
PANZERI SARA	DOCENZA	FORMAZIONE	8.100,00 €	
PASINI MARILENA	DOCENZA	FORMAZIONE	8.925,00 €	
PIACENTILE ELENA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO		2.880,00 €
PISEDDU GIULIANO	DOCENZA	FORMAZIONE	12.600,00 €	
POZZOLI FABIO	DOCENZA	FORMAZIONE	9.300,00 €	
PRAINO ANGELO	DOCENZA	LAVORO	2.160,00 €	
PRAINO LORENZO	DOCENZA	LAVORO	4.320,00 €	
QUARENGHI ANDREA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	5.104,00 €	
QUARTANA LUCA CESARE MARIA	DOCENZA	FORMAZIONE	420,00 €	
ROMAGNONI MARA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	968,31 €	
ROTA FABRIZIO	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	960,00 €	
SALA RAMONA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	870,00 €	
TAGLIABUE GIANNI	DOCENZA	FORMAZIONE	7.125,00 €	
TERUZZI FRANCESCA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	8.227,00 €	
TERUZZI MONICA	DOCENZA	LAVORO	384,00 €	
TETI MAURO CRISTIAN	DOCENZA	LAVORO	5.930,00 €	
TIEGHI LAURA	DOCENZA	LAVORO	610,00 €	
VENTURA PAMELA ROBERTA	ORIENTATORE/ TUTOR	LAVORO	7.600,00 €	
VISCONTI DI MASSINO ANNA FRANCESCA	DOCENZA	LAVORO	384,00 €	

4.1.4 Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo

Di seguito l’elenco dei professionisti che Afol utilizza sia per gli adempimenti previsti dalla legge sia per soddisfare esigenze specifiche in ambito normativo, legale, fiscale le cui competenze non sono rintracciabili, in termini di alto livello specialistico, in azienda.

Fornitore	Descrizione	Dal	Al	Totale
VILLANI UMBERTO	Prestazioni relative a progettazione definitiva/esecutiva, coordinamento sicurezza in fase di progettazione relativa ai lavori di adeguamento normativa antincendio relativa all'edificio/stabile	28/04/2020	31/12/2020	11.348,88
BELLI GIANLUIGI	SVILUPPO SW JOSHUA - CPI	01/07/2020	31/12/2020	3.120,00
PASINI MARILENA	Estrazione e salvataggio dei dati di log delle piattaforme WeSchool e Teams utilizzate dai CFP	15/06/2020	31/07/2020	3.120,00
GIANNONI STEFANO	REVISORE UNICO	01/01/2020	31/12/2020	16.392,90
GIULIANO NICOLA	ASSISTENZA FISCALE – BILANCIO – CONTROLLO DI GESTIONE	01/01/2020	31/12/2020	72.083,70
BERTAGNA GIANLUCA	NUCLEO DI VALUTAZIONE	01/01/2019	31/12/2021	5.075,20
PEPE FERNANDO	PRESTAZIONI PROFESSIONALI DI ASSISTENZA E CONSULENZA LEGALE	01/01/2020	24/03/2020	4.014,48
PEPE ITALIA VALENTINA	PRESTAZIONI PROFESSIONALI DI ASSISTENZA E CONSULENZA LEGALE	30/04/2020	31/12/2020	49.483,20
MINIERO VITTORIO	FORMAZIONE GARE E APPALTI	09/03/2020	09/03/2020	1.015,04
MBODJ PAPA ABDOULAYE	INCARICO ORGANISMO DI VIGILANZA DLGS. 231/01 – LEGGE 190 E FORMAZIONE	28/01/2020	31/12/2020	4.000,00
STUDIO AW. TAMOS	PATROCINIO IN GIUDIZIO IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO	01/01/2020	31/12/2020	18.234,00
BACCHIOCCHI STEFANO	RESPONSABILE PROTEZIONE DATI DPO	01/10/2020	31/12/2020	5.082,16
Tot.				192.969,56

Piano della Formazione di periodo

Anche per l'anno 2020 si è provveduto a predisporre il Piano della Formazione, volto a soddisfare le esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale, in base alla rilevazione dei bisogni formativi individuati. Esso, in stretto raccordo con il Piano delle Azioni Positive, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, si è articolato nelle seguenti macro aree:

Formazione trasversale derivante da obblighi normativi:

- Responsabilità amministrativa (D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.);
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Prevenzione della corruzione (L. 190/2012 e s.m.i.);
- Protezione dati D.Lgs. 196/2003 e s.m.i., D.Lgs. 101/2018 – GDPR;
- Gare e appalti (D.Lgs. 56/2017).

Aggiornamento, rinforzo e sviluppo di competenza specifica delle singole Aree:

- Area Amministrativa Contabilità e controllo, Risorse Umane e Rendicontazione;
- Area Lavoro;
- Area Formazione;
- Area ICT.

La pianificazione iniziale della formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), a causa dell'emergenza sanitaria in atto, ha subito uno slittamento delle sessioni in presenza nella seconda metà dell'anno (formazione sul Rischio biologico Covid-19).

È stata implementata inoltre, grazie anche al supporto della comunicazione interna con newsletter informative, la formazione a distanza tramite la nuova piattaforma PA360.

La formazione trasversale attraverso l'utilizzo di Fondi interprofessionali (Fondimpresa) per l'acquisizione e rafforzamento delle cosiddette di "soft skills" non è stata effettuata a causa dell'emergenza sanitaria. I corsi verranno erogati nel 2021.

Il Piano della Formazione, approvato con Verbale dell'Amministratore Unico n. 13 del 03/04/2020, ha previsto l'erogazione al 31/12/2020 di n. 2.333 ore di formazione.

Il piano è disponibile sul sito istituzionale:

<https://docsuite.afolmonzabrianza.it/AmministrazioneTrasparente/SeriesItem.aspx?IdSeriesItem=2038>

L'elenco dei corsi erogati nel corso del 2020 è disponibile al link:

<T:\17 Piano della formazione\Formazione 2020\Macro Piano Formazione 2020 aggiornamento al 31.12.20.xls>

Piano delle azioni positive di periodo

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive del triennio 2020-2022, si segnala che è stato effettuato il monitoraggio semestrale ed è stata predisposta la bozza della relazione annuale e l'invio della relazione annuale al CUG è previsto per il 2021.

4.2 Amministrazione, finanza e controllo

Il lavoro svolto dalla Direzione Amministrativa nel corso del 2020 è stato particolarmente impegnativo in termini di monitoraggio e controllo degli obiettivi di bilancio assegnati, visto l'impatto generato dal rallentamento dei dispositivi regionali DUL e GG (già nel 2019) e più in generale dal manifestarsi della crisi epidemiologica COVID-19 a partire dal mese di febbraio 2020.

Accanto alla "tradizionale" attività amministrativa sono stati costituiti gruppi di lavoro ad hoc per sviluppare le necessarie sinergie operative per la gestione e il presidio del Piano di potenziamento dei CPI nei suoi aspetti amministrativi, contabili e finanziari. Su questo tema la Direzione Amministrativa, ha avviato la definizione di procedure e sistemi di controllo mirati, in conseguenza della mole di risorse che il Piano movimentata e della conseguenziale importanza che questa progettualità riveste tra gli obiettivi strategici dell'Agenzia.

La complessità del Piano ha fatto sì che l'Agenzia e la Direzione Amministrativa debbano rispondere alla necessità/opportunità di ripensare, rafforzandolo, l'assetto amministrativo-contabile.

A partire dal 2020 è infatti stato avviato un progetto di sviluppo e affinamento dei controlli interni, puntando sul supporto del sistema gestionale e sull'integrazione di questo con l'operatività del personale, allo scopo di:

- Presidiare gli obiettivi strategici, volti ad assicurare la conformità delle scelte del management alle direttive ricevute e all'oggetto che l'azienda si propone di conseguire, nonché a garantire la salvaguardia del patrimonio aziendale e a tutelare gli interessi degli stakeholders;
- Presidiare gli obiettivi operativi, volti a garantire l'efficacia e l'efficienza delle attività operative aziendali;
- Presidiare gli obiettivi di reporting, volti a garantire l'attendibilità e l'affidabilità dei dati;
- Presidiare gli obiettivi di conformità, volti ad assicurare la conformità delle attività aziendali alla normativa applicabile.

Infatti l'esperienza maturata nel corso del 2020 e in particolare l'insorgere dei problemi legati al COVID-19, ha imposto da un lato la necessità di sperimentare nuovi processi operativi capaci di garantire la continuità aziendale e contestualmente ha dovuto prevedere una necessaria accelerazione dell'attività di rilevazione e condivisione delle informazioni. A tal proposito sono stati avviati progetti di sviluppo integrato che coinvolgono l'Area Amministrativa e il supporto informatico, allo scopo di sviluppare la necessaria reportistica contenente i principali indicatori di monitoraggio aziendale, dal costo del personale dipendente e non dipendente, al monitoraggio della tesoreria.

In generale l'organizzazione della funzione contabile, il sistema dei controlli interni, la frequenza e l'accuratezza delle rilevazioni e del sistema di reporting, risultano affidabili e idonei alla rappresentazione dei fatti di gestione. Infatti le verifiche periodiche effettuate dall'organo di revisione hanno confermato la conformità dei fatti di gestione ai documenti contabili e alle registrazioni e non sono state rilevate criticità o difformità in partita doppia.

4.3 Acquisti

La programmazione e gestione del Piano annuale degli Acquisti è proseguita regolarmente fino al 23.02.2020. A seguito delle disposizioni emanate dalle autorità competenti in tema di misure urgenti per il contenimento del contagio da Covid-19 si è dovuto procedere ad una revisione del succitato piano dando priorità alla programmazione degli adempimenti connessi al fronteggiamento dell'emergenza. Si è quindi proceduto con:

- la sospensione/limitazione delle attività e sopralluoghi previsti dal piano degli investimenti, con particolare riferimento ai lavori concernenti l'adeguamento dei locali del CFP di Seregno VV.FF.;
- la sospensione di tutti gli approvvigionamenti connessi alle attività didattiche e laboratoriali o comunque non strettamente necessarie a garantire la continuità aziendale. Con l'avvio dell'anno formativo 2020/21 e la graduale ripresa delle attività di laboratorio in presenza, si è proceduto a ridefinire, in accordo con le direzioni formazione e lavoro, il fabbisogno complessivo necessario per garantire gli approvvigionamenti indispensabile a tutta l'azienda, tra cui anche quello relativo alle attività didattiche e laboratoriali;

- il monitoraggio delle procedure di gara avviate o da avviare in collaborazione con la Centrale Unica di Committenza della Provincia;
- la fornitura di DPI previsti dalla normativa vigente;
- l'acquisto di software/strumenti IT in grado di garantire l'avvio della didattica a distanza e il LAEM (lavoro agile in emergenza);
- la parziale sospensione (salvo esigenze straordinarie) del Piano delle Manutenzioni delle sedi operative (interventi edili ed impiantistici) che sono stati riprogrammati e avviati a partire dal secondo semestre;
- Il monitoraggio del Piano Annuale degli Acquisti, vista la particolare situazione emergenziale.

Conseguentemente al D.L. 76/2016 “SEMPLIFICAZIONI” con la conversione in Legge 120/2020 riguardante la semplificazione e l’innovazione digitale, sono stati apportati numerosi correttivi, sia di carattere temporaneo che definitivi al Codice dei Contratti n. 50/2016.

Le semplificazioni e le deroghe si sono rese necessarie al fine di incentivare gli investimenti pubblici, conseguentemente all'emergenza sanitaria COVID 19, per affidamento di contratti pubblici, ed in particolare per gli affidamenti inferiori alla soglia comunitaria di cui all’art. 35 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i.

Afol ha operato in linea con gli adeguamenti previsti dalla normativa vigente in materia, recependo modifiche e integrazioni intervenute per fronteggiare la particolare situazione emergenziale.

Al 31 dicembre 2020 sono stati attivati i seguenti affidamenti:

Modalità d’acquisto /numero	2020/giu	2020/Set.	2020/Dic.	2019/ Dic.
Procedura aperta	3	4	4	3
Adesione accordo Q. /convenzioni	14	15	19	26
Affidamento diretto previa richiesta preventivo / confronto competitivo	88	113	154	173
Procedura negoziata	54	67	73	102

Modalità d’acquisto/ MKT 2020	Giu. 2020 Num.	Dic.2020 Num.	Dic. 2019 %	Dic.2020 %
SINTEL	71	117	69,08	61,00
CONSIP	11	26	13,40	13,00
MEPA	9	15	10,31	12,00
NECA	2	4	2,06	1,50
ALTRO /AFOL	81	123	5,15	12,50

Acquisti/quantità (numero)	2020 Giu.	2020 Dic.	2019 Dic	2018 Dic.
ODA	50	112	162	244
RDA /RDP /RDM	80	203	329	356
RDA SERV./ BENI	60	141	220	259
RDM	20	62	109	97

RDA /RDP/RDM : Richiesta Di Acquisto/ Richiesta Di Preventivo/Richiesta Di Manutenzione

Ai sensi del D.Lgs. 19 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., e del regolamento degli acquisti di Afol Monza Brianza, nell’ottica del raggiungimento della massima efficienza ed efficacia nello svolgimento delle attività dell’Azienda, in particolare nella gestione e nel costante monitoraggio del budget aziendale, come già anticipato in premessa, Afol Monza e Brianza predispone il proprio “Piano Annuale degli Acquisti”.

In relazione al piano degli acquisti da effettuare durante l’esercizio del 2020, secondo quanto previsto dal budget, viene riportato di seguito l’elenco lavori, beni e servizi relativi agli impegni sottoscritti dal 1.gen.2020 al 31.dic.2020, suddivisi in funzione della modalità di acquisto e della tipologia di piattaforme di acquisto (regionale e nazionale) utilizzate.

In merito a questi ultimi aspetti, oltre all’attivazione delle convenzioni CONSIP laddove prescritto dalla legge, vengono utilizzate oltre alle piattaforme di acquisto messe a disposizione da Regione Lombardia, cioè SINTEL - ARIA e NECA (mercato elettronico), anche quelle nazionali come il MEPA (mercato elettronico). Si riporta di seguito la riclassificazione del Piano degli Acquisti/impegni e contratti, realizzato nel periodo in oggetto rispetto alle modalità e alle piattaforme utilizzate nonché il valore complessivo secondo la classificazione definita dalle linee guida Anac.

Di seguito si evidenzia il piano degli acquisti/impegni per modalità di acquisizione dei servizi, lavori e forniture o in base annua o del semestre di competenza.

MODALITA' ACQUISTO	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	TOTALE COMPLESSIVO
01-PROCEDURA APERTA	17.537,26 €				1.121.196,17 €	1.138.733,43 €
Covid19 - Spese pulizia/sanificazione	17.537,26 €					17.537,26 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (costo personale)					636.599,57 €	636.599,57 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (fee agenzia)					57.422,20 €	57.422,20 €
Servizio sostegno scolastico					269.242,84 €	269.242,84 €
Spese di pulizia					157.883,56 €	157.883,56 €
Valori bollati					48,00 €	48,00 €
04-PROCEDURA NEGOZIATA SENZA PREVIA PUBBLICAZIONE	103.173,48 €		29.018,98 €		415.104,45 €	547.296,91 €

Acquisti materie prime alimentari corsi DDIF					19.500,00 €	19.500,00 €
Acquisto divise e indumenti da laboratorio						
Altri servizi professionali a PIVA	9.058,50 €				3.904,00 €	12.962,50 €
Assicurazione autovetture	999,00 €					999,00 €
Assicurazione Incendio/Furto/Elettronica varia					15.538,08 €	15.538,08 €
Assicurazione Kasko uso automezzo proprio					2.644,00 €	2.644,00 €
Assicurazione RC e infortuni	21.015,11 €					21.015,11 €
Assicurazione RC Patrimoniale					4.172,25 €	4.172,25 €
Assistenza/Manutenzione HW/SW					24.400,00 €	24.400,00 €
Attrezzature varie					3.294,00 €	3.294,00 €
Canoni traffico dati	24.026,44 €		4.209,00 €			28.235,44 €
Costi di comunicazione					7.564,00 €	7.564,00 €
Costi di Fideiussioni per Bandi (non utilizzare)					222,00 €	222,00 €
Costi di smaltimento rifiuti					2.440,00 €	2.440,00 €
Covid 19 - Visite mediche/fiscali Personale AFOL ruolo					2.500,00 €	2.500,00 €
DGR 1330-16k - Licenze d'uso Sw					2.586,40 €	2.586,40 €
DGR 1330-16k - Macch. elettr. uff. didattiche			11.173,98 €			11.173,98 €
DGR 3837 2020 - Altri servizi professionali					23.180,00 €	23.180,00 €
Formazione/Aggiornamento personale fuori Sede					3.660,00 €	3.660,00 €
Formazione/Aggiornamento personale in Sede					9.540,40 €	9.540,40 €
Fotocopiatrice (eccedenza consumi)					14.640,00 €	14.640,00 €
Licenze d'uso Software	11.665,13 €		13.636,00 €		20.650,94 €	45.952,07 €
Manut. ordinarie immobili di terzi					70.762,39 €	70.762,39 €
Medico competente					1.200,00 €	1.200,00 €
Noleggio attrezzature					4.501,80 €	4.501,80 €
Prestazioni Ausiliari (bidelli e guardiania)					51.304,45 €	51.304,45 €
Seminari e Convegni (organizzazione eventi, rinfreschi, altro)	2.580,30 €					2.580,30 €
Servizi di assistenza HW e SW on site					36.471,92 €	36.471,92 €
Servizio di pulizia					5.381,42 €	5.381,42 €
Servizio elaborazione paghe					66.203,92 €	66.203,92 €
Spese di vigilanza					8.414,48 €	8.414,48 €
Spese gestione/manut. Sistema Qualità	2.928,00 €					2.928,00 €
Spese viaggio allievi	30.901,00 €				4.928,00 €	35.829,00 €

Visite mediche allievi					3.500,00 €	3.500,00 €
Visite mediche/fiscali Personale AFOL ruolo					2.000,00 €	2.000,00 €
23-AFFIDAMENTO DIRETTO	309.798,57 €		41.308,10 €		283.388,60 €	634.495,27 €
Abbonamenti giornali e riviste	559,16 €					559,16 €
Abbonamento annuale servizio telepass	18,59 €					18,59 €
Acquisti forniture per ufficio	856,20 €					856,20 €
Acquisti indumenti protettivi	1.830,00 €					1.830,00 €
Acquisti libri e riviste	9.140,30 €					9.140,30 €
Acquisti materiale didattico di consumo DDIF	14.992,86 €				27.364,76 €	42.357,62 €
Acquisti materiale vario	3.554,00 €					3.554,00 €
Acquisti materie prime alimentari corsi DDIF	1.916,10 €					1.916,10 €
Acquisto cancelleria e stampati	2.440,00 €					2.440,00 €
Altre spese amm.ve	60,00 €					60,00 €
Altri servizi professionali a PIVA	31.677,30 €				34.038,00 €	65.715,30 €
Assicurazione autovetture	417,00 €					417,00 €
Assicurazione RC e infortuni	1.156,00 €				6.471,68 €	7.627,68 €
Assistenza/Manutenzione HW/SW	2.701,08 €					2.701,08 €
Attrezzature varie			1.159,00 €			1.159,00 €
Costi di comunicazione					5.393,62 €	5.393,62 €
Costi gestione portale web	3.969,05 €					3.969,05 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.	610,00 €					610,00 €
Costi traffico voce	1.708,00 €					1.708,00 €
Covid19 - Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche	32.940,00 €		32.721,62 €			65.661,62 €
Covid19 - Attrezzatura inf. 516 €	15.940,46 €		1.616,50 €			17.556,96 €
Covid19 - Dispositivi di protezione	18.733,10 €					18.733,10 €
Covid19 - Imp. Specifici					32.976,60 €	32.976,60 €
Covid19 - Licenze d'uso software	11.276,46 €					11.276,46 €
Covid19 - Manutenzione impianti					3.574,60 €	3.574,60 €
Covid19 - Polizza assicurativa personale	887,00 €					887,00 €
DGR 3837 2020 - Altri servizi professionali					38.478,80 €	38.478,80 €
DGR 3837 2020 - Apparecchiature elettr. < 516€			2.146,22 €			2.146,22 €
DGR 3837 2020 - Sp. Adatt. locali terzi CPI Seregno					23.874,79 €	23.874,79 €
Formazione/Aggiornamento personale in Sede	2.350,28 €		920,00 €		13.699,09 €	16.969,37 €
Fornitura acqua potabile	11.220,00 €					11.220,00 €

Fornitura calore (teleriscaldamento)	45.140,00 €					45.140,00 €
Fornitura energia elettrica	36,60 €					36,60 €
Licenze d'uso Software	28.328,37 €		2.217,09 €			30.545,46 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche			527,67 €			527,67 €
Manut. Attrezzature di laboratorio proprie	9.977,16 €					9.977,16 €
Manut. Attrezzature didattiche proprie	3.855,20 €				3.111,00 €	6.966,20 €
Manut. ordinaria impianti di terzi	82,35 €					82,35 €
Manut. ordinarie attrezzature e impianti propri	1.220,00 €					1.220,00 €
Manut. ordinarie immobili di terzi	5.727,29 €				44.365,92 €	50.093,21 €
Manut. straordinarie attrezzature e impianti propri	1.258,80 €					1.258,80 €
Manut. straordinarie immob. e impianti di terzi					1.213,90 €	1.213,90 €
Noleggio attrezzature	915,00 €				12.474,50 €	13.389,50 €
Noleggio Telepass	67,10 €					67,10 €
Organismo di vigilanza disciplina 231					5.124,00 €	5.124,00 €
Pedaggi/parcheggi ineducibili/trasporto	100,00 €					100,00 €
Polizze fideiussorie	13.619,14 €					13.619,14 €
Seminari e Convegni (organizzazione eventi, rinfreschi, altro)	7.357,50 €					7.357,50 €
Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFPSeregno - Meda)					14.269,34 €	14.269,34 €
Spese gestione/manut. adempimenti Legge 81/08	366,00 €				10.858,00 €	11.224,00 €
Spese gestione/manut. Sistema Qualità					2.440,00 €	2.440,00 €
Spese per servizi internet	30,50 €					30,50 €
Spese postali e spedizioni rapide	24,40 €				3.660,00 €	3.684,40 €
Spese viaggio allievi	20.740,22 €					20.740,22 €
26-AFFIDAMENTO DIRETTO IN ADESIONE AD ACCORDO QUADRO/CONVENZIONE	386,67 €	472.855,08 €		8.598,07 €		481.839,82 €
Acquisti carb/lubr VETTURA parz. deducibili (IVA DETR. 40%)		16.728,64 €				16.728,64 €
Acquisti forniture per ufficio				2.970,38 €		2.970,38 €
Acquisti materiale didattico di consumo DDIF	386,67 €					386,67 €
Acquisto cancelleria e stampati				5.627,69 €		5.627,69 €
Canoni telefonia fissa/fax		6.559,11 €				6.559,11 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.		7.930,00 €				7.930,00 €
Costi traffico voce		4.026,00 €				4.026,00 €

DGR 1330-16k - Macch. elettr. uff. didattiche		2.440,56 €				2.440,56 €
Fornitura energia elettrica		205.528,22 €				205.528,22 €
Fornitura gas/metano		30.134,00 €				30.134,00 €
Noleggio attrezzature		25.038,94 €				25.038,94 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (costo personale)		8.216,10 €				8.216,10 €
Servizio di pulizia		133,60 €				133,60 €
Tickets restaurant		158.124,71 €				158.124,71 €
Tickets restaurant Personale ex-PROVINCIA		7.995,20 €				7.995,20 €
TOTALE COMPLESSIVO	430.895,98 €	472.855,08 €	70.327,08 €	8.598,07 €	1.819.689,22 €	2.802.365,43 €

I servizi che sono acquistati utilizzando più di una modalità di acquisto sono soprattutto servizi di valore contenuto legato alle esigenze della gestione, di carattere di urgenza e non compatibili per il modico valore e la tempistica di reperimento, con l’acquisto presso centrali di committenza. L’operatività e le scelte sulle modalità di acquisto in questi casi sono sempre e comunque fatte nel rispetto delle normative di settore, delle norme sulla trasparenza e del principio di rotazione che regola le procedure di acquisto di beni e servizi.

