

Provincia di Monza e della Brianza

AFOL MB

Agenzia per la formazione
l'orientamento e il lavoro

LINEE D'INDIRIZZO

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 114, comma 6 del Decreto Legislativo 267/2000, la Provincia di Monza e della Brianza stabilisce le seguenti finalità e indirizzi cui l'Azienda Speciale AFOL MB (Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro) deve attenersi nell'esecuzione delle attività assegnate per gli anni 2016/2017: AFOL Monza Brianza (Azienda per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro – d'ora innanzi "AFOL – MB) è organismo di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 3, comma 1 lett. d) del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, istituita per soddisfare specificatamente esigenze di interesse generale, definita quindi quale "ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di un proprio statuto approvato dal Consiglio dell'ente locale".

AFOL MB ha quindi la natura di ente pubblico economico, è sottoposta a influenza pubblica dominante (capitale interamente pubblico, controllo analogo dell'ente locale sulla gestione, nomina degli amministratori da parte dell'ente locale) ed è stata istituita in vista del soddisfacimento di bisogni di interesse generale, non aventi carattere industriale e commerciale.

AFOL MB costituisce ente necessario per lo svolgimento di funzioni in capo alla Provincia in materia di formazione, orientamento e lavoro.

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

E' in fase di studio, l'aggiornamento statutario finalizzato ad estendere l'ambito di azione dell'Azienda ai servizi ai Comuni della Brianza per mettere in rete competenze, esperienze ed eccellenze a supporto del territorio.

AREA FORMAZIONE

La Provincia di Monza e della Brianza ritiene che l'Azienda Speciale AFOL MB debba esercitare la propria attività rispondendo con tempestività ed efficacia agli stimoli provenienti dal mercato del lavoro locale, con particolare attenzione all'artigianato e alla piccola e media impresa, attraverso l'utilizzo integrato di strumenti e normative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie in materia di promozione dell'adattabilità al mercato del lavoro, di pari opportunità e di sviluppo dell'imprenditorialità, quali i percorsi formativi, i tirocini e, in genere, le work experience.

L'ampliamento dell'offerta formativa nell'ambito della formazione lungo l'arco della vita, congiunta all'integrazione con i servizi al lavoro, devono rappresentare quindi il fulcro dell'intervento di AFOL sul

territorio di riferimento. Intervento che deve avere un punto di attenzione nei confronti del mondo dello svantaggio in generale e delle categorie più deboli sul mercato del lavoro.

Si muovono in tale direzione gli atti di programmazione strategica regionale e, in particolare la L.R. 30/2015 *“Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro”*, individuando tra gli obiettivi prioritari l’investimento sull’educazione dei giovani e la creazione di sinergie e complementarità tra il sistema educativo e le politiche del lavoro e promuovono di fatto nuovi modelli caratterizzati da una più stretta relazione tra istituzioni scolastiche e formative e mondo del lavoro. L’articolo 23 bis di detta legge introduce il “sistema duale” per i percorsi di istruzione e formazione professionale, sistema caratterizzato dal raccordo sistematico, organico e continuo tra formazione e lavoro.

L’offerta formativa “tradizionale” di secondo ciclo dei percorsi regionali di Istruzione e Formazione

Professionale (di seguito leFP), in particolare qualifica triennale/quadriennale e IV anno per il diploma professionale, è integrata con il potenziamento del sistema di alternanza scuola-lavoro; ciò significa che il conseguimento delle qualifiche e dei diplomi professionali da parte degli studenti del sistema di istruzione e formazione professionale avviene anche attraverso l’integrazione tra la formazione e il lavoro e l’apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale.

L’identità dei percorsi di formazione, in rapporto al Profilo Educativo, Culturale e Professionale (PECuP)

comune ai percorsi del secondo ciclo, deve caratterizzarsi per i seguenti tre principali aspetti:

- strutturazione della propria offerta formativa ai fini del «pieno sviluppo della persona umana» e per «l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3, c. 2 della Costituzione);
- affermazione teorica e pratica della pari dignità e della circolarità tra cultura tecnico-professionale, cultura scientifica e cultura umanistica;
- valorizzazione delle dimensioni educative e culturali del lavoro, delle tecniche e dei saperi pratici, taciti e riflessi, riscontrabili nelle più avanzate dinamiche sociali, economiche e produttive del territorio.

Nel perseguire tale caratterizzazione, tenuto conto delle disposizioni regionali, sarà quindi necessario promuovere contestualmente la realizzazione delle seguenti misure:

- a) potenziamento dell’alternanza scuola-lavoro nei percorsi regionali di leFP attraverso: il contrasto alla dispersione scolastica e formativa; la promozione dell’alternanza scuola lavoro nell’iter per

l'acquisizione della qualifica/diploma di leFP e del certificato IFTS (Istruzione Formazione Tecnica Superiore); la promozione di esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze emergenti all'interno dei percorsi di Qualifica e Diploma di leFP;

- b) promozione dei percorsi di apprendistato di I Livello (art. 43 D. Lgs. 81/2015 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*) attraverso:
- Interventi per il sostegno di un'offerta in apprendistato di I livello;
 - Progetti sperimentali di innovazione e internazionalizzazione dell'apprendistato;
- c) promozione e potenziamento del sistema duale e dell'apprendistato di I livello attraverso: attività di informazione e sensibilizzazione indirizzate a istituzioni formative, scuole, enti di ricerca, camere di commercio, associazioni datoriali, imprese e reti di imprese, sindacati, consulenti del lavoro, commercialisti e organizzazioni no profit finalizzate alla diffusione di una nuova cultura dell'apprendimento fondata sulla forte integrazione tra istruzione e lavoro;
- d) sostegno alla progettazione e all'attuazione di percorsi sperimentali di innovazione e internazionalizzazione dell'apprendistato.

Sotto il profilo didattico l'offerta formativa dei percorsi leFP di secondo ciclo si deve contraddistinguere per:

- l'organizzazione flessibile e personalizzata;
- l'interconnessione delle dimensioni teoriche e pratiche del sapere;
- la partecipazione attiva degli allievi nei processi di insegnamento-apprendimento;
- la presenza di formazione in contesto lavorativo (alternanza, tirocinio curricolare, apprendistato);

quale metodologia particolarmente efficace per sviluppare le competenze attese;

- la centralità del lavoro come dimensione educativa e culturale privilegiata per la formazione globale della persona.

Le finalità educative, le metodologie utilizzate, i criteri generali della valutazione devono essere esplicitati nel POF (Piano dell'Offerta Formativa). La progettazione formativa deve trovare evidenza nei Piani Formativi Personalizzati da predisporre per ogni percorso attivato.

La Provincia di Monza e della Brianza richiede di porre una particolare attenzione alla realizzazione di iniziative per:

- perseguire il successo formativo degli allievi iscritti, sostenendone la motivazione, offrendo percorsi di recupero e approfondimento, ricercando il dialogo e la relazione, anche con le famiglie;
- supportare gli allievi disabili o svantaggiati attraverso percorsi personalizzati, opportunamente documentati e condivisi con i genitori e i servizi sociali di riferimento;
- supportare l'équipe dei docenti formatori nel loro compito di presidio didattico metodologico, di accertamento delle competenze, di progettazione e realizzazione delle unità formative, anche attraverso specifici percorsi di formazione dei Formatori;
- realizzare azioni di orientamento e di informazione per sensibilizzare gli allievi delle scuole secondarie di primo grado sul sistema di leFP, ai fini di una scelta consapevole di prosecuzione nell'ambito dell'obbligo di istruzione.

Questa Amministrazione invita inoltre l'Azienda Speciale a:

- promuovere la costituzione di reti di soggetti interessati alla realizzazione di percorsi di formazione superiore (quinto anno, Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, Istruzione Tecnica Superiore, specializzazione) a completamento dell'offerta formativa dopo il conseguimento del diploma professionale;
- proporre azioni di recupero della dispersione scolastica con iniziative specifiche da progettare e realizzare anche in rete con altri soggetti per favorire il rientro in formazione o al lavoro di giovani NEET (Not in Education Employment or Training), anche con l'utilizzo dei finanziamenti gestiti attraverso Garanzia Giovani;
- sviluppare azioni di formazione dei formatori sul tema della progettazione per competenze, sull'utilizzo degli strumenti multimediali e digitali a fini didattici, sulle azioni di personalizzazione rivolta ad allievi disabili;
- promuovere modalità operative capaci di fornire risposte formative efficaci ad aziende, lavoratori, adulti in difficoltà occupazionale, investendo in formazione per imparare ad analizzare i fabbisogni aziendali e reperire finanziamenti a supporto dei progetti;
- sviluppare azioni di marketing allo scopo di promuovere presso gli utenti finali le potenzialità dell'offerta formativa.