4.4 Gestione del patrimonio

Le sedi/unità operative di AFOL MB distribuite sul territorio della provincia di Monza e Brianza sono edifici e/o strutture gestite da AFOL MB in comodato d’uso ed accreditati all’albo regionale dei servizi al lavoro (o accreditate di diritto) e formazione.

Le sedi afferenti all’Area Lavoro sono le seguenti:

- CPI di Cesano M. Corso Europa, 12B (comodato d’uso Comune di Cesano M.)
- CPI di Monza, Via Bramante da Urbino, 9 (comodato d’uso Comune di Monza)
- sede decentrata CPI Monza, via Cernuschi, 8 (comodato d’uso Provincia MB)
- CPI di Seregno, Via Montebianco, 7 (comodato d’uso Provincia MB)
- CPI di Vimercate, Via Cavour, 72 (comodato d’uso Comune di Vimercate)
- sede decentrata CPI Vimercate presso CFP “G. Marconi” Via De Amicis, 16 – Concorezzo (comodato d’uso comune di Concorezzo).

Le sedi afferenti all’Area Formazione sono le seguenti:

- CFP “S. Pertini” Via Monterosa, 10 – Seregno (comodato d’uso Provincia MB)
- CFP “G. Terragni” Via Tre Venezie, 63 – Meda (comodato d’uso Provincia MB)
- CFP “G. Marconi” Via De Amicis, 16 – Concorezzo (comodato d’uso Comune di Concorezzo).

L'impatto dell' emergenza sanitaria e il blocco totale delle attività per contrastare la diffusione di contagio da COVID-19 ha avuto un impatto significativo sulle attività di manutenzione e gestione del patrimonio, generando la necessità di riprogrammare le tempistiche di intervento che, ove compatibili con l'avvio delle attività didattiche e l'erogazione dei servizi in parziale presenza, sono state ripianificate a partire dal secondo semestre.

Immobili

Nel corso del 2020 si è riscontrata una difficoltà diffusa nell'espletamento dei servizi in quanto alla ripresa, a partire dal 03.06.2020, i fornitori hanno dovuto riprendere la pianificazione delle attività, recuperare o risanare interventi sospesi o posticipati relativi ai servizi, forniture e lavori. In particolare è stato necessario predisporre ed integrare la documentazione relativa alla gestione e coordinamento della sicurezza, sia per le gare d'appalto sia per i cantieri in essere.

Nello specifico, a seguito delle disposizioni emanate dalle autorità competenti, si è provveduto a garantire tutti gli interventi necessari per il corretto e ordinato avvio delle attività formative. Sono stati richiesti e realizzati, interventi differenziati di manutenzione straordinaria per l'adeguamento degli impianti elettrici e LAN nelle sedi CFP. Nello specifico: laboratorio informatica e laboratorio elettrico nella sede del CFP Marconi, nei 4 laboratori di informatica -CAD-CNC del CFP Pertini e la realizzazione di un nuovo impianto elettrico, LAN e di illuminazione per l'allestimento del nuovo laboratorio di informatica (aula 3) nel CFP Terragni, garantendo un distanziamento fisico di un metro tra le 25 postazioni installati.

Sono stati effettuati interventi di manutenzione edile nelle sedi CFP, alcuni dovuti alle infiltrazioni di acqua e riparazione di porte/infissi, oltre al rifacimento della pavimentazione delle aule 3 e 4 del CFP Terragni in occasione dell'allestimento del nuovo laboratorio informatico.

Sono stati realizzati alcuni interventi di riparazione/infiltrazione e/o ripristino della pavimentazione nella sede del CFP Pertini e del CFP Terragni.

Mentre nelle sedi dei Centri per l'impiego è stato realizzato un intervento di manutenzione straordinaria, a valere sul Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'impiego, nella sede di Seregno ai fini dell'adeguamento dei locali da destinare a colloqui con l'utenza.

È stata completata sia l'attività legata alla stazione di pressurizzazione imp. idr. Rete VVF, chiusura lavori, avviamento e collaudo della stazione e verifica del circuito sia l'attività volta alla progettazione definitiva/esecutiva relativa agli interventi/lavori edili di adeguamento degli edifici.

Infine è stato affidato un incarico di direzione lavori e coordinamento sicurezza relativo all'ottenimento del Certificato Prevenzione Incendi della sede del CFP Pertini di Seregno.

Si segnalano le variazioni nella tempistica di pianificazione (1 semestre 2021) delle attività di:

- "Indagine valutativa riguardante gli aspetti concernenti l'efficienza energetica, la tenuta sismica, la manutenzione conservativa, e la riqualificazione degli edifici", di cui è prevista una relazione preliminare dettagliata, con definizione delle criticità e/o priorità degli interventi necessari per garantire la conformità alle norme di sicurezza, una corretta ed

adeguata conservazione degli edifici. Successivamente si procederà alla valutazione e definizione d'un piano pluriennale per la realizzazione.

- Affidamento incarico di progettazione def./esecutiva di adeguamento normativa VVF degli imp. Elettrici/LAN/rivelazione fumi/allarme ed accessori del CFP Pertini di Seregno.

Presentazione SCIA VVF per l'acquisizione del CP Incendi della sede del CFP Terragni di Meda: i tempi si sono protratti a causa del continegmentamento degli appuntamenti presso la sede di comando dei VVF.

Per quanto riguarda gli archivi "In House" si segnala l'attività di censimento, identificazione e catalogazione faldoni/materiale cartaceo ed aggiornamento del file/database è stata perseguita e completata nelle seguenti sedi:

- CFP G. Terragni, Meda archivio area didattica segreteria- docenza
- CFP "S. Pertini" Seregno, archivio area didattica segreteria - docenza
- CPI Cesano M. Corso Europa, 12B
- CPI Monza – via Bramante da Urbino, 9 Monza (da completare per mancanza di risorse umane)
- CPI Vimercate via Cavour, 72 Vimercate
- CPI Seregno via Montebianco, 7 Seregno.

Al termine dell'attività di censimento/identificazione e catalogazione degli archivi cartacei nelle varie sedi operative, saranno valutate eventuali criticità (volumi, costi di eventuali adeguamento locali ai vincoli in materia di adempimenti normativi di prevenzione incendi) e/o nuove necessità gestionali/organizzative.

Archivi "out house": si conferma la necessità di mantenere l'attuale conservazione/custodia dell'archivio cartaceo storico del CFP Pertini e del CFP Terragni per il triennio 2019/21 presso la Società Sigeat S.r.l. –Centro servizi archiviazioni documentali.

4.5 Eventi e comunicazioni

L'ufficio comunicazione si è occupato prioritariamente della gestione dell'informazione istituzionale, allo scopo di renderla omogenea, efficace e condivisa e a tal fine svolgendo principalmente una serie di azioni:

- cura dei rapporti con gli organi di informazione;
- gestione del sito istituzionale e l'intranet aziendale;
- attivazione dei processi di comunicazione interna;
- azioni in supporto a tutti i servizi e su commissione degli altri uffici;
- redazione ed elaborazione di materiale informativo (manifesti, volantini, opuscoli, depliant, slide ecc...);
- coordinamento e gestione delle attività sui social media.

In particolare l'ufficio comunicazione attua il piano della comunicazione aziendale. All'interno del piano sono delineati due ambiti principali di azione: comunicazione interna e comunicazione esterna.

Gestire la comunicazione interna è una funzione fondamentale per migliorare la fluidità e incrementare la densità delle informazioni rivolte ai dipendenti al fine di tenerli sempre aggiornati sulle attività, i valori e la mission dell'agenzia. Sono state inviate 140 newsletter a tutto il personale e 115 articoli di rassegna stampa alle direzioni.

La comunicazione esterna contribuisce a costruire la percezione della qualità del servizio e costituisce un canale permanente di ascolto e verifica del livello di soddisfazione del cliente/utente, tale da consentire all'organizzazione di adeguare di volta in volta il servizio offerto.

Le principali attività di comunicazione esterna: 5 comunicati stampa, 2 conferenze stampa, 536 azioni specifiche d'informazione/sensibilizzazione e 16 newsletter inviate.

Il sito istituzionale riveste una grande importanza strategica in termini di comunicazione verso gli stakeholders. Quotidiano e considerevole il tempo nel complesso dedicato alle azioni di inserimento/aggiornamento effettuate per la gestione del sito istituzionale nelle sue varie sezioni. A titolo esemplificativo, sono state effettuate 864 pubblicazioni sul sito.

Gli accessi al sito istituzionale nel 2020 sono stati oltre 311.080.

Nel 2020 sono ulteriormente incrementate le attività sui social network attraverso diverse tipologie di post, caratterizzati da uno stile di comunicazione semplice e vivace, adeguato al target di riferimento così strutturati:

- a) post istituzionale: info specifiche sulle attività e sugli eventi di Afol MB;
- b) post promozionale: campagna Ads su eventi, corsi, notizie e opportunità;
- c) post engagement di supporto: contatto continuo, informazione leggera, saluti, news,...

Nel 2020 sulla pagina Facebook sono stati registrati 7.560 amici fidelizzati.

4.6 Sistema informativo e informatico aziendale

L'area ICT aziendale ha la finalità essenziale di assicurare un efficace sviluppo del sistema tecnologico e informativo, coerente con i bisogni e l'evoluzione organizzativa e con l'obiettivo di utilizzare le nuove tecnologie come leva strategica per la qualità dei servizi erogati.

A tal fine l'area ICT ha assicurato, per un verso la massima integrazione tra supporti informatici, processi informativi e sistemi gestionali in uso, per l'altro lo sviluppo di piani e progetti per realizzare la massima integrazione tra le diverse Unità Organizzative, servizi di altre Pubbliche Amministrazioni e più in generale reti e servizi telematici e di comunicazioni integrati sul territorio.

Inoltre, le azioni sono state orientate da una parte al mantenimento delle infrastrutture esistenti e dall'altra al monitoraggio, al consolidamento e allo sviluppo del sistema in termini sia di soluzioni tecnologiche che di servizi erogati, in linea con i seguenti punti operativi:

Consolidamento del servizio di manutenzione

Lo staff IT gestisce e sviluppa tutto il Sistema informatico e tecnologico. Sistema molto complesso, dovuto alle diverse tipologie di servizi erogati e alla logistica dell'Agenzia strutturata su diverse sedi. Tale sistema informatico consta più di 3.000 unità tecnologiche tra apparati di rete, server, pc e altre periferiche, che necessitano di un costante apporto manutentivo oltre al monitoraggio e sviluppo. Attività di manutenzione che nell'anno 2020 si è attestata a circa 4.401 interventi.

Confrontando il numero di interventi effettuati nel 2010, si registra un incremento importante, e cioè si è passati da 2.500 a 4.401 interventi. Così come gli apparati tecnologici soggetti a manutenzione si sono quasi triplicati.

Sviluppo e mantenimento della rete LAN\WAN aziendale

La complessità logistica dell'Agenzia, strutturata su diverse sedi, presuppone un costante monitoraggio, mantenimento e sviluppo della rete LAN sia per ciò che riguarda la connettività tra le sedi e la condivisione delle risorse, sia per ciò che riguarda le politiche per il monitoraggio e lo sviluppo di sistemi di sicurezza finalizzati alla protezione della rete verso l'esterno oltre che a mitigare il fenomeno degli abusi mediante l'ottimizzazione del filtraggio e del tracciamento del traffico.

Monitoraggio, upgrade e controllo dei Server

La struttura logico-organizzativa dell'Azienda, le politiche di accesso, la condivisione dei dati, la gestione della sicurezza e i vari servizi fondamentali per l'operatività di Afol MB viene costantemente monitorata e implementata attraverso azioni e soluzioni, quali:

- monitoraggi e piani di manutenzione ordinaria;
- aggiornamenti tecnologici in funzione delle necessità operative e l'incremento dei servizi erogati;
- aggiornamento e sviluppo delle politiche di backup periferico e centralizzato;
- progettazione e sviluppo di politiche di "disaster recovery";
- analisi e sviluppo della virtualizzazione dei server;
- implementazione di sistemi di assistenza a distanza;
- Aggiornamento dei firewall per la sicurezza dei dati e per la gestione degli accessi ad Internet da parte degli uffici, dei laboratori e delle aule multimediali presenti nei CFP;
- pianificazione per la sostituzione di apparati obsoleti attraverso un piano di mantenimento per garantire l'efficacia e l'efficienza degli strumenti.

Sviluppo di procedure per la sicurezza dei dati

Il Sistema informativo è generalmente definito dall'insieme dei dati e delle risorse hardware e software dell'azienda che permettono di memorizzarle o di farle circolare. L'insieme dei dati di Afol MB rappresentano un patrimonio essenziale per l'agenzia, che ha tutto l'interesse di

proteggere. La sicurezza informatica dei dati, in modo generale, consiste nell'assicurare che le risorse hardware e software di un'organizzazione siano usate unicamente nei casi previsti.

Sono state monitorate e gestite le procedure finalizzate ai seguenti obiettivi:

- L'integrità, cioè garantire che i dati siano leggibili a posteriori;
- La confidenzialità, che consiste nell'assicurare che solo le persone autorizzate abbiano accesso alle risorse scambiate;
- La disponibilità, che permette di mantenere il corretto funzionamento del sistema informatico;
- L'autenticazione, che consiste nell'assicurare che solo le persone autorizzate abbiano accesso alle risorse.

PA Digitale – Conservazione e dematerializzazione

Costante è stato lo sviluppo del progetto per la graduale implementazione e diffusione della gestione documentale con relativa conservazione e dematerializzazione, secondo quanto dettato dal DPCM del 13/11/2014.

Il progetto nel 2020 si è ulteriormente sviluppato attraverso i seguenti step operativi:

- Nuovi flussi documentali;
- Analisi dei fabbisogni aziendali e personalizzazione delle esigenze documentali;
- Formazione del personale all'utilizzo del protocollo e dei flussi procedurali dei vari uffici;
- Predisposizione manuale della conservazione.

Predisposizione LAEM

L'emergenza sanitaria da Covid-19 e le seguenti normative governative e regionali, ha indotto Afol MB ad intraprendere la soluzione del Lavoro Agile in maniera progressiva per tutti i dipendenti.

Dal punto di vista informatico, sono state attivate le soluzioni idonee affinché un lavoratore potesse svolgere il lavoro da casa ed in sicurezza.

Lo staff ICT ha implementato tutta la tecnologia necessaria, tra i quali:

- Creazione delle VPN per la connessione in sicurezza
- Installazione di Telefoni Virtuali
- Riconfigurazione dei centralini di sede
- Installazione di antivirus sui pc personali.

Promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica

Nel 2020 è stato ulteriormente sviluppato il progetto del "Registro elettronico del docente" nei CFP.

Il progetto ha previsto l'ulteriore sviluppo e personalizzazione del software, la formazione dei docenti e il coinvolgimento delle famiglie degli alunni.

È stata attivata la piattaforma Microsoft Teams per la didattica a distanza dei 3 CFP. Teams è la piattaforma di classe digitale che permette ai docenti, da App o computer, di portare in modo

semplice la propria classe online, invitare gli studenti, creare lezioni, condividere materiali, discutere, gestire lavori di gruppo, verifiche e test.

Estrazione dati da Microsoft Teams

È stata sviluppata una soluzione software per implementare un sistema di estrazione dei dati inerenti i partecipanti ad una riunione sulla piattaforma Teams. In particolare sono stati sviluppati:

- Un servizio che fornisce dati sulla presenza dei partecipanti ai meeting. Un servizio sempre in “ascolto” che consente captare gli identificativi dei futuri nuovi meetings, per poi immagazzinarle in un database e successivamente effettuare le interrogazioni di dettaglio.
- Un servizio che scarica in un database o in un blob storage ad intervalli regolari i reports “User detail”, “Activity Counts” e “User counts” che le pagine di amministrazione oggi forniscono solo in modalità UI web.

Con la messa in produzione di questa soluzione è possibile trovare e fare un reportistica di ogni lezione avvenuta in teams in modalità “Riunione\meetings”. In particolare: Nome del Docente, data e ora di lezione, elenco partecipanti e intervallo di tempo di collegamento del partecipante. A questi dati sono stati anche aggiunti dei report di dati aggregati sulla tipologia di attività effettuata in teams.

5. Gestione economica e finanziaria – Il Bilancio di esercizio

5.1 Andamento della gestione, covid 19 e continuità aziendale

Il bilancio di esercizio 2020 chiude con un utile civilistico di euro 77.982,56.

La performance generale di bilancio, come anticipato in premessa presenta, nel 2020, punti di forza e punti di miglioramento sui quali l'Agenzia ha già orientato la propria azione programmatica e di gestione già a partire dal Budget 2021.

Si tratta di un risultato che necessita di essere contestualizzato in considerazione della diffusione del Coronavirus (COVID-19) che ha imposto una riorganizzazione delle attività in tutte le aree aziendali. Il perdurare dell'emergenza sanitaria ha infatti reso necessario il continuo adeguamento alle misure di contenimento previste dalla normativa e ha favorito o imposto, in alcune aree, la sperimentazione di nuove modalità di erogazione dei servizi; si pensi ad esempio alla organizzazione e gestione del Lavoro Agile (LAEM) o della Didattica a distanza (DAD).

Rispetto all'andamento di gestione si evidenzia quanto segue:

- Incremento dei ricavi su ddif/sistema duale;
- Contrazione generalizzata dei ricavi da Servizi dovuta essenzialmente al blocco delle attività erogate nel primo semestre dell'esercizio e, anche se non completamente, anche nel successivo, a causa del perdurare della crisi pandemica;

- Tenuta dei ricavi derivanti da contributi legati alla Convenzione Provincia- Afol e dei contributi derivanti dall'avvio del Piano di Potenziamento dei centri per l'impiego, che hanno iniziato a generare un impatto positivo, anche se lieve, sull'andamento dei Ricavi;
- Generale contrazione dei costi del personale dipendente, dovuta prevalentemente a risparmi derivanti da componenti straordinarie (ricorso al FIS) che complessivamente hanno comportato una contrazione dei costi del personale dipendente, pari al -7,07%. Il personale in somministrazione registra un incremento del 33,88%, mentre si registrano risparmi derivanti dai costi del personale non dipendente 41,13%, a fronte della mancata realizzazione di ricavi da servizi sui principali dispositivi dotati regionali.
- Crescita di alcune tipologie di costi derivanti sia da necessità peculiari intercorse nel periodo (supporto alla direzione amministrativa a fronte di dimissioni) sia riferiti all'attuazione di misure urgenti necessarie a garantire il contenimento del contagio da Covid-19 (sanificazione, DPI);
- Moderata contrazione dei costi di funzionamento delle strutture, dovuta alla messa in lockdown delle sedi operative tra marzo e giugno (costi di vigilanza-guardiania, riscaldamento, utenze).

Nella sezione dedicata ai risultati settoriali di area e nella sezione dedicata alle aree di rischio, saranno illustrati i singoli servizi e verrà fornita una disamina analitica degli scostamenti rilevati al 31.12.20.

Per una lettura integrata e completa si fornisce il quadro sinottico dei principali indicatori dell'Agenzia e delle Aree Lavoro e Formazione, utili a introdurre il prossimo paragrafo.
Cruscotto indicatori Afol Generale:

Risultato della Gestione	Bdgt 19	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2020	Differenza Budget 20	Delta %
Totale Costo Personale	6.234.269	5.892.660	5.627.539	€ 5.990.462	€ 5.540.986	-€ 449.476	-7,50%
Tot. Costo Personale DIP.	4.986.051	4.860.948	4.704.862	€ 4.755.099	€ 4.418.834	-€ 336.266	-7,07%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	446.000	471.085	463.796	€ 526.453	€ 704.826	€ 178.373	33,88%
Tot. Costo Personale NON DIP.	802.218	560.627	458.881	€ 708.909	€ 417.326	-€ 291.583	-41,13%
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	90%	92%	88%	92%		
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	10%	8%	12%	8%		
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	64%	65%	67%	64%	66%		
Risultato della Gestione	Bdgt 19	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2.020	Differenza Budget 20	Delta %
Ricavi da servizi	6.596.000	5.942.149	5.426.465	€ 5.892.274	€ 4.939.762	-€ 952.512	-16,17%
Ricavi da contributi	1.922.412	2.280.478	2.312.324	€ 2.300.578	€ 2.765.737	€ 465.159	20,22%
Totale Ricavi e Contributi	8.518.412	8.222.627	7.738.789	€ 8.192.852	€ 7.705.499	-€ 487.353	-5,95%
Totale Costi di produzione	8.508.903	8.156.524	7.711.252	€ 8.048.676	€ 7.302.958	-€ 745.719	-9,27%
Margine Operativo Lordo (MOL)	3.367.123	3.276.886	3.218.259	€ 3.287.232	€ 3.418.237	€ 131.006	3,99%
Margine Commerciale Netto	3.339.743	3.249.507	3.198.917	€ 3.255.844	€ 3.393.272	€ 137.429	4,22%
EBIDTA	269.566	301.831	263.839	€ 376.188	€ 614.774	€ 238.585	63,42%
EBIT	9.509	66.103	27.536	€ 144.175	€ 402.541	€ 258.366	179,20%
Reddito operativo (ante imposte)	56.509	131.725	127.434	€ 141.175	€ 226.540	€ 85.365	60,47%
Ricavo per € di spesa personale	1,4	1,4	1,4	€ 1,4	€ 1,4		

Cruscotto indicatori Area Formazione:

Risultato della Gestione	Budget 2019	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2020		Delta %
Totale Costo del personale	€ 3.534.666	€ 3.345.116	€ 3.265.801	€ 3.328.345	€ 2.855.364	-€ 472.981	-14,21%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.873.449	€ 2.765.531	€ 2.659.667	€ 2.597.433	€ 2.289.066	-€ 308.367	-11,87%
Totale personale in somministrazione	€ 208.000	€ 200.085	€ 195.266	€ 233.923	€ 310.528	€ 76.605	32,75%
Totale costo personale non dipendente	€ 453.217	€ 379.500	€ 410.868	€ 496.989	€ 255.770	-€ 241.219	-48,54%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	89%	87%	85%	91%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	11%	13%	15%	9%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	66%	66%	66%	61%	59%		
Risultato della Gestione	Budget 2019	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2.020		Delta %
Ricavi da servizi	€ 4.671.000	€ 4.487.875	€ 4.297.359	€ 4.456.274	€ 4.269.248	-€ 187.026	-4,20%
Ricavi da contributi	€ 171.357	€ 270.210	€ 273.455	€ 160.960	€ 146.314	-€ 14.646	-9,10%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.842.357	€ 4.758.085	€ 4.570.814	€ 4.617.234	€ 4.415.562	-€ 201.672	-4,37%
Totale Costi di produzione	€ 4.619.651	€ 4.481.608	€ 4.246.563	€ 4.295.880	€ 3.698.527	-€ 597.353	-13,91%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.869.241	€ 1.823.798	€ 1.824.375	€ 1.699.826	€ 1.982.808	€ 282.982	16,65%
Margine Commerciale Netto	€ 1.862.241	€ 1.816.798	€ 1.817.004	€ 1.692.826	€ 1.982.448	€ 289.622	17,11%
EBIDTA	€ 266.878	€ 271.490	€ 255.734	€ 271.943	€ 666.851	€ 394.908	145,22%
EBIT	€ 100.548	€ 136.490	€ 123.826	€ 140.999	€ 541.625	€ 400.626	284,13%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 100.548	€ 125.510	€ 122.682	€ 140.999	€ 291.163	€ 150.164	106,50%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,5		

Cruscotto indicatori Area Lavoro:

Risultato della Gestione	Budget 2019	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2020		Delta %
Totale Costo del personale	€ 2.172.691	€ 2.012.808	€ 2.210.907	€ 2.043.151	€ 2.041.604	-€ 1.548	-0,08%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.612.440	€ 1.551.181	€ 1.532.156	€ 1.561.059	€ 1.561.329	€ 269	0,02%
Totale personale in somministrazione	€ 230.000	€ 271.000	€ 268.530	€ 273.172	€ 352.288	€ 79.116	28,96%
Totale costo personale non dipendente	€ 330.251	€ 190.627	€ 410.222	€ 208.920	€ 127.986	-€ 80.934	-38,74%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	85%	91%	81%	90%	94%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	15%	9%	19%	10%	6%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	59%	66%	66%	66%	74%		
Risultato della Gestione	Budget 2019	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2.020		Delta %
Ricavi da servizi	€ 1.925.000	€ 1.454.274	€ 1.129.105	€ 1.436.000	€ 670.514	-€ 765.486	-53,31%
Ricavi da contributi	€ 1.201.055	€ 1.306.337	€ 1.600.548	€ 1.352.348	€ 1.899.246	€ 546.898	40,44%
Totale Ricavi e Contributi	€ 3.126.055	€ 2.760.611	€ 2.729.653	€ 2.788.348	€ 2.569.759	-€ 218.588	-7,84%
Totale Costi di produzione	€ 2.862.392	€ 2.717.282	€ 2.527.203	€ 2.607.816	€ 2.489.881	-€ 117.935	-4,52%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 987.988	€ 756.057	€ 972.944	€ 853.941	€ 799.005	-€ 54.936	-6,43%
Margine Commerciale Netto	€ 985.488	€ 753.557	€ 970.980	€ 849.061	€ 799.005	-€ 50.056	-5,90%
EBIDTA	€ 94.429	-€ 32.118	€ 64.249	€ 59.218	-€ 44.600	-€ 103.818	-175,32%
EBIT	€ 45.681	-€ 87.866	€ 2.025	€ 177	-€ 95.532	-€ 95.709	-54147,71%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 45.681	-€ 28.785	€ 5.124	€ 177	-€ 38.552	-€ 38.729	-21911,10%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,2	€ 1,4	€ 1,3		

5.2 La Balanced Score Card

Il prospetto di seguito riportato esprime in sintesi l’andamento della gestione aziendale, da cui possibile evincere che:

- Il Margine industriale torna nei valori medi (42%) registrati prima del 2019 (anno in cui era sceso al 38%). Questo effetto scaturisce dalla riduzione del peso del Costo del Venduto di periodo il quale si attesta al 57% circa;
- I costi amm.vi e generali registrano una stabilizzazione con un’incidenza che si conferma inferiore al 40% ;

- L'Ebit, alla luce di quanto detto, fa registrare un valore positivo e in crescita non solo sul 2019, ma anche rispetto al 2018 proprio per effetto del minor peso del Costo del Venduto
- Il reddito netto è anch'esso positivo al pari dell'EBIT, non essendosi verificati eventi straordinari nella gestione, oltre all'accantonamento di risorse per le manutenzioni straordinarie.

BALANCED SCORECARD	Anno	Anno	Anno	Anno
31/12/2020	2020	2019	2018	2017
DATI ECONOMICI				
Ricavi totali	7.775.828	7.772.270	8.273.497	8.313.263
C.d.V.	4.469.070	4.785.988	4.724.201	4.713.907
% sui ricavi	57,47%	61,58%	57,10%	56,70%
Margine industriale	3.306.758	2.986.282	3.549.296	3.599.355
% sui ricavi	42,53%	38,42%	42,90%	43,30%
Costi commerciali	24.965	19.343	33.939	27.855
% sui ricavi	0,32%	0,25%	0,41%	0,34%
Costi amm.vi/gen.li	3.074.057	2.905.922	3.377.839	3.574.347
% sui ricavi	39,53%	37,39%	40,83%	43,00%
E.B.I.T.	207.736	61.017	137.518	(2.847)
% sui ricavi	2,67%	0,79%	1,66%	(0,03%)
R.N.	77.983	38.745	33.903	15.624
% sui ricavi	1,00%	0,50%	0,41%	0,19%

INDICI ECONOMICI				
a R.O.E. (r.n. su p.n.)	8,37%	4,34%	3,94%	1,85%
b R.O.E. normalizzato	12,92%	2,27%	11,66%	(0,96%)
c R.O.I. (r.o.su cap.inv. gest.car.)	3,40%	0,85%	1,97%	(0,05%)
d R.O.N.A. (r.n. su cap.inv. netto)	3,72%	4,49%	3,61%	1,02%
e R.O.S. (r.o. su ricavi)	2,67%	0,79%	1,66%	(0,03%)
f E.B.I.T.D.A. in %	8,81%	3,83%	7,84%	5,67%
E.B.I.T.D.A. in valore	685.103	297.320	648.759	471.263
INDICI FINANZIARI				
g Margine di struttura	356.716	244.984	198.266	234.662
h Margine di tesoreria	2.449.931	1.569.187	1.490.365	1.144.297
i Capitale circolante netto	1.440.723	175.574	245.060	904.939
l Rigidità impieghi	2,03	1,72	1,68	1,60
m Elasticità impieghi	0,89	0,87	0,87	0,87
n Indebitamento	1,07	(0,07)	0,05	0,78
o Solidità patrimoniale	3,90	3,60	3,45	3,32
p Quoz. disponibilità (Acid test)	1,81	1,50	1,46	1,39
q Posizione fin.netta a breve	1.009.208	1.393.613	1.245.304	239.358
r Cash Flow	(384.405)	1.154.255	1.005.946	(198.731)
INDICI PRODUTTIVITA'				
Organico aziendale (td.-t.ind.-cocopro sopra 1000 h)	200	200	200	200
Ricavi procapite	38.879	38.861	41.367	41.566
Val.agg.oper. Procapite (MOL)	16.534	14.931	17.746	17.997
Costo del lavoro procapite	15.925	18.743	18.707	19.917
Rendimento dei dipendenti				

LEGENDA
a R.N. **diviso** Patrim.netto inizio anno
b Come sopra ma il R.N. è al lordo delle sopravvenienze
c EBIT **diviso** il Capitale investito nella gest. caratteristica (totale attivo meno Immob.fin. e Liquidità)
d R.N. **diviso** Totale impieghi (Cap.Inv. Netto)
e EBIT **diviso** Ricavi
f EBIT **più** Ammort. e Svalut. **diviso** Ricavi
g Patrim.netto **meno** Attività immob.nette
h Attivo corrente **meno** Passivo corrente
i Crediti >12 mesi **meno** Debiti > 12 mesi
l Totale attivo **diviso** Passivo corrente
m Attivo corrente **diviso** Totale attivo
n Capitale di terzi **diviso** Capitale proprio (patrim.netto)
o Capitale proprio **diviso** Capitale sociale
p Attivo corrente **diviso** Passivo corrente
q **Totale** banche a breve attive e passive
r **Variazione** inizio anno/fine anno della Posiz. fin. netta abreve

5.3 Conto economico

A fronte di un atteso di ricavi per il 2020 stimati in € 8.192.852 si evidenzia una performance di 7.705.499, con un saldo pari a – € 487.353 (-5,95%), dato che però necessita di essere contestualizzato rispetto alla composizione della tipologia dei ricavi conseguiti: da un lato infatti si evidenzia un generale tenuta e miglioramento dei ricavi da servizi su DDIF, sistema duale e dei ricavi derivanti dalla Convenzione sottoscritta tra Provincia di Monza e Afol, con

particolare riferimento al Contratto di Servizio a valere sull'esercizio delle funzioni gestionali connesse alla gestione dei CPI e supporto al servizio occupazione disabili e ai Servizi di rete al lavoro erogati presso gli sportelli comunali - anche se con una lieve contrazione rispetto al budget 2020- e servizi di marketing territoriale, complessivamente pari a € 6.404.178 a fronte di un budget di periodo previsto di € 5.705.852(+12,24%), dall'altro si evidenzia una netta contrazione di tutti i ricavi da servizi a valere sui principali dispositivi dotati regionali (Formazione specialistica, autofinanziata, Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani, Crisi Aziendali) complessivamente pari a € 1.304.321 a fronte di un budget di € 2.487.000(-47,7%).
Tale ultimo andamento, accomuna le due principali aree di servizio, come vedremo nei prossimi capitoli.

Il cruscotto che segue evidenzia, in sintesi, l'andamento aziendale e i principali indicatori di gestione.

Risultato della Gestione	Bdgt 19	Revised 201	Actual 19	Budget 2020	2.020	Differenza Budget 20	Delta %
Ricavi da servizi	6.596.000	5.942.149	5.426.465	€ 5.892.274	€ 4.939.762	-€ 952.512	-16,17%
Ricavi da contributi	1.922.412	2.280.478	2.312.324	€ 2.300.578	€ 2.765.737	€ 465.159	20,22%
Totale Ricavi e Contributi	8.518.412	8.222.627	7.738.789	€ 8.192.852	€ 7.705.499	-€ 487.353	-5,95%
Totale Costi di produzione	8.508.903	8.156.524	7.711.252	€ 8.048.676	€ 7.302.958	-€ 745.719	-9,27%
Margine Operativo Lordo (MOL)	3.367.123	3.276.886	3.218.259	€ 3.287.232	€ 3.418.237	€ 131.006	3,99%
Margine Commerciale Netto	3.339.743	3.249.507	3.198.917	€ 3.255.844	€ 3.393.272	€ 137.429	4,22%
EBIDTA	269.566	301.831	263.839	€ 376.188	€ 614.774	€ 238.585	63,42%
EBIT	9.509	66.103	27.536	€ 144.175	€ 402.541	€ 258.366	179,20%
Reddito operativo (ante imposte)	56.509	131.725	127.434	€ 141.175	€ 226.540	€ 85.365	60,47%
Ricavo per € di spesa personale	1,4	1,4	1,4	€ 1,4	€ 1,4		

I **ricavi da servizi** fanno registrare una performance inferiore rispetto all'atteso di periodo, con un -16,17%, confermando il trend annuale. In generale si consolidano i ricavi legati ai corsi in DDIF sia di natura ordinamentale che di quelli legati alla linea Duale. I ricavi da formazione in obbligo scolastico rappresentano il 50% circa del fatturato dell'Agenzia e il 88% del fatturato dell'Area Formazione e rappresentano quindi un consolidamento importante per un'area che ha una struttura di costi "rigida" sia per quanto riguarda i costi di gestione delle strutture dedicate alla formazione sia per quelle legate al personale.

Relativamente alle altre linee di servizio riferite all'Area Lavoro, si conferma il trend positivo per quanto concerne i servizi di Rete al Lavoro afferenti alle convenzioni Provincia/Comuni per la gestione degli sportelli comunali e azioni di sistema, che vedono impegnata Afol nella gestione di 26 sportelli lavoro presso i Comuni, ad oggi in continuo aumento e gestiti, come detto, attraverso una Convenzione quadro tra Provincia e Comuni, che poi si avvale di AFOL per la gestione dei servizi stessi. Lo scostamento annuale presenta però un saldo negativo, in quanto sconta la rinuncia di un comune che aveva manifestato la propria adesione. Si conferma, come già anticipato, una sostanziale tenuta dei ricavi derivanti dalla Convenzione sottoscritta tra Provincia di Monza e Afol, con particolare riferimento al Contratto di Servizio a valere sull'esercizio delle funzioni gestionali connesse alla gestione dei CPI e supporto al servizio occupazione disabili, mentre si registra una riduzione importante dei servizi a valere sul

sistema dotale regionale (Dote Unica, Garanzia Giovani, Azioni di rete per il contrasto alle crisi aziendali).

I **ricavi da contributi**, che vedono un incremento del 20%, (se non si escludono i ricavi da sportelli lavoro considerati nel budget 2020 nella tipologia “ricavi da servizi”) includono sia le risorse previste dalla Convenzione Provincia – Afol afferenti quindi ai rapporti con la Provincia di Monza e Brianza (contratti di servizio e contributo istituzionale di gestione), sia i contributi legati alle attività della Formazione, e più precisamente contributi relativi all’iscrizione degli allievi dei corsi in DDIF e contributi legati alle attività cantieristiche del corso di restauro dei legni antichi per conto di amministrazioni e curie del territorio brianzolo con cui AFOL ha consolidato nel tempo rapporti di collaborazione. Nell’anno 2020 si registrano anche contributi in conto capitale per la quota parte di spese sostenute a valere sul Piano di Potenziamento Regionale dei Centri per l’Impiego.

Il totale dei ricavi da servizi e da contributi fa registrare così una contrazione totale del -5.95%, inferiore rispetto alla riduzione dei **costi della gestione caratteristica** (-9,27%), sul dato atteso.

I **Margini aziendali** segnano un risultato positivo e oltre le attese previsionali per effetto dei monitoraggi e delle politiche di contenimento di costi.

Il **livello di produttività individuale** pari a 1,4€ è in linea con il budget annuo.

Il Costo del Personale

Risultato della Gestione	Bdgt 19	Revised 2019	Actual 19	Budget 2020	2020	Differenza Budget 20	Delta %
Totale Costo Personale	6.234.269	5.892.660	5.627.539	€ 5.990.462	€ 5.540.986	-€ 449.476	-7,50%
Tot. Costo Personale DIP.	4.986.051	4.860.948	4.704.862	€ 4.755.099	€ 4.418.834	-€ 336.266	-7,07%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	446.000	471.085	463.796	€ 526.453	€ 704.826	€ 178.373	33,88%
Tot. Costo Personale NON DIP.	802.218	560.627	458.881	€ 708.909	€ 417.326	-€ 291.583	-41,13%
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	90%	92%	88%	92%		
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	10%	8%	12%	8%		
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	64%	65%	67%	64%	66%		

Il dato consuntivo fa registrare complessivamente un -7.5% sull’atteso di periodo. Nello specifico il costo del personale dipendente, che rappresenta la voce più rilevante tra i costi del personale, fa segnare un -7%, dato in miglioramento rispetto all’atteso.

Sono sensibilmente diminuiti i costi del personale a partita iva (-41,13%), a causa del ridimensionamento dei volumi dei servizi dotali afferenti ad entrambe le aree. Le stime sul costo del personale in somministrazione invece, fanno segnare un incremento (+33,88%) in gran parte dovuto all’assunzione di risorse umane temporanee a valere sul Piano di Potenziamento, o per compensare maternità o dimissioni di personale a tempo indeterminato e determinato non previste.

5.4 Stato Patrimoniale

Relativamente alla sezione dell’Attivo e in particolare alla sotto-sezione delle attività correnti, in crescita rispetto al 2019, si rileva una contrazione delle liquidità per effetto del differimento dei pagamenti da parte degli enti pubblici, riscontrabile anche con l’aumento dei crediti vs enti pubblici rispetto all’esercizio precedente. Anche i Ratei e i Risconti Attivi appaiono in crescita rispetto al 2019. Il peso percentuale rispetto al Totale Attivo delle liquidità immediate è diminuito, rispetto al 26% del 2019, attestandosi al 17% del 2020. Le attività immobilizzate, per l’anno 2020, si attestano su un valore di 653.416 , registrando una lieve diminuzione rispetto all’esercizio precedente (-33.749€) , con un incidenza dell’11% sul totale attivo.