AREA ORIENTAMENTO

Nelle politiche europee, nazionali e regionali, l'orientamento lungo tutto il corso della vita è riconosciuto come diritto permanente di ogni persona, che si esercita in forme e modalità diverse e specifiche a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni.

Per concretizzare questa indicazione e per rendere effettivi il processo e l'esercizio maturo e responsabile delle decisioni orientative ed auto orientative, è necessaria la disponibilità di un sistema territoriale di orientamento permanente aperto alla cooperazione intersettoriale e multiprofessionale al fine di ottimizzare i servizi erogati e neutralizzare per quanto possibile le eventuali carenze.

La Provincia di Monza e della Brianza invita Afol ad operare all'interno di tale sistema territoriale ed a perseguire obiettivi coerenti con quanto previsto dalle linee di indirizzo dell'Unione Europea, dalle linee guida nazionali per l'orientamento permanente e dalla normativa regionale, con particolare riferimento alla Deliberazione n. X /2191 del 25/07/2014 "Interventi per la promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita - Approvazione del sistema regionale dell'orientamento permanente".

Nello specifico Afol Monza Brianza è chiamata a:

- contrastare il disagio formativo e mirare alla promozione dell'eccellenza di ciascuno aumentando le possibilità di scelta e favorendo una scelta consapevole, grazie alla conoscenza di molteplici ambienti di studio o di lavoro;
- promuovere attività che incrementino, sia nei giovani che negli adulti, le abilità, cognitive e non, implicate nelle operazioni di acquisizione, conservazione, processazione e uso delle informazioni necessarie alla scelta ed alla progettazione professionale e la capacità di adattamento all'imprevedibilità del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative;
- incoraggiare in questo contesto, nelle scuole di ogni ordine e grado, il dialogo formativo Intergenerazionale e il coinvolgimento in modi opportuni e didatticamente elaborati le famiglie, gli adulti che lavorano e gli anziani che hanno lavorato e che svolgono ancora attività di testimonianza professionale nei percorsi di istruzione e formazione;
- favorire e sostenere il passaggio da percorsi formativi che abbiano come scopo la mera padronanza di conoscenze e abilità a percorsi formativi in grado di adoperare come mezzi queste due dimensioni, ai fini dalla promozione anche socialmente riconosciuta e condivisa di competenze educative, culturali e professionali in grado di sostenere la piena consapevolezza critica di sé; l'imprenditorialità individuale e cooperativa, l'occupabilità, la cittadinanza attiva;
- ampliare l'accesso ai servizi di orientamento anche attraverso strumenti specifici di coinvolgimento, trasparenza e partecipazione;
- favorire, al fine di assicurare l'efficacia degli interventi, il rapporto tra modelli teorici di riferimento ed applicazione pratica nel contesto territoriale considerato;
- in presenza di risorse disponibili, progettare ed attuare interventi specifici che mirino al consolidamento di reti di partenariato, al fine di superare la frammentarietà degli interventi.

AREA LAVORO

AFOL Monza Brianza, in ragione all'affidamento dei servizi assegnati con la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 20/06/2013, con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 125 del 16/10/2013 e con i successivi decreti deliberativi presidenziali n. 159 del 29/12/2015 e n. 30 del 17/03/2017, nonché in forza all'accreditamento Regionale ai servizi al lavoro, eroga per il tramite dei propri Centri per l'Impiego servizi amministrativi, certificativi e di politica attiva per il lavoro.

Sul tema dei servizi al lavoro AFOL Monza Brianza deve perseguire l'obiettivo di garantire ai cittadini, alle istituzioni e alle imprese del territorio un'ampia ed elevata offerta di servizi e progetti, che si caratterizzino per varietà, qualità ed efficacia.