2018	%	2019	%	STATO PATRIMONIALE	2020	%
				ATTIVO		
1.245.304	23%	1.393.613	26%	Liquidità immediate	1.014.760	17%
121.039	2%	111.431	2%	Crediti v/clienti (al netto del F.do Svalut.)	54.220	1%
150.701	3%	236.524	4%	Crediti diversi	294.111	5%
2.209.558	41%	2.389.693	44%	Ratei e risconti attivi inf. 12 mesi	3.101.387	51%
988.977	18%	571.099	11%	Crediti v/enti pubblici	1.003.646	16%
4.715.579	87%	4.702.361	87%	Attività correnti	5.468.123	89%
914.323	17%	986.159	18%	Immob. Immateriali	1.038.713	17%
1.344.604	25%	1.499.939	28%	Immob. Materiali	1.623.550	27%
15.240	0%	16.398	0%	Immob. Finanziarie	14.333	0%
(1.579.028)		(1.815.331)		(Ammortamenti)	(2.027.563)	-33%
	0%		0%	Ratei e risconti attivi sup. 12 mesi	4.384	0%
695.138	13%	687.165	13%	Attività immobilizzate	653.416	11%
5.410.717	100%	5.389.526	100%	Totale Attivo	6.121.539	100%

Nella sezione del passivo alle Passività Correnti la diminuzione dei volumi di erogazione servizi si è tradotta in minori volumi di acquisti e quindi anche di debiti complessivi, che fanno registrare una minore incidenza percentuale che si riduce dal 58% del 2018 al 49% del 2020. In particolare, i debiti verso fornitori pur rimanendo invariati in valore assoluto, riducono il loro peso percentuale sul Totale Passivo dal 21% del 2019 al 19% del 2020. I debiti verso enti pubblici si attestano a € 15.558 che in peso percentuale sono praticamente pari allo 0% del Totale Passivo. Il fondo TFR aumenta per gli accantonamenti di periodo, mentre gli altri fondi rischi aumentano per effetto degli accantonamenti fatti a copertura degli aumenti contrattuali previsti per il rinnovo del CCNL (290k) e per la copertura di nuove manutenzioni ordinarie (265k) .

				PASSIVO		
2018	%	2019	%	STATO PATRIMONIALE	2020	%
0	0%	0	0%	Debiti v/banche	5.552	0%
1.379.597	25%	1.157.376	21%	Debiti v/fornitori	1.166.697	19%
358.084	7%	386.869	7%	Altri debiti	381.061	6%
408.013	8%	333.094	6%	Debiti tributari/prev.	436.963	7%
932.835	17%	1.242.780	23%	Ratei e risc. Passivi inf. 12 mesi	1.012.362	17%
146.685	3%	13.054	0%	Debiti v/Enti Pubblici	15.558	0%
3.225.214	60%	3.133.173	58%	Passività correnti	3.018.192	49%
809.926	15%	873.732	16%	Fondo TFR	946.501	15%
482.172	9%	450.471	8%	Altri Fondi Rischi	1.040.412	17%
	0%	0	0%	Debiti m/l termine banche	0	0%
0	0%	0	0%	Ratei e risc. Passivi sup. 12 mesi	106.302	2%
1.292.098	24%	1.324.203	25%	Passività consolidate	2.093.215	34%
259.226	5%	259.226	5%	Capitale sociale	259.226	4%
542.734	10%	576.637	11%	Riserva legale e straord.	615.382	10%
57.541	1%	57.541	1%	Altre riserve	57.541	1%
	0%	0	0%	Utili/(Perdite) a nuovo	0	0%
859.501	16%	893.404	17%	Patrimonio netto	932.149	15%
33.903	1%	38.745	1%	Utile /(Perdita) d'esercizio	77.983	1%
5.410.717	100%	5.389.526	100%	Totale passivo	6.121.539	100%

5.5 Gestione Finanziaria

Il saldo della gestione finanziaria presenta al 31 dicembre un saldo positivo di chiusura di 1.012.340,25 euro contro un saldo positivo di apertura di 1.392.799,07 euro. Si tratta di un saldo in linea con le stime finanziarie di esercizio, in lieve peggioramento rispetto al risultato dello stesso periodo dello scorso anno.

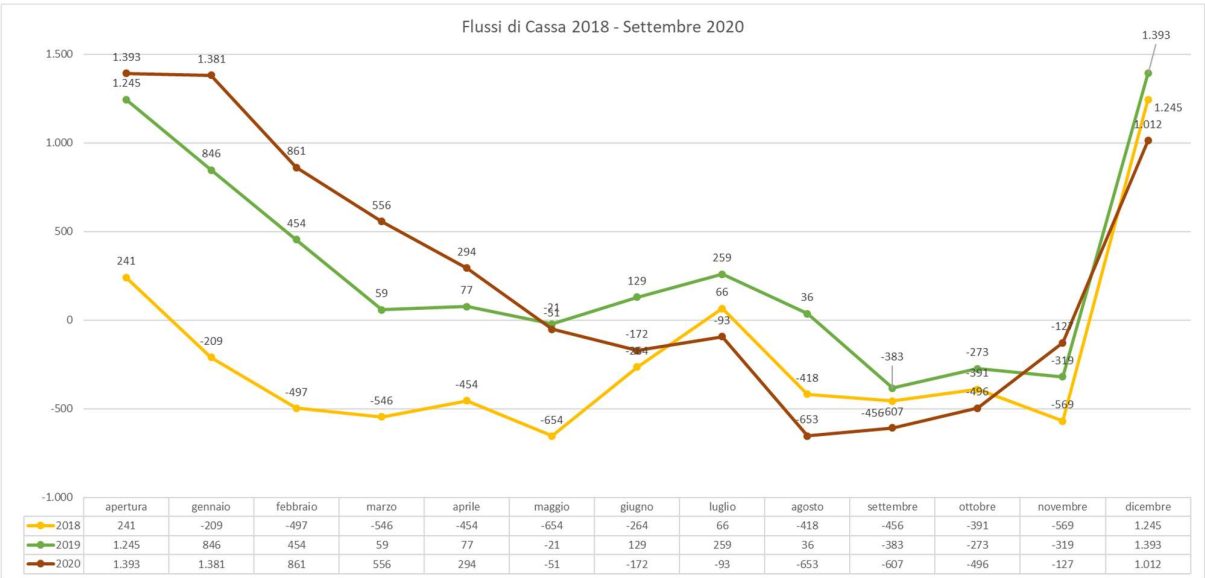
Nel corso dei primi 6 mesi il trend si presenta solitamente in diminuzione per effetto sia degli anticipi di spesa del personale dipendente (vedi erogazione posticipata delle risorse sul contratto di servizio e acconti parziali di Regione sulla DDIF) sia per i pagamenti a fornitori, a fronte di entrate da servizi che si concentrano soprattutto nel secondo trimestre e nel primo mese del terzo trimestre quando sia Provincia che Regione Lombardia, erogando, rispettivamente gli acconti per il contratto di servizio e i saldi delle doti della DDIF, riequilibrano il saldo di banca, riportando le disponibilità sopra lo zero e a valori ottimali.

Nel corso del 2020 è stato registrato un ritardo delle erogazioni da parte di Provincia e Regione, cosa che ha riportato il saldo del conto di Afol in positivo solo nel mese di novembre, imponendo il ricorso all’istituto dell’anticipazione di cassa per fronteggiare gli impegni verso il personale e i fornitori.

Il picco di fabbisogno di liquidità legato alla dinamica degli incassi dei ricavi per contributi è comunque contenuto negli affidamenti disponibili e viene appunto monitorato e gestito costantemente. Lo scoperto di conto corrente mediante anticipazione di cassa di € 1 milione e 700 mila euro, è stato rinnovato per l’anno fino a revoca.

Il ricorso all’anticipazione di cassa è funzionalmente connesso con il ciclo del capitale circolante dell’azienda e consente di assicurare il regolare pagamento dei costi di struttura rappresentati

quasi interamente da stipendi (e dei relativi oneri contributivi e previdenziali) di dipendenti e collaboratori, nonché dei lavoratori autonomi oltre che da terze parti.



Si segnala che il servizio di tesoreria è stato assegnato, come da delibera dirigenziale della Provincia di Monza e Brianza, di cui alla Raccolta Generale n. 91 del 24.01.2020, alla Banca Popolare di Sondrio, Società cooperativa per Azioni, per una durata di 5 (cinque) anni, dal 01.02.2020 al 31.01.2025.

Di seguito si riportano i dati di circolante e cash flow sul periodo e rispetto ai 2 anni precedenti:

2018	2019	CASH FLOW DEL PERIODO	2020
137.518	61.017	RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	207.736
217.771	236.303	AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI	212.232
104.254	63.806	INCR/(DECR) FONDO TFR	72.768
278.210	(31.701)	INCR/(DECR) FONDO RISCHI	589.941
737.752	329.425	UTILE/(PERDITA) RICLASSIFICATO	1.082.678
386.360	161.527	(INCR)/DECR. CREDITI <12 MESI	(1.144.617)
273.519	(92.041)	INCR/(DECR) DEBITI <12 MESI	(120.533)
(288.070)	(228.330)	(INCR)/DECR IMMOBILIZZAZIONI LORDE	(178.483)
		ALIENAZIONE CESPITI	
1.109.561	170.581	CASH FLOW DELLA GEST. OPER.	(360.954)
(3.384)	(1.975)	PROVENTI/(ONERI) FINANZIARI	(9.356)
(14.778)	68.391	PROVENTI/(ONERI) STRAORDINARI	28.160
0	0	INCR./(DECR.) DEBITI M/LUNGO	106.302
(0)	0	INCR./(DECR.) PATRIMONIO NETTO	0
(85.453)	(88.689)	IMPOSTE SUL REDDITO	(148.558)
1.005.946	148.309	CASH FLOW NETTO	(384.405)
239.358	1.245.304	SALDO BANCHE ALL'INIZIO DEL PERIODO	1.393.613
1.245.304	1.393.613	SALDO BANCHE ALLA FINE DEL PERIODO	1.009.208
1.005.946	148.309	VERIFICA	(384.405)

dic-18	2019	Impieghi e Fonti	dic-20
121.039	111.431	Crediti v/clienti	54.220
988.977	571.099	Crediti v/Enti e Amm.ni pubbliche	1.003.646
1.110.016	682.530	Totale Crediti Operativi	1.057.865
150.701	236.524	Altri crediti	294.111
2.209.558	2.389.693	Ratei e risconti attivi inf. 12 mesi	3.101.387
1.379.597	1.157.376	Debiti v/fornitori	1.166.697
146.685	13.054	Debiti v/Enti e Amm.ni pubbliche	15.558
766.097	719.963	Altri debiti (erario, enti, ecc.)	818.024
932.835	1.242.780	Ratei e risc. Passivi inf. 12 mesi	1.012.362
245.060	175.574	Capitale circolante netto	1.440.723
679.898	670.768	Immobilizzazioni Immat./Mat. nette	634.699
15.240	16.398	Immobilizzazioni finanziarie	14.333
		Ratei e risconti attivi sup. 12 mesi	4.384
940.198	862.739	Capitale investito netto (totale impieghi)	2.094.139
1.245.304	1.393.613	Liquidità	1.014.760
0	0	Banche passive a breve	(5.552)
1.245.304	1.393.613	Posizione finanziaria netta	1.009.208
(1.292.098)	(1.324.203)	Passivo a m/lungo termine (TFR e Altri fondi)	(1.986.913)
		Ratei e risc. Passivi inf. 12 mesi	(106.302)
(893.404)	(932.149)	Patrimonio netto	(1.010.132)
(940.198)	(862.739)	Capitale acquisito (totale fonti)	(2.094.139)
0	(0)	controllo	0
4.165.412	3.995.913	Capitale Investito Gest. Caratteristica	5.088.063
893.404	932.149	Capitale proprio	1.010.132
2.185.502	2.256.353	Capitale permanente	3.103.347
46.794	(69.410)	Capitale di terzi	1.084.007

5.6 Il piano annuale degli Investimenti. Report degli investimenti di periodo

Si riportano di seguito le acquisizioni di cespiti effettuate nel 2020 e il relativo confronto con quanto era stato pianificato in sede di budget.

Si specifica che nella Seconda parte dell'anno 2020, con l'avvio dell'anno formativo 2020/21, si sono sostenuti investimenti straordinari dovuti all'adeguamento delle strutture in modo da consentire lo svolgimento delle attività in conformità alle disposizioni emanate dalle autorità competenti.

Piano Investimenti Descrizione	Totale A.F.O.L. Bdg 2020	Totale A.F.O.L. Act 2020	
Immobilizzazioni Materiali			
PC e macchine elettroniche d'ufficio	10.492	81.917	Server
Mobili ed arredi per uffici e aule	0		
Attrezzature di lab.	6.000		
Impianti specifici	0		
Beni strumentali inf. Euro 516,46	1.220		
Immobilizzazioni Immateriali			
Licenze 'uso software varie	10.000	9.516	
Spese adattamento locali di terzi	152.500	74.780	CENTRALE IDRICA IMPIANTO ANTINCENDIO
Nuovi modelli organizzativi - revisioni di processo	0		
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2020	180.212	166.213	

Di seguito si riporta la suddivisione degli investimenti con evidenza di quanto sostenuto a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI e gli investimenti straordinari legati all'emergenza pandemica:

anno		2020	
des. Immobilizzazione		Valore	
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche		5.490	
Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFPSeregno - Meda)		37.623	
		43.113	AFOL
DGR 1330-16k - Macch. elettr. uff. didattiche		12.980	Potenziamento
DGR 2389-72k - Macch. elettr. uff. didattiche		528	Potenziamento
DGR2389 2020 - 72k - Sp. Adatt. locali terzi CPI Seregno		4.180	Potenziamento
		17.688	Potenziamento
Covid19 - Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche		62.920	Emergenza Pandemia
Covid19 - Imp. Specifici		32.977	Emergenza Pandemia
Covid19 - Licenze d'uso software		9.516	Emergenza Pandemia
		105.412	Emergenza Pandemia
Totale complessivo		166.213	

5.7 Analisi dei risultati settoriali

5.7.1 Servizi Formativi e di orientamento

Di seguito il cruscotto con i principali indicatori di performance gestionale e lo scostamento di periodo dell'Area Formazione:

Risultato della Gestione	Budget 2019	Actual 19	Budget 2020	Actual 2020	Differenza Budget 2020	Delta %
Totale Costo del personale	€ 3.534.666	€ 3.265.801	€ 3.328.345	€ 2.855.364	-€ 472.981	-14,21%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.873.449	€ 2.659.667	€ 2.597.433	€ 2.289.066	-€ 308.367	-11,87%
Totale personale in somministrazione	€ 208.000	€ 195.266	€ 233.923	€ 310.528	€ 76.605	32,75%
Totale costo personale non dipendente	€ 453.217	€ 410.868	€ 496.989	€ 255.770	-€ 241.219	-48,54%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	87%	85%	91%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	13%	15%	9%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	66%	66%	61%	59%		
Risultato della Gestione	Budget 2019	Actual 19	Budget 2020	Actual 2020	Differenza Budget 2020	Delta %
Ricavi da servizi	€ 4.671.000	€ 4.297.359	€ 4.456.274	€ 4.269.248	-€ 187.026	-4,20%
Ricavi da contributi	€ 171.357	€ 273.455	€ 160.960	€ 146.314	-€ 14.646	-9,10%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.842.357	€ 4.570.814	€ 4.617.234	€ 4.415.562	-€ 201.672	-4,37%
Totale Costi di produzione	€ 4.619.651	€ 4.246.563	€ 4.295.880	€ 3.698.527	-€ 597.353	-13,91%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.869.241	€ 1.824.375	€ 1.699.826	€ 1.982.808	€ 282.982	16,65%
Margine Commerciale Netto	€ 1.862.241	€ 1.817.004	€ 1.692.826	€ 1.982.448	€ 289.622	17,11%
EBIDTA	€ 266.878	€ 255.734	€ 271.943	€ 666.851	€ 394.908	145,22%
EBIT	€ 100.548	€ 123.826	€ 140.999	€ 541.625	€ 400.626	284,13%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 100.548	€ 122.682	€ 140.999	€ 291.163	€ 150.164	106,50%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,5		

Ricavi 2020

L'andamento dei ricavi da servizi formativi e contributi nel 2020, come già anticipato nelle precedenti relazioni trimestrali, è stato condizionato dalle misure introdotte dalle disposizioni nazionali e regionali per contrastare l'epidemia da COVID-19 che si è sviluppata in tutto il paese e in particolare in Lombardia; a partire dal 23 febbraio 2020 e per il restante periodo dell'anno formativo 19/20, tutte le attività formative del sistema regionale di IeFP (DDIF e extra DDIF), che di norma si svolgono in presenza, sono state sospese.

Si sono susseguiti, nel mentre, differenti decreti regionali che hanno introdotto e disciplinato la possibilità di riprendere le attività a distanza. Per i corsi in DDIF le attività sono ripartite dal 18 marzo con le lezioni a distanza, dapprima sulla Piattaforma We School, e successivamente, dal 20 aprile, su Teams di Microsoft. Gli esami di qualifica e diploma professionale si sono svolti in presenza con un'unica prova orale (colloquio).

Durante l'interruzione estiva la Direzione, tenuto conto delle disposizioni ministeriali e regionali per la ripresa dei corsi di formazione in presenza, ha messo a punto un Piano per l'adeguamento dei CFP Terragni, Marconi e Pertini, definendo e predisponendo, entro la fine di settembre, gli interventi strutturali e la strumentazione per l'adeguamento delle aule didattiche e dei laboratori tecnico-professionali. Ciò ha consentito la gestione dei corsi nel rispetto delle misure di contenimento del COVID-19, previste nel protocollo di sicurezza dell'azienda, attraverso una modalità "blended learning", con orari delle lezioni in continuo adattamento al susseguirsi dei DPCM, delle Ordinanze del Ministero della Salute e delle Ordinanze Regionali.

Tenuto conto delle premesse fin qui descritte, nell'anno 2020 la performance complessiva dei ricavi da servizi dell'area formazione risulta inferiore alle attese di -4,2%, diminuzione da imputare ai minori ricavi da servizi formativi non istituzionali (che non comprendono la prima formazione e cioè l'offerta dei corsi in DDIF), scostamento contenuto in gran parte dalle maggiori risorse sui contingenti delle doti DDIF e del sistema Duale della IeFP, risorse riconosciute da Regione solo in chiusura dell'anno.

Il quarto trimestre, pertanto, per gli eventi descritti nel periodo precedente e per altri fenomeni di minor impatto, ma pur sempre occorsi, sui servizi da politiche attive del lavoro, ha visto ridimensionare il gap tra ricavi a budget e ricavi consuntivati rispetto alla proiezione dei risultati di uscita che si configurava al termine dei primi nove mesi.

Nello specifico:

DDIF e sistema duale: Core business dell'area sono i servizi formativi in DDIF finanziati con il sistema dotale regionale, formato dai due contingenti "ordinamentale" e "sistema duale". I ricavi del **contingente ordinamentale** (regionali e FSE) delle doti (**DDIF + doti disabilità**) fanno registrare un volume di ricavi maggiore pari a +1,5% rispetto al budget, € 3.348.899 a consuntivo rispetto al budget di € 3.298.591. I ricavi da **sistema duale (alternanza e apprendistato art. 43)** fanno registrare un +46% (537mila euro di ricavi a consuntivo contro una previsione di ricavi di 368mila euro) sui dati previsionali del 2020; questo significativo incremento è stato raggiunto a fronte del manifestarsi di due eventi:

- il potenziamento delle risorse regionali a cui è stato possibile accedere per il verificarsi di due condizioni: l'incremento delle iscrizioni delle classi di prima annualità rispetto al precedente anno formativo 18/19, quindi l'attivazione di una classe aggiuntiva nel settore autoriparatori in alternanza;
- l'incremento delle doti apprendistato art. 44 a cui si accede con prenotazione a sportello, non per contingente preassegnato.

Tra gli altri servizi di competenza dell'area la **formazione autofinanziata**, con € 45 mila a consuntivo rispetto al budget di € 170 mila, esce con un ricavo di periodo inferiore al valore

stimato pari a -74%: il delta è stato compensato, in termini di margine, dai minori costi sostenuti per gli incarichi non attribuiti ai docenti esterni sui corsi non avviati.

Non si sono realizzati, anche se in misura molto residuale rispetto all'atteso dell'anno, i ricavi sull'**apprendistato articolo 44** come preannunciato nelle precedenti relazioni trimestrali per mancato rifinanziamento del catalogo provinciale e per la sospensione delle attività in presenza imposta dalle misure per il contenimento della pandemia. A fronte di un budget di 40mila € si consuntivano 7mila €, registrando un'inflessione negativa di -82%. Anche per questo servizio il minor ricavo è stato compensato, in termini di margine, dai minori costi sostenuti per gli incarichi non attribuiti ai docenti esterni sui corsi non avviati.

Per quanto riguarda i ricavi da servizi delle politiche attive del lavoro **Formazione PAL, ADR Formazione e Crisi aziendali** vale quanto detto nelle sezioni dedicata ai servizi al lavoro e ai rischi connessi al conseguimento dei ricavi a budget e le cause degli scostamenti, incluse le azioni correttive intraprese dall'Area e dall'Agenzia nel suo complesso.

Nel dettaglio delle singole voci di ricavo gli scostamenti di valore negativo registrati rispetto al budget sono per la DUL pari a -15%, ADR -100%, crisi aziendali (azioni di rete) -57%.

Unica eccezione rispetto alla performance complessiva delle misure di politica attiva è la **GG (Garanzia Giovani)** che genera ricavi consuntivi allineati alle previsioni pari a 30 mila €.

Rispetto all'**Alta Formazione Specialistica**, finanziata dal bando **Lombardia Plus**, come preannunciato nelle precedenti trimestrali, i ricavi sono stati compromessi a causa della sospensione di buona parte delle attività didattiche in presenza; lo stesso è avvenuto per i ricavi derivanti dalle attività di cantieristica, che confluiscono nei ricavi da contributi. Le stesse attività si sono interrotte per le citate motivazioni in premessa. I ricavi dell'anno corrispondenti alla quota di finanziamento approvato da Regione pari € 220mila, sono da stati consuntivati per un valore pari a € 83mila, con un inflessione negativa rispetto alle stime di chiusura pari a -62%.

Altri Progetti: non previsti a budget nell'anno 2020.

Nel complesso la programmazione ben definita in fase di avvio anno, ha visto un'importante battuta d'arresto, ad esclusione dei corsi di prima formazione, sin dal primo trimestre; tutte le attività formative destinate all'utenza maggiorenne (formazione continua, permanente e di specializzazione), per le mancate condizioni oggettive di realizzazione delle lezioni in presenza a seguito delle misure intraprese a livello nazionale e regionale, per il contenimento della pandemia da COVID-19, sono state fortemente compromesse.

I risultati di performance risultano pertanto ridimensionati rispetto ai dati di programmazione per le motivazioni di dettaglio esplicitate nella relazione e nel corrente paragrafo.

Costo del personale fa registrare complessivamente un -14,21% sul dato atteso.

In particolare il dato che fa segnare la maggiore variazione è quello riferito al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva che fa registrare un -48,54% per effetto soprattutto di minori volumi di erogazione dei servizi sui dispositivi Alta formazione specialistica, Apprendistato art. 44, Formazione PAL, ADR, Crisi aziendali, da affidare a personale esterno data la variabilità del

dispositivo. Anche il costo del personale dipendente, con -11,87%, presenta uno scostamento significativo (soprattutto in termini di valore assoluto). Come già evidenziato nella relazione del secondo trimestre, tale scostamento si è generato a fronte dell'utilizzo del FIS per il personale dell'area e per ulteriori eventi manifestatisi nel secondo semestre.

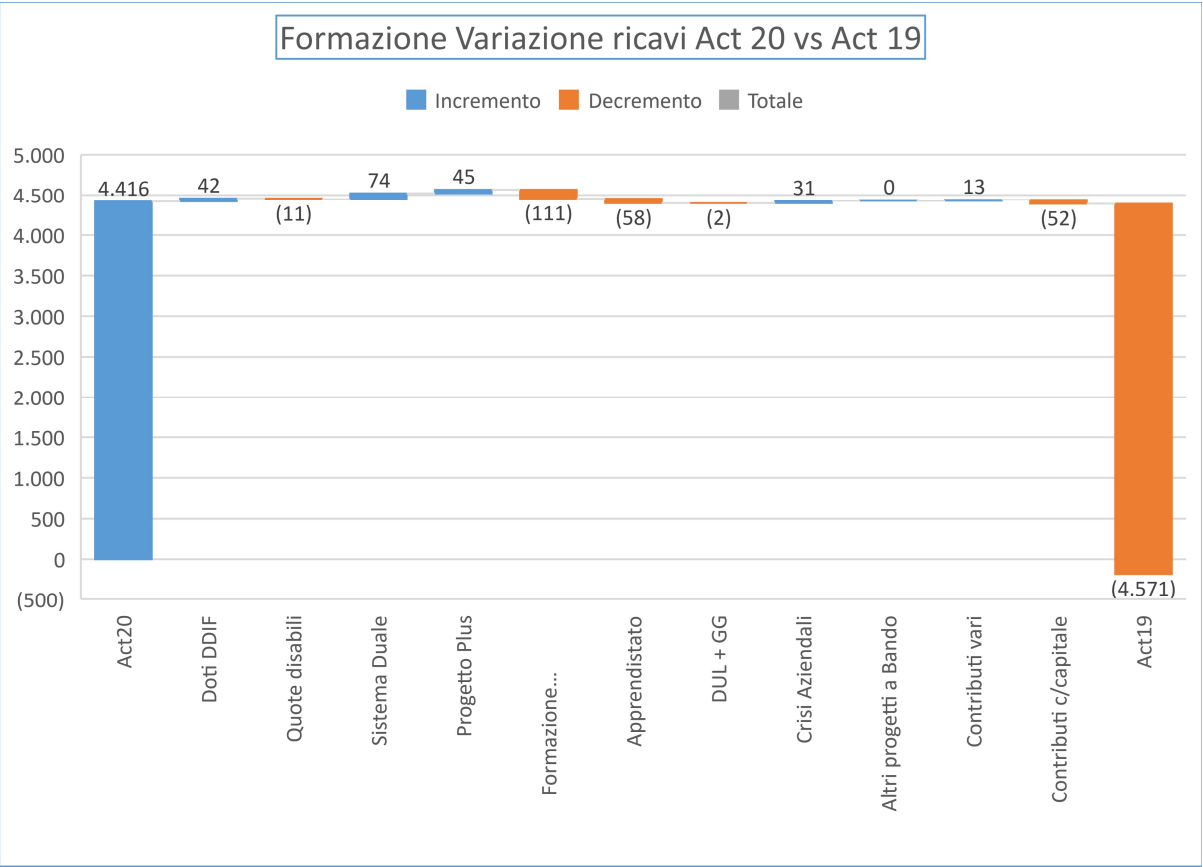
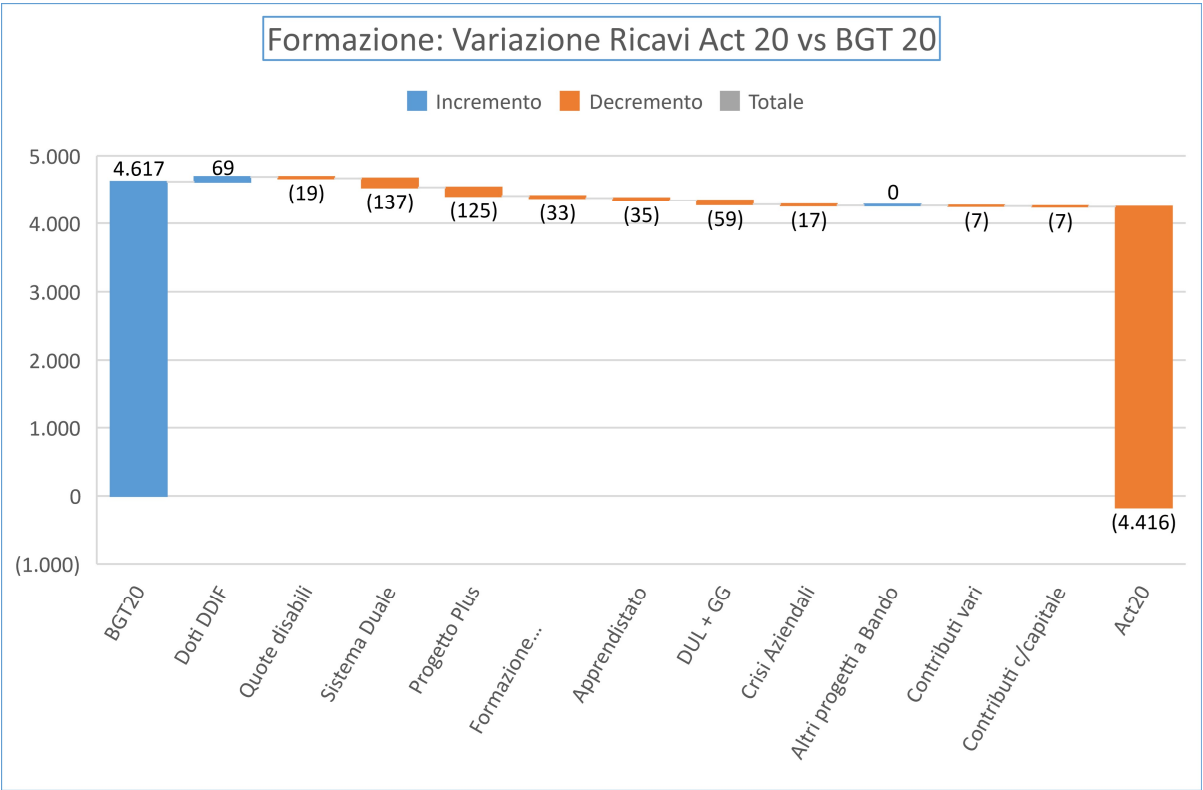
È superiore all'atteso il costo del lavoro legato alle prestazioni con contratto di somministrazione (+32,75%) utilizzato prevalentemente per incarichi di docenza in ambito DDIF per far fronte a sostituzioni di personale dimissionario.

Margine di contribuzione (reddito operativo ante imposte) dell'area formazione a consuntivo registra uno scostamento in positivo di 150 mila euro nonostante si sia verificato il trend negativo sulle linee dell'Alta formazione specialistica e delle politiche attive del lavoro. Al raggiungimento e all'incremento degli obiettivi di margine hanno concorso, come analizzato nelle voci sopra, i maggiori ricavi del DDIF e del sistema duale e i minori costi di personale che hanno compensato i minori margini avuti sulle linee a maggiore marginalità attesa.

Produttività individuale si attesta su € 1,5, in lieve incremento rispetto al dato atteso.

Di seguito la rappresentazione delle variazioni intervenute tra il budget e il consuntivo di periodo sulle voci di ricavo dell'Area Formazione:

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Delta	Delta
AREA FORMAZIONE	2019	2020	2020	Act vs Bdg 20	Act20 vs Act19
Doti DDIF	3.065	3.038	3.107	69	42
Doti DVA (Quote disabili)	253	261	242	(19)	(11)
Sistema Duale	463	368	537	169	74
Alta Formazione/Specialistica	38	220	83	(137)	45
Formazione autofinanziata	156	170	45	(125)	(111)
Apprendistato professionalizzante	64	40	7	(33)	(58)
Formazione PAL (finanziata/Dote Unica)	207	240	205	(35)	(2)
Garanzia giovani	0	30	31	1	31
ADR Formazione	0	60	0	(60)	0
Crisi Aziendali	0	30	13	(17)	13
Altri progetti	52	0	0	0	(52)
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	264	140	133	(7)	(131)
Contributi c/capitale	7	21	13	(7)	7
Ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	2	0	0	0	(2)
TOTALE RICAVI	4.571	4.617	4.416	(202)	(155)



5.7.2 Servizi al Lavoro

Di seguito il cruscotto con i principali indicatori di performance gestionale e lo scostamento di periodo dell'Area Lavoro:

Risultato della Gestione	Budget 2019	Actual 19	Budget 2020	2.020	differenza budget	Delta %
Totale Costo del personale	€ 2.172.691	€ 2.210.907	€ 2.043.151	€ 2.041.604	-€ 1.548	-0,08%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.612.440	€ 1.532.156	€ 1.561.059	€ 1.561.329	€ 269	0,02%
Totale personale in somministrazione	€ 230.000	€ 268.530	€ 273.172	€ 352.288	€ 79.116	28,96%
Totale costo personale non dipendente	€ 330.251	€ 410.222	€ 208.920	€ 127.986	-€ 80.934	-38,74%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	85%	81%	90%	94%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	15%	19%	10%	6%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	59%	66%	66%	74%		
Risultato della Gestione	Budget 2019	Actual 19	Budget 2020	Actual 20	differenza budget	Delta %
Ricavi da servizi	€ 1.925.000	€ 1.129.105	€ 1.436.000	€ 670.514	-€ 765.486	-53,31%
Ricavi da contributi	€ 1.201.055	€ 1.600.548	€ 1.352.348	€ 1.899.246	€ 546.898	40,44%
Totale Ricavi e Contributi	€ 3.126.055	€ 2.729.653	€ 2.788.348	€ 2.569.759	-€ 218.588	-7,84%
Totale Costi di produzione	€ 2.862.392	€ 2.527.203	€ 2.607.816	€ 2.489.881	-€ 117.935	-4,52%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 987.988	€ 972.944	€ 853.941	€ 799.005	-€ 54.936	-6,43%
Margine Commerciale Netto	€ 985.488	€ 970.980	€ 849.061	€ 799.005	-€ 50.056	-5,90%
EBIDTA	€ 94.429	€ 64.249	€ 59.218	-€ 44.600	-€ 103.818	-175,32%
EBIT	€ 45.681	€ 2.025	€ 177	-€ 95.532	-€ 95.709	-54147,71%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 45.681	€ 5.124	€ 177	-€ 38.552	-€ 38.729	-21911,10%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,2	€ 1,4	€ 1,3		

Ricavi

Nell'anno 2020 l'Area Lavoro fa registrare una performance complessiva dei ricavi inferiore alle attese di -7,84 %.

L'area ha garantito anche per il 2020 l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza e conformemente a quanto indicato nell'allegato A della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 "Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento" e alle normative e indicazioni specifiche per il contenimento del contagio COVID. L'esercizio delle funzioni relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei CPI, sono state pertanto garantite come da contratto di servizio. La quota annuale stimata a bilancio, pari a 1 milione e 382 mila euro per l'intero esercizio in corso, è stata confermata per l'importo di 1 milione e 400 mila euro.

Con riferimento alle attività di supporto al servizio per il Collocamento Mirato provinciale e l'attività di assistenza tecnica, si specifica che l'attività match è proseguita senza interruzione, ma in accordo con la Provincia di Monza e della Brianza, sono state sospese, dal 20 marzo 2020, le azioni di sollecito nei confronti delle aziende. È stata garantita la gestione dei tavoli territoriali ed è rimasto operativo, per 18 ore settimanali, lo Sportello Informativo Imprese, nell'ambito del Progetto Promotore L. 68, contattabile telefonicamente o tramite mail. Sono invece state sospese, su indicazione della Provincia, le attività di verifica convenzioni e Sollecito nei confronti delle aziende inottemperanti e di promozione del servizio.

Per effetto di quanto sopra descritto, il servizio ha pertanto subito una riduzione, i termini di ore erogate, e di relativo ricavo del 6,6%.

In linea con quanto previsto dai decreti ministeriali, è stata avviata la prima fase del Piano Straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del Lavoro.

Gli ambiti di intervento individuati nel Piano sono finalizzati al conseguimento dei LEP, affinché ogni centro per l'impiego possa essere dotato di personale idoneo e sia strutturalmente adeguato all'adempimento di tutte le prestazioni richieste, ai sensi dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 150 del 2015.

Per quanto riguarda l'immissione di nuovo personale, si segnala che le procedure concorsuali previste nel 2020 sono state avviate, ma non concluse, pertanto non si rilevano impatti di bilancio riferiti alla dotazione di personale.

Nelle more dei concorsi, nel corso del 2020, AFOL ha fatto ricorso a risorse destinate per l'utilizzo di risorse umane temporanee in somministrazione per un totale di 155.943 Euro, anche per garantire l'erogazione dei servizi relativi alla misura Reddito di Cittadinanza (sono state effettuate complessivamente dall'avvio della misura nr. 3851 convocazioni, a cui sono seguiti 2835 colloqui e oltre 1000 nuovi patti per il lavoro sottoscritti).

Nell'ambito delle aree d'intervento "Organizzazione" e "Strutture ed Infrastrutture" sono state ammesse a finanziamento da Regione Lombardia – con DDUO 16319 e 15846 del 2020, interventi AFOL pari a 546.504,94 Euro (comprendenti spese sostenute a partire dal 30/3/2019 e impegni di spesa già definiti).

Il relativo impatto di bilancio registra contributi in conto esercizio per 189.737€ a copertura di spese correnti e di contributi in conto capitale di 21.170€ corrispondenti alle prime quote di ammortamenti degli investimenti.

In merito all'andamento dei servizi afferenti alla funzione CPI, si registra nell'anno una crescita dei flussi di utenza presso i nostri Centri per l'Impiego. Pur nella difficoltà specifica dell'anno, il numero di servizi realizzati risulta superiore alla media del triennio precedente (+6%). L'articolazione della tipologia di servizi risulta fortemente influenzata dall'impatto straordinario della diffusione della pandemia. Nello specifico, vista la difficile situazione occupazionale, sono aumentate notevolmente le procedure di accesso agli atti, in particolare le richieste di accesso massive effettuate da agenzie di riscossione tributi in relazione all'aumento dell'indebitamento dei cittadini nel corso dell'anno. Inoltre, ad aumentare il numero di servizi amministrativi svolti, ha contribuito anche l'avvio del nuovo servizio alle imprese relativo al rilascio delle credenziali Sintesi MB, affidato dalla Provincia.

La riduzione dei servizi Eures è invece dovuta al blocco della mobilità transnazionale dovuta all'emergenza epidemiologica che ha reso non attuabili gli spostamenti dei lavoratori tra stati.

Per quanto riguarda i ricavi della gestione da servizi, pur proseguendo anche nel 2021 il trend di crescita dei ricavi derivanti dalla sperimentazione territoriale provinciale "servizi di rete per il lavoro" con aumento del 14% (Comuni convenzionati e contratti in scadenza AFOL) si segnala, a valere sul bilancio 2020 uno scostamento negativo, dovuto alla mancata adesione di un comune.

La capillarità del servizio è invece aumentata garantendo una copertura maggiore rispetto al passato (attuale copertura territoriale 53%) oltre che nuove azioni di sistema:

- Numero degli sportelli sul territorio: + **23%** (da 22 nel 2017 a 27 nel 2021)
- Numero di amministrazioni comunali aderenti: + **26%** (da 23 nel 2017 a 29 nel 2021)
- Numero di cittadini residenti nei Comuni con sportello: + **26%** (da 369.315 nel 2017 a 465.011 nel 2021).

Si rileva, rispetto all'anno precedente, un aumento dei ricavi su progettualità diverse di oltre il 200% (pari ad uno scostamento positivo di 50.699€) riferiti alla voce "altri progetti" che comprende attività a favore dell'inclusione attiva di soggetti in condizione di particolare svantaggio e a favore della conciliazione dei tempi vita/lavoro.

I servizi di politica attiva registrano invece performance inferiori rispetto al budget per effetto principalmente di una forte riduzione degli inserimenti lavorativi dovuti al "congelamento" del mercato del lavoro, quale effetto dell'impatto della pandemia.

In particolare i servizi destinati a persone con disabilità – finanziati con piano LIFT registrano un trend negativo del -12,5% rispetto al budget annuale previsto.

Le politiche attive finanziate con dispositivi regionali (DUL, GG, Azioni di rete) riportano uno scostamento negativo pari a - 42,5% 8 (-€ 189.785) degli importi previsti a budget per effetto di una generale riduzione delle opportunità di lavoro e di tirocinio. Di contro il totale degli utenti presi in carico è superiore al valore atteso dell'anno: AFOL MB è risultata nel 2020 tra i primi operatori accreditati del mercato del lavoro lombardo (pubblicazione TOP TEN regionale del 11.1.2021).

Si segnala invece che il dispositivo ADR per beneficiari di Reddito di Cittadinanza non è stato attivato nel corso del 2020 facendo pertanto registrare uno scostamento del 100% rispetto alle aspettative di budget (- 65.000€).

I servizi alle imprese (tirocini con concorso spese) raggiungono il 56,3% dell'obiettivo di budget a causa principalmente delle sospensioni in corso d'anno legate alla normativa di riferimento.

Costo del personale: non fa registrare complessivamente scostamenti sul dato atteso.

In particolare il dato che fa segnare la maggiore variazione è quello riferito al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva che fa registrare un - 39% per effetto soprattutto di minori volumi di erogazione dei servizi sui dispositivi DUL e GG che a budget erano stati previsti fossero affidati a personale esterno data la variabilità del dispositivo. Non presenta scostamenti il costo del lavoro del personale dipendente che risente solo di variazioni legate ad eventi previdenziali

fisiologici come malattia e maternità, non essendosi verificate variazioni significative in uscita o in entrata rispetto a quanto previsto a budget.

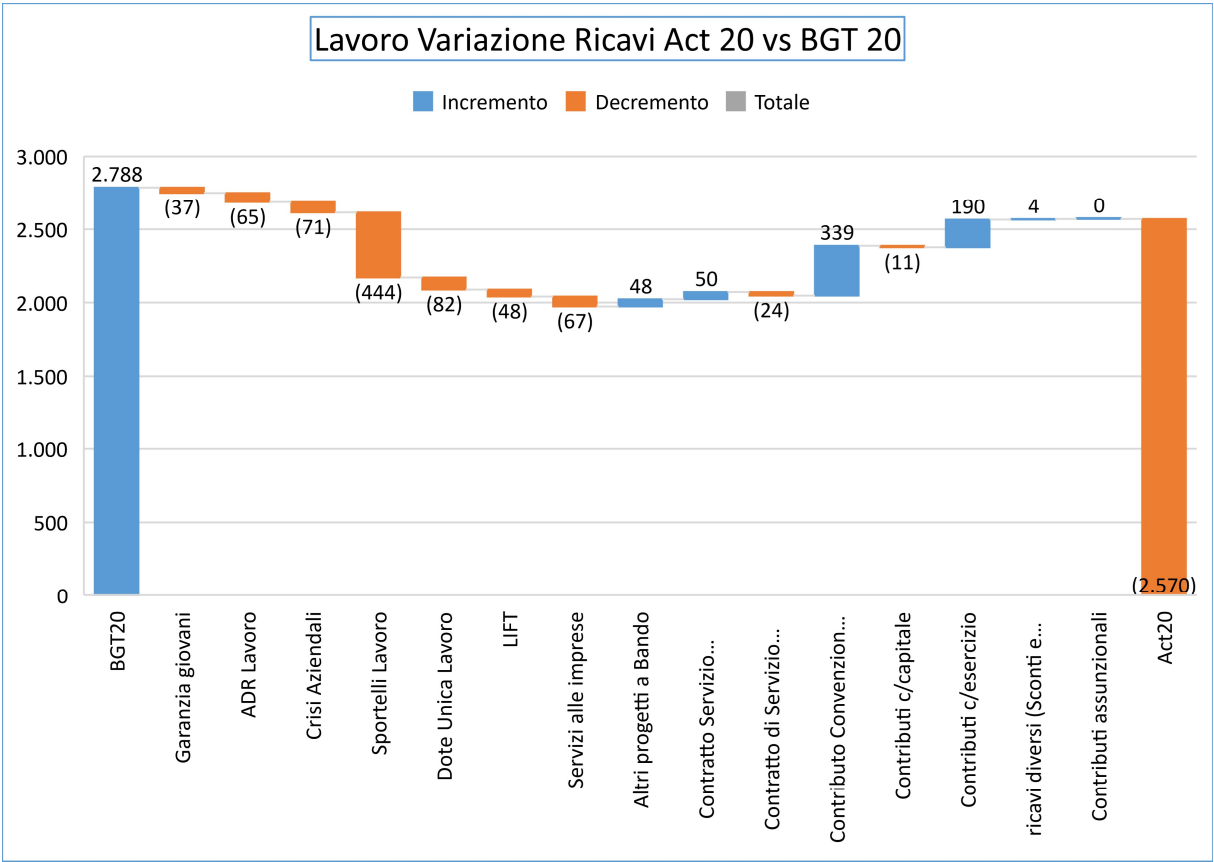
È in crescita del 29% il costo del lavoro legato alle prestazioni in somministrazione in parte conseguenti all’apertura di nuovi sportelli lavoro e in parte al personale assunto a valere sul Piano di Potenziamento, nelle more dei concorsi regionali e finanziato dal Piano Regionale stesso.

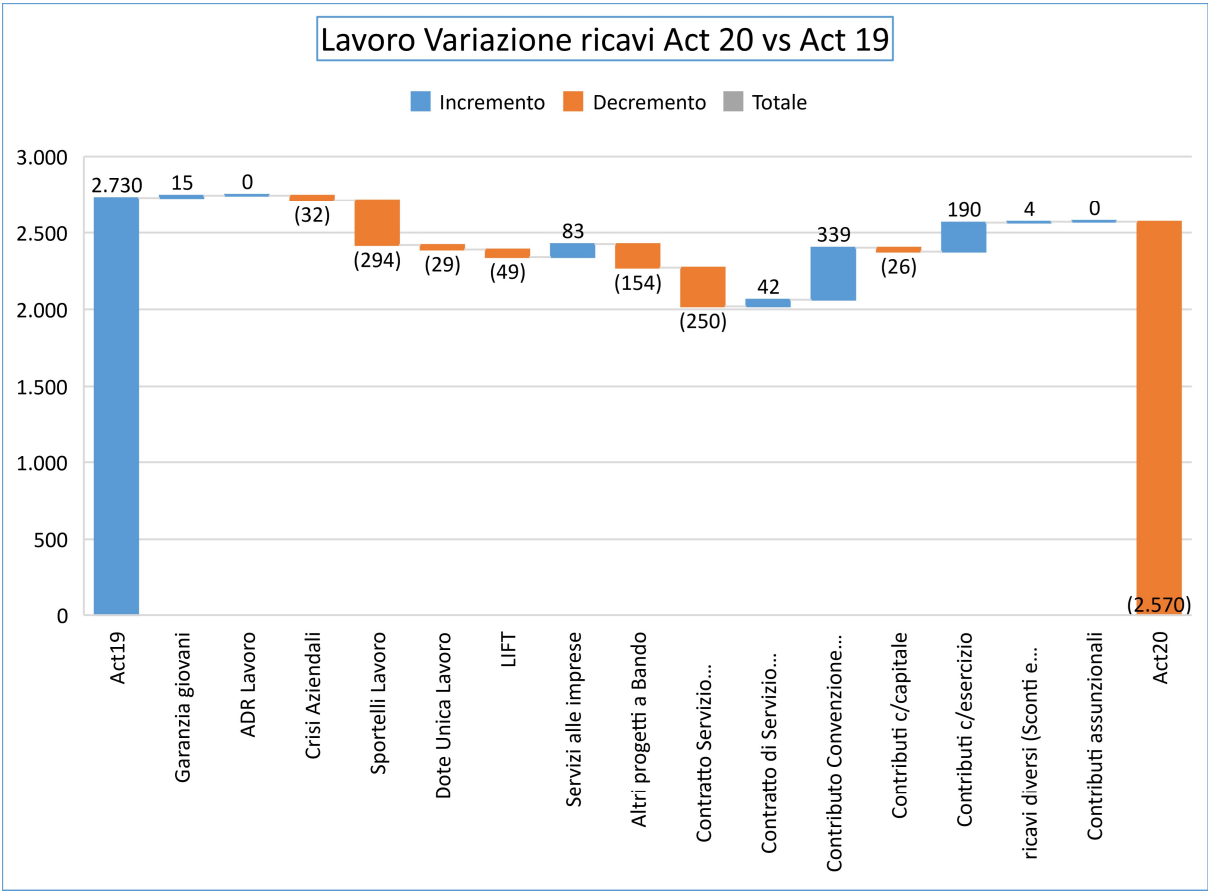
Margine di contribuzione (reddito operativo ante imposte) dell’area a consuntivo registra uno scostamento in negativo di 38.729€ mila euro. Il dato ha confermato una difficoltà oggettiva a conseguire gli obiettivi di ricavo, così come programmati, in relazione, principalmente, all’impatto della pandemia.

Produttività individuale si attesta a € 1,3 di ricavo per € di spesa personale.

Di seguito la rappresentazione delle variazioni intervenute tra il budget e il consuntivo di periodo sulle voci di ricavo dell’Area Lavoro.

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Delta	Delta
AREA LAVORO	2019	2020	2020	Act vs Bdg 20	Act20 vs Act19
Garanzia giovani	48	100	63	(37)	15
ADR Lavoro		65	0	(65)	0
Crisi Aziendali	60	100	29	(71)	(32)
Sportelli Lavoro	316	466	22	(444)	(294)
Dote Unica Lavoro	77	130	48	(82)	(29)
LIFT	400	400	352	(48)	(49)
Servizi alle imprese		150	83	(67)	83
Altri progetti a Bando	227	25	73	48	(154)
Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi	1.250	950	1.000	50	(250)
Contratto di Servizio assistenza SOD	303	370	346	(24)	42
Contributo Convenzione servizi di rete per il lavoro - area lavoro			339	339	339
Contributi c/capitale	47	32	21	(11)	(26)
Contributi c/esercizio			190	190	190
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)			4	4	4
Contributi assunzionali				0	0
TOTALE RICAVI	2.730	2.788	2.570	(219)	(160)





5.7.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa

Report Economico - Finanziario CDC	Budget 2019	Actual 19	Budget Totale 2020	Actual 2020	differenza budget	Delta %
Totale Costo del personale	€ 141.896	€ 183.431	€ 184.470	€ 199.379	€ 14.908	8,08%
Totale costo personale dipendente	€ 141.896	€ 183.431	€ 184.470	€ 199.379	€ 14.908	8,08%
Totale personale in somministrazione	€ 0	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%
Totale costo personale non dipendente	€ 0	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	100%	100%	100%	100%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	0%	0%	0%	0%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	95%	100%	100%	107%		
Risultato della Gestione	Budget 2019	Actual 19	Budget Totale	2.020		Delta %
Ricavi da servizi	€ 150.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	0,00%
Ricavi da contributi	€ 0	€ 183.431	€ 184.470	€ 186.440	€ 1.969	1,07%
Totale Ricavi e Contributi	€ 150.000	€ 183.431	€ 184.470	€ 186.440	€ 1.969	1,07%
Totale Costi di produzione	€ 143.896	€ 183.803	€ 184.470	€ 214.562	€ 30.092	16,31%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 150.000	€ 183.431	€ 184.470	€ 186.440	€ 1.969	1,07%
Margine Commerciale Netto	€ 150.000	€ 183.431	€ 184.470	€ 176.502	-€ 7.968	-4,32%
EBIDTA	€ 6.104	-€ 300	€ 0	-€ 27.979	-€ 27.979	#DIV/0!
EBIT	€ 6.104	-€ 372	€ 0	-€ 28.122	-€ 28.122	#DIV/0!
Reddito operativo (ante imposte)	€ 6.104	-€ 372	€ 0	-€ 26.070	-€ 26.070	#DIV/0!
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,1	€ 1,0	€ 1,0	€ 0,9		

Ricavi

Con riferimento al contratto di servizio approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 164 del 18/12/2018, ad oggetto "Schema di contratto di servizio per gli interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa dell'Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro Monza e Brianza a favore della Provincia di Monza e della Brianza", sono state erogate attività di comunicazione e servizi di assistenza amministrativa.

Il contributo massimo stanziato dalla Provincia è di € 200.000 annui.

I ricavi pari a 186.440 euro annui sono relativi ai seguenti servizi erogati:

Attività di comunicazione

- N° 23 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate;
- N. 21 eventi "Social"/7 dirette "BRIANZAReSTART", 1 DIRETTA DA enpa Monza, 11 dirette da "Ville Aperte in Brianza", 2 dirette notiziario "La Voce dei Comuni");
- N° 101 comunicati istituzionali;
- N° 939 aggiornamenti web + 85 nuove pagine per importazione microsito "Pianificazione Territoriale" sul nuovo portale + 60 nuove pagine per importazione microsito "Lavoro" sul nuovo portale + pubblicazione nuovo portale "La Bussola" dedicato all'istruzione superior nel territorio di Monza e della Brianza (319 pagine totali);
- N° 245 segnalazioni gestite attraverso URPOne;
- Incremento contatti social network > +26,71% TOTALE dal 31/12/2019 al 31/12/2020 FB +37,35% - Instagram +40,2%;
- N° 73 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente + Verifiche e compilazione griglie ANAC per obblighi di pubblicazione;
- N° 54 elaborati grafici e N° 16 realizzazioni video.

Servizi di Assistenza amministrativa

- n. 1 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
- n. 171 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 147 procedimenti gestiti;
- n. 135 controlli ex art. 80 D.Lgs. 50/2016
- n. 147 commissioni supportate;
- n. 40 incontri con i Comuni coinvolti;
- n. 6222 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti gli obiettivi.

Costo del personale: il costo risulta incrementato di circa 15mila euro rispetto al budget inizialmente previsto.

5.8 Aree di rischio

Rischi legati alla gestione economica: Ricavi da erogazione servizi

Sulla base delle risultanze di bilancio emerge che i rischi evidenziati e monitorati nelle relazioni di periodo si sono tradotti in effettivi scostamenti di budget in reazione all'andamento dei ricavi riferiti alla voce Politiche Attive del Lavoro (Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e Gestione delle crisi aziendali), che fanno registrare uno scostamento negativo rispetto al budget nonché la base costi associata ai servizi medesimi.

1. L'azienda ha monitorato con attenzione l'andamento dei ricavi riferiti ai servizi di politica attiva e servizi alle imprese, sui quali hanno fortemente impattato le misure di contenimento del COVID in termini di possibilità di erogazione degli stessi, come già dettagliatamente descritto nei precedenti paragrafi.

Causa dello scostamento → con specifico riferimento alle Politiche Attive del Lavoro regionali - Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e Gestione delle crisi aziendali – si conferma lo scostamento sensibilmente negativo rispetto al budget di entrambe le aree di riferimento Lavoro e Formazione in termini di ricavi (con relativa contrazione dei costi associati).

Tale scostamento deriva principalmente dalla contrazione degli avviamenti nel MDL: l'analisi annuale dei movimenti evidenzia, nel 2020, un mercato del lavoro "congelato", gli avviamenti sono diminuiti del -17,5%, mentre le cessazioni del -17,7%.

Anche la modalità sperimentale adottata per l'erogazione dei servizi, a distanza e/o in presenza su appuntamento, ha provocato diverse criticità nella presa in carico degli utenti, poiché pone limiti di accesso all'utenza particolarmente fragile per la scarsa competenza digitale e/o disponibilità della strumentazione informatica.

I servizi alle imprese (tirocini con concorse spese), hanno subito effetti in funzione dell'andamento della curva epidemiologica e delle conseguenti misure organizzative delle imprese, confermando una riduzione su base annuale di almeno del 43,7%.

Permane anche nell'anno 2020 la criticità legata alla misura di politica attiva destinata ai percettori di RDC, l'Assegno di ricollocazione, ancora a tutt'oggi non ancora attivata da ANPAL. Su tale linea di ricavo risulta uno scostamento del 100% sia per l'area lavoro che per l'area formazione. Saranno mantenuti costanti contatti con ANPAL e Regione per mantenersi aggiornati in merito alle tempistiche di avvio delle procedure di rilascio dell'ADR.

Effetto → riduzione complessiva dei ricavi previsti da PAL regionali (DUL, GG; Azione di Rete) pari al 38% (di cui -17% area formazione e -58% area lavoro).

Azioni correttive → In merito ai dispositivi regionali, AFOL partecipa attivamente alla Cabina di Regia regionale per la definizione di un nuovo modello di PAL non più fondato sull'inserimento lavorativo tout court, ma sull'accompagnamento al lavoro più rispondente al deterioramento delle condizioni del mercato del lavoro lombardo e alle nuove esigenze/priorità delle imprese e dei lavoratori.

Durante l'anno è stato monitorato costantemente l'andamento delle attività ed è stata posta particolare attenzione al contenimento dei costi relativi ai ricavi variabili, che hanno comunque garantito le marginalità dei servizi attivati.
Saranno attivate modalità innovative di erogazione dei servizi a distanza per efficientare i processi organizzativi e gestire al meglio i flussi di utenza.

2. I ricavi da servizi formativi (percorsi in DDIF nelle sue componenti di doti ordinamentali, doti DVA, doti sistema duale e doti apprendistato art. 43), come precedentemente detto, non hanno registrato scostamenti anche rispetto all'ultimo trimestre dell'anno; si è invece verificato un over budget che trova esplicitate le motivazioni nel paragrafo 5.7.1.
I rischi stimati nei precedenti trimestri per gli adeguamenti delle disposizioni regionali in merito alla rendicontazione delle attività formative a distanza, con differenziazione delle regole in funzione dei canali di finanziamento (regionale/duale e FSE) non hanno avuto impatto sugli importi di liquidazione dei contingenti dotali di riferimento.

5.9 Rapporti con le parti correlate

L'articolo 11, comma 6, lettera j del D.Lgs. 23 giugno 2014 n. 118 prevede che la Provincia, nella relazione sulla gestione da allegare al rendiconto, debba inserire anche gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e società controllate e partecipate.
A tal proposito, si riporta di seguito lo stato dei rapporti intercorrenti tra la scrivente Azienda Speciale e la Provincia di Monza e Brianza al 31 dicembre 2020, in particolare sui servizi degli anni precedenti.

CAPITOLO D.LGS 118/2011	IMPEGNO			DISPONIBILITA'			MANTENUTO A RESIDUO
	anno	numero	DESCRIZIONE	OPERATIVA	REALE	A PAGARE	
150210301	2020	01307	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" - ASSISTENZA TECNICA APPRENDISTATO	6.872,00	6.872,00	6.872,00	6.872,00
150210409	2020	01281.002	APPRENDISTATO ANNO FORMATIVO 2020-2021	11.294,30	11.294,30	11.294,30	11.294,30
120210413	2020	01303	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 - ASSISTENZA TECNICA INFORMATICA	12.150,00	12.150,00	12.150,00	12.150,00

120210413	2020	01298	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 - ASSISTENZA TECNICA APPRENDISTATO	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
120210413	2020	01297	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 - MATCH	65.000,00	65.000,00	65.000,00	65.000,00
120210413	2020	01283	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 - TAVOLI TERRITORIALI	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00
120210413	2020	01282	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 - ASSISTENZA TECNICA	150.000,00	150.000,00	150.000,00	150.000,00
150110408	2020	01241	TRASFERIMENTO PER IL CONTRATTO DI SERVIZIO PUNTO 1.1 "ESERCIZIO DELLE FUNZIONI GESTIONALI RELATIVE AI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI, CONNESSI ALLA GESTIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO E DEL COLLOCAMENTO MIRATO" - saldo 2020	466.825,80	466.825,80	466.825,80	466.825,80
150110409	2020	01207	CONTRIBUTO PER INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC	27.105,24	27.105,24	27.105,24	27.105,24
150310407	2020	01177	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2020	206.289,72	170.546,62	170.546,62	206.289,72
150110409	2020	00892	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA.	65.540,34	65.540,34	65.540,34	51.979,99
120210404	2020	00806.023	LITF FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA MB140	1.800,00	1.800,00	1.800,00	
120210404	2020	00806.013	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' ANNO 2020 MB140	27.166,00	27.166,00	27.166,00	
120210404	2020	00806.002	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' ANNO 2020 - OPERATIVITA' 2020-2021 MB140	25.003,20	25.003,20	25.003,20	6.415,00

120210404	2020	697.013	LIFT 2020-2021. DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO. ASSE I MB136	10.550,00	10.550,00	10.550,00	10.550,00
120210404	2020	00666	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI - BANDO MB0125 (REISCRIZIONE imp. 856,.01/2018) (Progetto Complessivamente)	15.022,66	15.022,66	15.022,66	8.373,37
120210404	2020	00659	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (reiscrizione imp. 712.04/2018) (Progetto Sistema 5)	23.719,35	23.719,35	23.719,35	10.000,00
120210404	2020	00658	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA (reiscrizione imp. 712.03/2018) (Progetto Sistema 5)	25.188,70	25.188,70	25.188,70	
120210404	2020	00648	LIFT FONDO 2018. - OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' MB0126	24.165,30	24.165,30	24.165,30	24.165,30
120210404	2020	00636	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - PARTE MB0126	14.873,65	14.873,65	14.873,65	12.095,65
120210404	2020	00626.001	NOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - 2017-2018 - "CONTRIBUTO TIROCINI". MB111	259,00	259,00	259,00	
120210404	2020	00612	NOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - 2017-2018 - CONTRIBUTO TIROCINI. MB111	4.149,16	4.149,16	4.149,16	
120210404	2020	00586	NOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO ASSE I - 2017-2018 - CONTRIBUTO TIROCINI MB111	1.807,00	1.807,00	1.807,00	
120210404	2020	00557	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2019-2020 -APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 4 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0127.	209.600,00	209.600,00	209.600,00	209.600,00
120210404	2020	00555	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0132. (Progetto Ponte Orienta)	21.500,00	21.500,00	21.500,00	21.500,00
120210413	2020	00554	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	33.418,99	33.418,99	33.418,99	33.418,99
150110408	2020	00368	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	481.240,72	481.240,72	481.240,72	238.378,57
150120301	2020	00367	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	1.284.928,52	1.284.928,52	1.284.928,52	91.675,47

120210413	2020	00261	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	68.718,99	68.718,99	68.718,99	49.576,95
120210404	2020	00060.002	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0132. (Progetto Ponte Orienta)	21.500,00	21.500,00	21.500,00	21.500,00
120210404	2020	00033.013	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' MB0126	23.473,20	23.473,20	23.473,20	16.265,05
120210404	2020	00033.001	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - PARTE MB126	154.713,09	154.713,09	154.713,09	
120210404	2020	00032.002	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - FONDO SERVIZI A RISULTATO INSERIMENTO/MANTENIMENTO - OPERATORI INSERITI NEL CATALOGO PROVINCIALE DEI SERVIZI PER I SERVIZI DI AVVIO E INSERIMENTO LAVORATIVO DELLA DULD MB0135	12.600,00	12.600,00	12.600,00	12.600,00
11110903	2020	010904	Comando in Entrata Dipendente a Tempo Indeterminato - Stipendio	7.955,00	7.955,00	7.955,00	7.955,00
11010108	2020	1.010.001	Comando in Entrata Dipendente a Tempo Indeterminato - Oneri	332,00	332,00	332,00	332,00
110101111	2020	00046.002	Comando in Entrata Dipendente a Tempo Indeterminato - Salario Accessorio	877,00	877,00	877,00	877,00
150110401	2015	00924.002	PROSECUZIONE DEL PROGETTO "PA OPPORTUNITY" A SOSTEGNO ALLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB	27.000,00	27.000,00	27.000,00	26.963,70
150110401	2015	00924.001	INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB: PROGETTO DI RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA E SOCIALE "P.A. OPPORTUNITY".	47.281,35	47.281,35	47.281,35	47.281,35
120210404	2018	00712.004	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (Progetto Sistema 5)	9.900,00	9.900,00	9.900,00	9.900,00
120210404	2018	00712.003	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA (Progetto Sistema 5)	27.015,00	27.015,00	27.015,00	27.015,00
120210404	2018	668.002	NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017 MB119	10.750,00	10.750,00	10.750,00	10.750,00
120210404	2018	00385	INTRODUZIONE DEI PUNTI "G" - "H" NEL CONTRATTO DI SERVIZIO FINO AL 31/12/2018	87.000,00	87.000,00	87.000,00	87.000,00

150110401	2019	01100	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA DI AFOL - ANNO 2019	6.884,70	6.884,70	6.884,70	6.884,70
120210413	2019	01062	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	35.300,00	35.300,00	35.300,00	35.300,00
120210413	2019	00856.002	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "c) Coordinamento dei Tavoli Territoriali del Piano Provinciale per l'Occupazione delle Persone con Disabilità LIFT" e "d) Incontro Domanda Offerta Match presso i Centri Per l'Impie	65.250,00	65.250,00	65.250,00	65.250,00
120210404	2019	00832.001	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2019-2020 -APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 4 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0127.	90.400,00	90.400,00	90.400,00	90.400,00
120210404	2019	619.001	LIFT FONDO 2018. - OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' MB0126	26.086,00	26.086,00	26.086,00	20.975,00
120210404	2019	588	DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017(reiscrizione imp. 668.02/2018) MB119	32.311,18	32.311,18	32.311,18	32.311,18
120210404	2019	550	DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017 (reiscrizione imp. 668.11/2018) MB119	58.715,30	58.715,30	58.715,30	58.715,30
120210404	2019	00539	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA (reiscrizione imp. 712.03/2018) (Progetto Sistema 5)	13.618,17	13.618,17	13.618,17	13.618,17
120210404	2019	00538	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (reiscrizione imp. 712.04/2018) (Progetto Sistema 5)	13.618,16	13.618,16	13.618,16	13.618,16
120210404	2019	00532	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI - BANDO MB0125 (REISCRIZIONE imp. 856,.01/2018) (Progetto Complessivamente)	34.977,34	34.977,34	34.977,34	34.977,34
120210404	2019	00529.008	LIFT 2017-2018.- CONTRIBUTI A FAVORE DEGLI OPERATORI ADERENTI AL CATALOGO PROVINCIALE PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO. MB119	2.800,00	2.800,00	2.800,00	2.800,00

120210404	2019	00529.006	LIFT 2017-2018. CONTRIBUTO PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO. MB119	11.200,00	11.200,00	11.200,00	11.200,00
150110401	2019	00261	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA.	21.931,52	21.931,52	21.931,52	0,00
Debito Provincia MB vs Afol MB al 31.12.2020							2.396.755,30

Descrizione					MANTENUTO A RESIDUO
Debito Afol MB	Rimborso spese condominiali utenze e TARI periodo 2018-2019 porzione immobile P.zza Cambiaghi- Monza (ns prot. n. 15623 del 15/04/2019) e spese pubblicità procedura aperta gestita dalla CUC Provincia per affidamento servizio di integrazione scolastica alunni con disabilità				9.317,18
Debito Afol MB vs Provincia MB al 31.12.2020					9.317,18

5.10 Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124

Ai sensi dell'art. 1 c.125 della L. 124/2017, si segnala l'importo delle sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti ad esse collegati:

Soggetto Erogante	Importo Ricevuto
AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELLA BRIANZA	12.945,64
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO	5.174,81
COMUNE DI ARCORE	2.091,36
COMUNE DI BIASSONO	2.309,41
COMUNE DI BRUGHERIO	16.666,68
COMUNE DI CESANO MADERNO	16.734,65
COMUNE DI DESIO	4.554,00
COMUNE DI MONZA	21.784,57
COMUNE DI PADERNO D'ADDA	7.769,58
COMUNE DI SEREGNO	12.180,00
COMUNITÀ MONTANA VALSASSINA - VALVARRONE - VAL D'ESINO E RIV	1.920,00
CONSORZIO COMUNITA' BRIANZA SOC. COOP. SOC. - IMPRESA SOCIALE	7.200,00
OFFERTASOCIALE ASC	16.596,12
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA	2.284.907,27
REGIONE LOMBARDIA	3.794.159,88
	6.206.993,97

Si specifica altresì che l'azienda esercita la propria attività negli immobili di seguito identificati concessi in comodato d'uso gratuito dall'ente specificato:

- Centro di formazione professionale "G. Marconi" - via De Amicis, 16 – 20863, Concorezzo. Immobile di proprietà del Comune di Concorezzo;
- Centro di formazione professionale "S. Pertini" – via Monte Rosa, 10 – 20831, Seregno. Immobile di proprietà della Provincia di Monza;
- Centro di formazione professionale "G. Terragni" – via Tre Venezie, 63 – 20821, Meda. Immobile di proprietà della Provincia di Monza;
- Centri per l'impiego di Cesano Maderno – Corso Europa, 12/B – cap. 20811. Immobile di proprietà del Comune di Cesano Maderno;
- Centri per l'impiego di Monza – Via Bramante da Urbino, 9 – cap. 20900. Immobile di proprietà del Comune di Monza;
- Centri per l'impiego di Seregno – Via Monte Bianco, 7 – cap. 20831. Immobile di proprietà della Provincia di Monza (entrata secondaria dello stabile di Seregno di Via Monte Rosa);
- Centri per l'impiego di Vimercate – Via Cavour, 72 – cap. 20871. Immobile di proprietà del Comune di Vimercate.

Si segnala la concessione a titolo gratuito da parte della Provincia di Monza e Brianza dell'immobile sito in Monza – Via Cernuschi n. 8, 20900.

6. Compliance

6.1 Prevenzione della corruzione

E' stato predisposto il nuovo Piano per il triennio 2020-2022. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) di Afol Monza Brianza, è finalizzato ad individuare ed attuare efficaci strategie a sostegno della lotta all'illegalità all'interno dell'Agenzia.

Il piano dà attuazione alla legge 190/2012 per le politiche di prevenzione dell'illegalità e della corruzione all'interno della pubblica amministrazione.

Il piano approntato è di natura programmatica e definisce le misure per il contrasto di comportamenti illeciti o di eventuali forme di abuso nell'esercizio della funzione amministrativa, in particolare attraverso la garanzia della trasparenza, intesa come strumento per promuovere l'integrità e lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.

Nel 2020 sono state monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTPC, in particolare:

- Analisi e monitoraggio della gestione dei rischi legati alla Corruzione;
- Raccolta e Monitoraggio dei flussi e dati informative;
- Monitoraggio delle attività;
- Formazione del personale;

- Riunioni con i responsabili delle sedi\unità organizzative;
- Costante lavoro sinergico con l'Organismo di Vigilanza, in termini di monitoraggio ed attuazione del piano;
- Pubblicazione della griglia\relazione annuale sull'anticorruzione;
- Creazione del file XML e inoltro comunicazioni ad Anac;
- Compilazione di un registro relativo all'accesso civico e alle segnalazioni;
- Integrazione con il Modello di organizzazione, gestione e controllo e la gestione del rischio previsti dal D.Lgs. 231/2001.

6.2 Trasparenza amministrativa

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) è parte integrante del P.T.P.C.

Il P.T.T.I. definisce le misure, i modi e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per la pubblicazione delle informazioni.

Nella Home Page del sito istituzionale, www.afolmb.it, è presente il link "Amministrazione Trasparente", contenente i link a tutti i documenti soggetti a obbligo di pubblicazione, ordinati per sezioni.

Nella sezione apposita è pubblicata la relazione dell'Organismo indipendente di vigilanza (OiV) attestante la conformità delle pubblicazioni.

Nel 2020 sono stati pubblicati oltre 500 documenti, monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTI, in particolare:

- Pubblicazione dei documenti riportati nell'elenco fornito da ANAC;
- Modifiche alla struttura del sito istituzionale per la conformità delle varie sezioni
- Monitoraggio trimestrale della documentazione
- Attestazione della griglia di valutazione da parte dell'OiV
- Predisposizione della griglia per la mappatura dei flussi documentali verso la trasparenza.

6.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001

Con determinazione dirigenziale n. 80 del 21/03/2019 Afol MB ha provveduto alla nomina del Presidente, dei componenti interni e referente compliance dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per l'anno 2019.

Successivamente all'insediamento il nuovo Organismo di Vigilanza ha provveduto ad analizzare la documentazione in uso, presso l'organizzazione e ad effettuare, conformemente a quanto indicato nel piano delle attività attraverso 5 audit specifici.

Nel corso dell'anno Organismo di Vigilanza ha provveduto alla revisione del Regolamento dell'OdV, del documento relativo ai flussi informativi e del documento di analisi dei rischi.

6.4 Certificazione della Qualità Aziendale

Afol MB è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità certificato per l'interezza delle sue attività aziendale in base alle norme UNI EN ISO 9001:2015, i cui punti focali sono la soddisfazione dei Clienti ed il miglioramento continuo dei servizi offerti. L'obiettivo perseguito da Afol MB è stato quello di mantenere e sviluppare ulteriormente il proprio sistema di gestione qualità.

L'approccio e il metodo per lo sviluppo del sistema qualità aziendale è orientato all'obiettivo di far sì, che la qualità non sia intesa come una forma di controllo o un ulteriore adempimento burocratico, ma come elemento integrante del lavoro quotidiano.

Nel 2020 sono stati effettuati 13 audit nelle varie sedi e unità organizzative. Gli Audit non hanno evidenziato particolari criticità, ottenendo la conferma della certificazione da parte dell'Ente certificatore.

6.5 Privacy

Continua il lavoro per la definizione e sviluppo del sistema sulla sicurezza dei dati personali, in ottemperanza al GDPR 2016/679.

Allo scopo sono state intraprese delle attività concernenti l'adeguamento alla norma e delle procedure interne relative alla gestione della sicurezza dei dati.

Le azioni intraprese sono così elencate:

- Aggiornamento del registro dei trattamenti;
- Aggiornamento nomine per i responsabili e per gli addetti;
- Aggiornamento delle informative;
- Adeguamento della documentazione con presenza di riferimento alla privacy;
- Creazione della procedura per la gestione delle violazioni;
- Creazione della procedura DPIA;
- Aggiornamento delle istruzioni per il responsabile e per l'addetto;
- Nomina del DPO aziendale;
- Inserimento della documentazione dell'intero sistema in un sistema informatico;
- Adeguamento dell'infrastruttura hardware e software per il miglioramento della sicurezza dei dati.

6.6 Codice dell'amministrazione digitale

Continua il processo di digitalizzazione ai fini della disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione digitale come previsto dal CAD e s.m.i.

Centro di questo processo è il documento informatico, che viene formato nel rispetto delle regole tecniche, è oggetto di un'accurata e procedimentalizzata gestione durante tutta il suo iter. Sia per quanto attiene alla protocollazione e, quindi, alla corretta gestione del sistema di protocollo informatico sia per quanto attiene alla sua conservazione. Nel 2020, ad esempio esemplificativo, sono stati inseriti 9.706 protocolli, 4.529 PEC e 1.373 fatture.

Parte fondamentale di questo processo la continua implementazione dei flussi documentali inerenti ai processi interni, tra i quali gli atti del direttore generale e i verbali dell'amministratore unico. Tutti i documenti riguardanti i flussi documentali sono archiviati e fascicolati e portati in conservazione.

Agid –Misure minime di sicurezza ICT per le PA.

Le misure minime di sicurezza ICT emanate dall'AgID, sono un riferimento pratico per valutare e migliorare il livello di sicurezza informatica delle amministrazioni, al fine di contrastare le minacce informatiche più frequenti.

Secondo la circolare Agid, le misure minime di sicurezza devono essere adottate da parte di tutte le PA entro il 31 dicembre di ogni anno. Le azioni di adeguamento alle misure minime sono state effettuate a cura del responsabile per la transizione al digitale di Afol, come indicato nel CAD (art. 17).

6.7 Piano annuale della sicurezza: D.Lgs. 81/2008

La sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro è un impegno per tutti, che si manifesta non solo nell'adozione di comportamenti rispettosi e adeguati nello svolgimento del proprio lavoro, ma anche nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga.

Afol pone particolare attenzione al tema della salute e sicurezza dei lavoratori e degli utenti nell'erogazione dei servizi, perseguendo, nell'uso delle risorse umane e tecnologiche, l'appropriatezza, l'efficacia, l'efficienza del sistema di prevenzione e protezione.

A tale fine Afol ha intrapreso una attività di riorganizzazione del Servizio di Prevenzione e di Protezione per rafforzare le sinergie delle varie aree nella gestione e attuazione delle attività in materia di salute e sicurezza. Tale progetto di proiezione pluriennale, impegnerà diverse risorse e prevede una adeguata preparazione/formazione per i soggetti individuati per svolgere il ruolo di ASPP.

Analizzare, approfondire e monitorare costantemente le fasi e i processi e mettere in atto le attività in-formazione e di addestramento (in particolare verso gli alunni (lavoratori) dei Cfp) di adeguamento e/o di miglioramento delle strutture, degli impianti, delle attrezzature e dei processi lavorativi, in coerenza con le leggi vigenti sul tema, rappresentano i principali obiettivi del piano annuale, che si è sviluppato attraverso le seguenti dimensioni operative:

Sicurezza ed igiene luoghi di lavoro

- Monitoraggio degli ambienti di lavoro;
- Adeguamento/aggiornamento della segnaletica verticale e orizzontale nelle sedi operative;
- Produzione dell'analisi strumentale del rischio chimico, delle polveri di legno, del rumore e dei campi elettromagnetici;

- Aggiornamento e/o revisione DVR per le sedi CFP Marconi, CFP Terragni e sede via Cernuschi Monza.

Sicurezza impianti, macchine ed attrezzature laboratori

- Mantenimento ed aggiornamento del piano di manutenzione degli impianti e delle attrezzature;
- Monitoraggio dello stato tecnologico e messa in sicurezza degli impianti e delle macchine;
- Affidamento (contratto di Manutenzione) a ditte specializzate e qualificate la manutenzione programmata ed ordinaria.

Per quanto concerne l'aggiornamento e/o revisione DVR (Documento Valutazione Rischi), nel corso del 2 semestre 2020, al rientro dopo il lockdown, sono stati effettuati sopralluoghi in tutte le sedi operative e successivamente sono state effettuate e completate le seguenti attività:

- 1) La Stesura DVR e la valutazione del rischio biologico, sede distaccata CPI MONZA
 - Sede via Cernuschi, 8 Monza.
- 2) La revisione dei DVR e la valutazione del rischio biologico di sedi di AFOL MB:
 - CFP G. Terragni – Meda – via Tre Venezie, 63
 - CFP S. Pertini – Seregno - via Monte Rosa, 10
 - CFP G. Marconi – Concorezzo – via De Amicis, 16
 - CP Impiego Cesano M. Corso Europa, 12B
 - CP Impiego Monza – via Bramante, 9
 - CP Impiego Seregno – via Monte bianco, 7
 - CP Impiego Vimercate – via Cavour, 72.
- 3) La revisione/aggiornamento ed integrazione del DUVRI di tutte le sedi (documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze).
- 4) La revisione e stesura di PEE (Piano di Emergenza e di evacuazione) di tutte le sedi operative di AFOL.

In-Formazione

- Mantenimento ed aggiornamento della In-Formazione dei lavoratori, nel rispetto dell'accordo stato regione del 21/11/2011 e smi;
- Mantenimento ed aggiornamento del personale con ruolo specifico nel SPP di Afol MB, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS e RSPP;
- In-Formazione degli alunni – attività stage curricolare, alternanza lavoro-studio oltre alla informazione-formazione prevista nel piano didattico, mantenimento e consolidamento delle attività formative e aggiornamento del libretto formativo personale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro dello studente-lavoratore –strumento operativo e di valutazione delle competenze acquisite, (riferimento, risultanze del gruppo di lavoro, comitato provinciale Ex art. 7 D.Lgs. 81/08 dell'ASL di Monza Brianza_2015);

- E-learning piattaforma, in collaborazione con Tecnologie d'Impresa, costantemente attiva la formazione on line per i seguenti corsi in materia di salute e sicurezza:
 - Corso formazione generale 4h, con rilascio di attestato conforme ai requisiti dell'accordo stato regioni del 21/11/2011 e smi;
 - Corso formazione specifica rischio basso 4h, con rilascio di attestato conforme ai requisiti dell'accordo stato regioni del 21/11/2011 e smi.

Formazione

Nel corso del 2020, nonostante le difficoltà e le restrizioni si è potuto ripianificare a partire dal 28/07/2020 la formazione in presenza per tutti i lavoratori di AFOL, attività concluse il 23/09/2020, coinvolgendo il MCC anche in qualità di docente.

La formazione ha riguardato:

- N° 3 sessioni, corso di aggiornamento lavoratori + rischio biologico, durata 6h;
- N° 2 sessioni, corso di aggiornamento preposti + rischio biologico, durata 6h;
- Corso formazione dirigenti /PO, durata 16h o aggiornamento + rischio biologico, durata 6h;
- Corso formazione n° 3 Addetti SPP, MOD. A e MOD. B effettuati e completati tra lug.-ott./2020.

Stress Lavoro Correlato (SLC)

- La prossima attività d'aggiornamento e revisione, indagine DVR-SLC, sarà pianificata nel dicembre 2021/gennaio 2022.

Riunione periodica, Infortuni

- La riunione periodica è stata convocata il 17/01/2020, presso la sede di Afol a Meda;
- Infortuni; monitoraggio andamento, azione/continua di sensibilizzazione del personale docente ed alunni riguardo gli infortuni (cause e comportamenti), adozione e corretto utilizzo dei DPI. Si segnala che nel 2020 non si sono verificati infortuni causati da mancanza di conformità alle norme di sicurezza delle attrezzature.

Prevenzione incendi

- Nel Luglio '17 sono state avviate le pratiche per predisporre la documentazione per la presentazione del progetto da parte del comando del VVF di Milano per la richiesta di rinnovo e/o l'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi (D.M. 16-02-82);
- Nell' Agosto '17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede di Meda;
- Nell'Ottobre '17 è stato approvato il progetto da parte del comando VVF (prot. 321215, 24/10/2017) con parere di conformità condizionata relativo alla sede di Meda con le prescrizioni di realizzare alcuni interventi di adeguamenti;
- Nell'Ottobre '17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede del CFP-CPI – Seregno;
- È stato necessario ripresentare/depositare per la 2° volta il progetto per l'approvazione per sede di Seregno;
- Nel Luglio '18 è stato approvato il progetto da parte del comando VVF (prot. 343273 del 20/07/2018) con parere di conformità condizionato. Successivamente all'approvazione

del progetto, è stata avviata la fase di progettazione esecutiva e di realizzazione dei lavori/interventi approvati e/o prescritti dal comando del VVF di Milano;

- Sono stati predisposti o aggiornati i piani di emergenza incendio (D.M. 10-03-98), i piani analisi e programmazione delle prove di evacuazione nelle sedi di Afol MB;
- La pratica SCIA ai fini dell'ottenimento del C.P.I. sarà presentata al comando dei VVF a seguito del completamento delle opere edili e impiantistiche in ciascuna delle sedi.

CFP Terragni – Meda

Sono stati completati gli interventi prescritti:

- la presentazione SCIA per ottenere il CPI, a causa della emergenza sanitaria è stata posticipata al 1° bimestre 2021.

Nel CFP Pertini – Seregno

Sono state realizzate le attività previste a budget/piano investimenti relative ai lavori di adeguamento impianto idrico rete VVF e realizzazione del basamento per posizionare ed installare box stazione di pressurizzazione impianto idrico rete VVF.

In seguito ad una prima valutazione preliminare relativa agli interventi edili, sono stati necessari ed effettuati numerosi sopralluoghi con il professionista incaricato della progettazione definitiva/esecutiva per verificare la reale situazione delle strutture metalliche e le coperture delle aree interessate dagli interventi. Tali verifiche hanno evidenziato uno stato di degrado, che non consentiva, il ripristino delle coperture preesistenti. Questo ha portato alla revisione delle indicazioni preliminari con una variazione incrementale dei costi degli interventi edili.

Tenendo conto della complessità degli interventi di adeguamento necessari e relativo impegno economico/finanziario, si è prevista la realizzazione dei lavori di adeguamento, edili ed impiantistici, in un arco temporale che, salvo imprevisti, abbraccerà il prossimo triennio, anche in considerazione del fatto che gli interventi di adeguamento interessano luoghi e locali occupati e/o di passaggio utilizzati durante l'attività scolastica.

- Nel febbraio 2020 è stata completata l'attività relativa alla progettazione definitiva-esecutiva degli interventi architettonici e edili per l'adeguamento alla normativa in materia di antincendio.
- Nel febbraio 2020 a causa della pandemia è stato necessario rivedere i costi della sicurezza nei cantieri e successivamente sono stati bloccati e/o sospesi tutte le attività e cantieri, come conseguenza, non è stato possibile rispettare la pianificazione definita per la gara per l'affidamento dei lavori tramite la CUC della Provincia di Monza Brianza, e si è potuto concretizzare il piano degli interventi nel periodo giu.-inizio settembre/2020, alla luce di quanto sopra si dovuto ripianificare a partire dal 2021.

6.8 L'emergenza Covid-19

Come già anticipato in premessa, Afol MB, a partire dal mese di febbraio, si è trovata a fronteggiare una situazione emergenziale senza precedenti legata alla diffusione del Coronavirus, meglio noto come COVID-19.

Il tema del perseguimento della mission aziendale, la cui azione è imperniata, oggi più che mai, nell'assicurare la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza, è oggi connotato da molteplici variabili, complessità e vincoli autoritativi che mai, prima d'ora, l'azienda si è trovata ad affrontare.

A partire dal 24.02.20, a fronte dell'emanazione della prima Ordinanza Regionale l'azienda ha messo in campo una serie di misure che hanno riguardato le seguenti aree: salute e sicurezza, organizzazione risorse umane e strumentali, gestione ed erogazione dei servizi, sistemi informativi e comunicazione, logistica e gestione di interventi straordinari nelle sedi operative. Nello specifico, in relazione ai provvedimenti emanati dalle autorità competenti in materia si è provveduto a regolamentare l'implementazione delle misure sopraindicate - condividendo le stesse con gli organi di vigilanza competenti - attraverso apposite disposizioni e/o modifiche e integrazioni delle stesse, che hanno riguardato nel dettaglio:

- 23.02 la chiusura delle sedi, ove previsto dalle ordinanze regionali e ove espressamente concordato con la Provincia di Monza e della Brianza
- 26.02 l' Immediata attivazione di misure preventive in merito alla prevenzione della diffusione del Covid-19 finalizzate alla tutela del personale dei cittadini, anche mediante modalità organizzative di erogazione del servizio tese a limitare situazioni di affollamento di più persone in un unico luogo (DPI agli operatori, distanziatori e barriere in plexiglass, erogazione dei servizi su appuntamento e riduzione dell'afflusso e divieto di stazionamento nelle sale di attesa)
- 26.02 la sospensione di alcune attività la cui erogazione prevedeva assembramento
- 26.02 la messa a disposizione di tutto il personale di idonei dpi previsti dalle disposizioni delle autorità competenti (disinfettanti, mascherine, guanti, ...)
- 26.02 l' elaborazione di procedure operative mirate all'erogazione delle diverse tipologie di servizio
- 26.02 la diffusione delle informazioni sul sito, sui social ed esposizione di cartelli rivolti all'utenza in tutte le sedi Afol MB relative alle raccomandazioni previste in materia di comportamenti igienico-sanitari
- 01.03 la conferma della sospensione delle attività formative in ddif, continua e permanente fino all'8 marzo
- 02.03 le disposizioni in merito allo svolgimento delle attività dei Centri di Formazione Professionale di Afol MB relative a:
 - a) svolgimento delle attività e adempimenti connessi al personale (turni, divieto di accesso all'utenza e stop alle attività di front office con utenza);
 - b) disposizioni in merito ai viaggi di istruzione, attività formative, tirocini, assenze, malattia, adempimenti in caso di contagio;
 - c) disposizioni in merito alle attività fieristiche, promozionali e formative tese a limitare affollamento di persone in un unico luogo
- 06.03 la comunicazione relativa alla proroga di sospensione delle attività dei CFP fino al 15 marzo e per alcuni servizi formativi fino al 3 aprile

- 10.03 la comunicazione in merito alla chiusura al pubblico dei Centri per l'Impiego di Afol MB e del collocamento mirato fino al 3 aprile e garanzia della presenza nelle sedi di personale al fine di garantire i servizi indifferibili con il contingente minimo del personale
- La sospensione dei servizi di politica attiva del lavoro e l'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro negli Sportelli lavoro comunali a distanza
- L'attivazione della misura LAEM (lavoro agile in emergenza) ad esclusione del personale interessato al mantenimento dei contingenti minimi. Ai fini di garantire l'applicazione a tutto il personale delle adeguate misure preventive è stato disposto in ogni area un piano di turnazione che inizialmente ha previsto attività di presenza, LAEM e il recupero di ferie, permessi e attivazione di congedi
- Dal 06.03 l'attivazione, per tutta la durata della sospensione delle attività didattiche nelle scuole, di modalità di supporto agli studenti mediante assegnazione di compiti individuali e/o esercitazioni, suddivisi per giorno, classe e materia. In seguito, a partire dal 16.03, attivazione della Piattaforma di erogazione delle attività formativa a distanza "Weschool"
- 13.03 Ulteriori comunicazioni in merito all'implementazione della didattica a distanza
- 18.03 Ulteriori precisazioni in merito al lavoro agile e ricorso al FIS (fondo integrazione salariale)
- 18.03 Ulteriori comunicazioni al personale in merito alla gestione degli istituti di presenza, assenza, congedo, lavoro agile e ulteriori adempimenti previsti dal Decreto "Cura Italia"
- 22.03 La proroga al 15.04.20 delle misure contenute nelle pregresse disposizioni circa l'erogazione dei servizi e la chiusura delle sedi
- 02.04 La proroga del FIS al 25.04.20
- 14.04.20 La proroga al 03.05.20 delle misure contenute nelle pregresse disposizioni circa l'erogazione dei servizi e la chiusura delle sedi
- 16.04 La comunicazione circa l'attivazione della nuova piattaforma per l'erogazione della didattica a distanza "Teams"
- 24.04 La comunicazione rivolta ai commessi, segreterie e docenti di ricorso al FIS dal 03.03.20
- 30.04 Disposizione di proroga LAEM fino al 15.05.2020
- 08.05 Registrazione lezioni sincrone DaD
- 15.05 Disposizioni proroga LAEM dal 18.05.2020
- 20.05 La comunicazione di conferma di utilizzo della piattaforma "Teams" per l'erogazione della didattica a distanza
- 26.05 Comunicazione ai sindacati di proroga in Afol MB del FIS dal 27.04.2020 al 30.05.2020

- 27.05 Recepimento linee guida DPCM 19.05.2020 - Avvio Fase 2 dal 03.06.2020 e graduale riapertura di CFP/CPI dal 3.06.2020
- 28.05 Disposizioni valide per l'Area Formazione di avvio fase2 per la riapertura dei CFP
- 28.05 Disposizioni sulla riapertura valide per l'Area ICT e comunicazione
- 28.05 Comunicazione ai sindacati dell'applicazione da parte di Afol MB del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro
- 28.05 Disposizioni sulla riapertura valide per l'Area tecnica
- 28.05 Attuazione delle misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia: disposizioni organizzative e di servizio in materia di avvio delle attività - Fase2
- 28.05 Attuazione delle misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia: disposizioni organizzative e di servizio in materia di avvio delle attività – Fase2 – Area Lavoro
- 02.06 Trasmissione Allegato 2 - Atto di delega all'Addetto designato alla misurazione della temperatura come da Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro
- 05.06 Riscontro OO.SS. 3.6.2020 sulla definizione dell'assetto organizzativo (Fase 2) sulla base del Protocollo Condiviso e istituzione del Comitato-Unità di crisi
- 09.06 Comunicato servizi di rete per il lavoro di ripresa delle attività
- 22.06 Attuazione delle misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia: disposizioni per lo svolgimento degli esami di qualifica e diploma professionale dei percorsi triennali, quadriennali e di IV anno dei CFP “G. Terragni”, “S. Pertini” e “G. Marconi” – a.f. 19/20
- 31.07 Previsione da parte di Afol dei piani di rotazione presenza-LAEM fino al 30.09.20 a seguito di delibera del CdM di proroga dello stato di emergenza sul territorio nazionale fino al 15.10.2020
- 05.08 Adozione da parte di Afol MB delle misure di prevenzione ai fini della sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario per chiunque rientri In Italia da Romania e Bulgaria o per quanti si siano recati in altri paesi con alta incidenza di contagio
- 27.08 Attuazione delle misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia: ulteriori disposizioni organizzative e di servizio per i docenti dell'Area Formazione in materia di avvio delle attività A.F. 2020/2021 dall'1 al 18 settembre 2020
- 14.09 Nomina dei Referenti per l'emergenza Sars-Cov-2

- 15.09 Comunicazione ATS Brianza elenchi referenti Covid-19 nominati da Afol MB
- 18.09 Nomina dei Referenti vicari per l'emergenza Sars-Cov-2 (integrazione prot. 5671/2020)
- 18.09 Comunicazione indirizzata all'ATS Brianza dell'elenco dei Referenti vicari nominati da Afol MB per l'emergenza Sars-Cov-2 (come da indicazioni del Ministero della Salute sull'avvio in sicurezza delle attività scolastiche)
- 18.09 Programmazione e gestione dei criteri organizzativi in vista della ripresa delle attività formative riguardanti i corsi in DDIF svolti in presenza dal 21 settembre 2020
- 14.10 Attuazione delle disposizioni urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia e su tutto il territorio nazionale. Proroga dello stato di emergenza e DPCM del 13 ottobre 2020
- 16.10 Attuazione delle disposizioni urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia e su tutto il territorio nazionale. Comunicazione di proroga dello stato di emergenza e DPCM del 13 ottobre 2020, valida dal 19.10 al 31.10.2020
- 16.10 Attuazione delle disposizioni urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia e su tutto il territorio nazionale. Comunicazione di proroga dello stato di emergenza e DPCM del 13 ottobre 2020 - Disposizioni Area Lavoro valide dal 19.10 al 31.10.2020
- 23.10 Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Disposizioni valide fino al 13.11.2020
- 26.10 Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Disposizioni Area Lavoro valide dal 28.10 al 13.11.2020
- 26.10 Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 - Disposizioni Area Formazione valide dal 28.10 al 13.11
- 28.10 Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza da Covid-19. Disposizioni valide per uffici amministrativi (aree amministrativa ed economico-finanziaria, risorse umane, tecnica e ICT) dal 28.10 al 13.11.2020
- 05.11 Ulteriori misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia - DPCM del 3 novembre 2020 e provvedimenti correlati. Comunicazioni a tutto il personale - Disposizioni valide fino al 03.12.2020
- 05.11 Ulteriori misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia: DPCM del 4 novembre 2020 e provvedimenti correlati - Disposizioni in merito alla gestione dei Servizi di rete per il lavoro/Sportelli Lavoro Comunali
- 04.12 Ulteriori misure urgenti per il contenimento del contagio nella Regione Lombardia - DPCM del 3 dicembre 2020 e provvedimenti correlati. Comunicazioni a tutto il personale:

validità fino al 06.01.2021 per i CFP; validità fino al 13.12.2020 per CPI, sedi decentrate e sportelli comunali; validità fino al 15.01.2021 per il personale amministrativo

- 04.12 Disposizioni in merito alla gestione dei Servizi di rete per il lavoro/Sportelli Lavoro Comunali

- 14.12 Disposizioni valide fino al 15.01.2021 per I CPI, sedi decentrate di Concorezzo e Monza, Via Cernuschi e Sportelli Comunali

Afol MB, considerando l'obiettivo imprescindibile di garantire continuità e idonei standard di qualità di erogazione dei servizi, sta monitorando costantemente l'evolversi del quadro epidemiologico e la normativa vigente in materia anche in previsione di un ritorno ad una graduale apertura di tutte le sedi operative, soprattutto per quanto concerne l'attività didattica erogata presso i Centri di formazione professionale. Oltre all'elenco dei provvedimenti intrapresi di cui alla precedente tabella si segnala che in data 28.04.20 Afol ha sottoposto per consultazione alle OO.SS. e alle RSU aziendali il protocollo di sicurezza anticontagio covid -19, recependo le indicazioni del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14.03.20 e le successive integrazioni.

Si è inoltre provveduto a costituire con determinazione n. 91 del 16.04.20 apposito Comitato/Unità di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra. Gli adempimenti previsti circa le necessarie valutazioni in tema di rischio biologico sono state oggetto di apposita integrazione del DVR.

Le procedure aziendali, hanno inoltre tenuto conto del "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" emanato dall'INAIL.

Inoltre, la necessità di garantire la continuità dei servizi ha comportato, nel corso del 2020, nuove modalità, tempi, condizioni e ambiti di erogazione degli stessi. La sostenibilità aziendale, intesa come necessaria sintesi tra garanzia della qualità dei servizi, sviluppo delle competenze e contenimento dei costi si è misurata prevalentemente in relazione alla messa a regime di tre assi strategici fondamentali:

1. Lo sviluppo del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego;
2. L'impatto che l'erogazione della didattica in modalità "blended" distanza/presenza, protratta per un arco temporale così esteso, ha generato sui tre centri di formazione professionale;
3. Il rafforzamento dei sistemi di programmazione e controllo aziendali connessi alla gestione del rischio, inteso anche in termini di innovazione digitale, consolidamento dei processi, delle competenze e introduzione di nuovi software.

Con riferimento al punto 1, si riportano alcune evidenze - confermate anche dai dati del mercato del lavoro citati in premessa - correlate all'ambito di possibile sviluppo dei servizi di Afol.

In primo luogo, il continuo perdurare, ad un anno dallo scoppio della pandemia, delle restrizioni confermate in questi giorni e la consapevolezza che l'uscita dalla pandemia necessiterà di tempi lunghi per arrivare a garantire gli assetti attuali, ha già evidenziato alcune tendenze che, con molta probabilità, porteranno all'aumento della disoccupazione - oggi evento scongiurato dal blocco dei licenziamenti e dal consistente ricorso agli ammortizzatori sociali-, alla crisi di medie e piccole imprese, a difficoltà nel rimborso dei debiti (imprese e privati, credito al consumo, affitti, mutui etc), alla contrazione generale dei consumi e la crisi di interi comparti, con l'ipotesi di un ulteriore arretramento del PI.

Osservando le dinamiche del mercato del lavoro anno 2020 e il quadro attuale, caratterizzato ancora da un massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali, si è infatti già notato un trend in forte contrazione sulle assunzioni (-30% rispetto al 2019), che ha riguardato tutte le tipologie contrattuali, risultando più accentuato per le assunzioni con contratti di lavoro a termine.

Una serie di importanti misure a sostegno dell'emergenza e per sostenere la ripresa sono già state emanate e, come noto, riguardano: investimenti infrastrutturali, connettività, sostegno alle start up, tutela degli insediamenti produttivi sani, riorganizzazione e innovazione dei sistemi produttivi, ridefinizione degli spazi/ambienti di lavoro, riduzione del carico fiscale, rimodulazione della catena di distribuzione, rafforzamento del sistema di aiuti e agevolazioni a chi è più colpito, riconversione professionale per interi settori etc., temi che hanno trovato spazio all'interno delle misure delineate nella bozza di PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che a breve dovrà essere approvato dalla Commissione Europea e che costituirà lo strumento principe in grado di garantire il rilancio della nostra economia, e non solo.

Per le imprese si è già posto quindi il tema della complementarietà delle misure già messe in campo e della capacità di utilizzare al meglio e nei tempi utili risorse, strumenti e competenze in grado, nel breve e nel lungo periodo, di garantire la tenuta economica, sociale, lavorativa, socio-assistenziale e sanitaria del paese.

Si conferma quindi quanto già affermato nelle pregresse relazioni e cioè che le imprese avranno sempre più la necessità di gestire le proprie risorse umane secondo paradigmi e modelli che non dovranno necessariamente essere totalmente ripensati ma dovranno sicuramente tenere conto di un arco temporale "di gestione della transizione" che necessiterà di progettare e attuare interventi e investimenti, ad esempio a favore del proprio capitale umano che rappresenteranno una chiave importante di tenuta nel medio-lungo periodo.

Un ulteriore tema riguarda, visto anche il perdurare della pandemia, il sostegno alla "domanda di lavoro", dove diventa imprescindibile l'avvio di misure adeguate - e complementari rispetto a quelle esistenti- a fronteggiare i cambiamenti già in atto, soprattutto nei confronti lavoratori più fragili.

Diventerà determinante, nell'ottica di arginare il più possibile, la fisiologica dinamica di mismatch tra domanda e offerta, consolidare una "rete di sostegno territoriale", cioè un raccordo tra le amministrazioni comunali, le associazioni datoriali, i servizi all'impiego a vario

titolo territorialmente coinvolti e il terzo settore per la ricerca e individuazione di progettualità mirate in grado di valorizzare le buone prassi esistenti sul territorio in tema di sviluppo economico e strumenti di politica attiva del lavoro. Tali azioni potrebbero trovare un adeguato spazio di crescita e sviluppo all'interno delle misure e degli assi previsti nel PNRR, dove anche i gli enti locali saranno, auspicabilmente, protagonisti.

Le imprese invece, anche nella gestione di eventuali crisi aziendali e/o processi di outplacement, dovranno saper accompagnare la trasformazione con soluzioni efficaci, mentre i servizi di supporto e l'accompagnamento a persone espulse dal mercato del lavoro torneranno ad avere un ruolo di importanza strategica per i territori maggiormente colpiti.

Ad un anno dallo scoppio della pandemia si conferma la necessità di garantire risorse ingenti (finanziarie e umane) per garantire una risposta adeguata alla inevitabile crescita del fabbisogno di servizi al lavoro e di politica attiva da destinare sia a lavoratori espulsi dal mercato del lavoro, sia a misure di prevenzione della disoccupazione di lavoratori "occupati sospesi" beneficiari di ammortizzatori sociali.

Nel corso del 2020 si è assistito un forte incremento dei flussi di utenza verso i Centri per l'impiego, anche in relazione all' incremento dei beneficiari di ammortizzatori sociali in obbligo di rilasciare dichiarazione di immediata disponibilità, di sottoscrivere un patto di servizio ai sensi del d.lgs 150 e di attivarsi nella ricerca di occupazione tramite servizi e misure di politiche attive. Anche i dati relativi all'aumento dei percettori del reddito di cittadinanza ha confermato questo trend.

Per queste ragioni, per tutto il corso del 2020 Afol ha costantemente monitorato lo sviluppo del Piano di potenziamento dei CPI, che purtroppo, almeno in termini di immissione di nuovo personale – sta ancora scontando i veti imposti dalle restrizioni covid in tema di concorsi pubblici e che, ad oggi, può solo contare sul supporto di personale temporaneo nelle more dell'indizione dei concorsi stessi. È chiaro che la messa a sistema del piano non solo rappresenta una condizione imprescindibile di garanzia di continuità dei servizi dei Centri per l'Impiego e una prima forma di risposta adeguata al fabbisogno degli utenti e delle imprese ma anche l'opportunità di ripensare il sistema dei servizi al lavoro e delle politiche attive, che l'emergenza in corso, per alcune tipologie di servizi, ha dimostrato nel 2020 di potersi rapidamente implementare.

I servizi infatti vengono oggi realizzati attraverso strumenti informatici a cui operatori e utenti si sono in pochissimo tempo abituati all'uso (telefono, mail, strumenti di web call, firme digitali etc.), ma esistono anche nuovi strumenti automatici che utilizzano massivamente l'intelligenza artificiale, di cui Afol nel corso del 2020 ha già avuto modo di saggiarne, attraverso simulazioni, l'efficacia e che a breve ha intenzione di sviluppare. Il processo di innovazione ormai avviato, seppur con modalità emergenziali e procedure parziali, potrebbe essere la base per una rivisitazione dell'intero sistema di accreditamento delle unità fisiche, dei servizi, delle modalità di erogazione e di rendicontazione, con interventi mirati alle fasce di lavoratori più deboli che, nei momenti di "transizione", hanno necessità di un maggiore e specifico supporto.

Con riferimento al punto 2 si ritiene doveroso segnalare rispetto all'anno formativo 2019/20 e all'ormai già avviato 2020/21 il carattere innovativo e sperimentale della nuova modalità di erogazione di didattica a distanza a cui sarà necessario legare il tema della sostenibilità nel medio lungo periodo ,nelle sue molteplici declinazioni (tenuta degli apprendimenti, dispersion scolastica, disagio psicologico, costi di adeguamento e prevenzione...) visto il protrarsi della pandemia. Già alla fine del secondo semestre 2020, come già indicato in premessa, Afol, oltre a garantire gli adempimenti contenuti nelle DGR regionali in tema di ordinato avvio delle attività formative, ha dato avvio ad importanti interventi di adeguamento nei tre CFP, che hanno permesso sia di adeguare i piani di sicurezza individuali e collettivi indispensabili per far fronte ai rischi pandemici attuali e futuri sia di avviare l'anno formativo 2020/21 in linea con le disposizioni emanate dalle autorità competenti.

Il terzo asse di sviluppo, previsto nel piano degli obiettivi 2020, sarà meglio sviluppato e portato a termine nel prossimo biennio e dovrà rispondere agli obiettivi di consolidamento e sviluppo delle aree, già approvati nel budget e nei documenti programmatici.

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

77-36-FA-25-65-0E-56-5E-EF-EC-67-F8-0E-5E-58-71-FC-12-86-97

CAdES 1 di 1 del 30/03/2021 15:35:39

Soggetto: RIVA BARBARA

S.N. Certificato: 00D6 A851

Validità certificato dal 29/07/2019 10:52:02 al 29/07/2022 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

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

6F-88-8A-B9-7B-11-09-7A-E2-C2-4C-22-57-B0-C7-4E-BE-4E-E1-12

CAdES 1 di 2 del 30/03/2021 16:17:41

Soggetto: MARCELLO MARIO ROSARIO CORRERA

S.N. Certificato: 013D AE3B

Validità certificato dal 09/11/2020 10:52:41 al 09/11/2023 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 2 di 2 del 30/03/2021 16:35:42

Soggetto: STEFANIA CROCI

S.N. Certificato: 00FF 288F

Validità certificato dal 09/01/2020 13:36:12 al 09/01/2023 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