In sintonia con quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regionale Lombarda n. 555 del 2 agosto 2013 e degli atti attuativi, nonché tenuto conto del processo di revisione che ha confermato i principi cardine di dote unica lavoro, delineato nella Deliberazione della Giunta Regionale Lombarda n. X/4150 del 8 ottobre 2015 in materia di *"Linee guida per l'attuazione della dote unica lavoro. Programma operativo regionale.*

Fondo Sociale Europeo 2014-2020", i servizi di politica attiva del lavoro si devono caratterizzare per:

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

Ai sensi 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 a norma dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n.183"*, i servizi sono stati riorganizzati in funzione di quanto stabilito dalla convenzione, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha stipulato con ogni Regione. Tali convenzioni regolano i rapporti e gli obblighi in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego secondo il principio di attribuzione delle funzioni e dei compiti

amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego.

La convenzione stipulata tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Regione Lombardia il 2/12/2015 ha previsto fino alla fine del 2017 (e presumibilmente nell'anno 2018), la possibilità di confermare, in via transitoria, in capo alla Città metropolitana di Milano e Province il compito di gestire i servizi per l'impiego. Nelle more della piena attuazione del D. Lgs. 150/2015, la Regione svolge i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro e le attività di cui all'articolo 18, comma 1 del D.lgs. 150/2015, ivi incluse quelle previste dall'articolo 20 e 23, comma 2, mediante il coinvolgimento dei soggetti pubblici e privati accreditati ai servizi al lavoro da Regione Lombardia.

L'erogazione dei servizi per l'impiego terrà conto in ogni caso di tutte le novità introdotte dal TITOLO II del sopra citato D. Lgs 150/2015, coerentemente con lo stato di attuazione dello stesso: Principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro, con particolare riferimento all'Art. 18 (Servizi e misure di politica attiva del lavoro), Art. 19 (Stato di disoccupazione), Art. 20 (Patto di servizio personalizzato), Art. 21 (Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito), Art. 22 (Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro), Art. 23 (Assegno di ricollocazione), Art. 25 (Offerta di lavoro congrua), Art. 26 (Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito), Art. 28 (Livelli essenziali delle prestazioni).

In tale contesto di profonda trasformazione normativa e istituzionale, la Provincia di Monza e della Brianza invita AFOL a perseguire i seguenti obiettivi:

1. Assicurare la gestione dei servizi per l'impiego e l'erogazione delle politiche attive del lavoro previste dal Decreto Legislativo 150 del 2015 e dalle convenzioni sottoscritte tra Stato, Regione e Provincia con il relativo contratto di servizio;
2. Gestire lo sportello Eures;
3. Supportare e fornire assistenza tecnica al Servizio Occupazione disabili provinciale;
4. Perseguire gli obiettivi affidati da Regione Lombardia al cluster pubblico nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dal nuovo sistema dotale. Promuovere attivamente l'attuazione del reddito di autonomia previsto per la fascia 3 plus e l'attuazione del programma garanzia giovani;
5. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure sperimentali di inserimento lavorativo;

6. Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento di livello interprovinciale delle azioni di sistema a rilevanza regionale e garantire la realizzazione dei progetti di politica attiva del lavoro a favore delle persone con disabilità operando in rete e sinergia con gli attori del territorio;
7. Proseguire nello sviluppo di servizi integrati a livello comunale e sovracomunale anche attraverso la gestione degli sportelli lavoro, valutando nuove forme di gestione;
8. Partecipare alla realizzazione di nuovi progetti che prevedono il sostegno per l'inclusione attiva (SIA) quale misura di contrasto alla povertà attraverso l'adesione a reti territoriali che coinvolgono le amministrazioni competenti sul territorio in materia di servizi all'impiego, istruzione, formazione e tutela della salute;
9. 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;
10. Nell'ambito delle azioni di conciliazione lavoro-famiglia, assumere un nuovo ruolo di coordinamento progettuale di sistema a livello inter-provinciale, sostenere le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- ATS BRIANZA, proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali e innalzare la capacità di diffusione ed il know how attraverso partnership universitarie altamente qualificanti;
11. Promuovere accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo attraverso l'utilizzo di finanziamenti e/o incentivi alle imprese provenienti dal settore privato;
12. Consolidare il Servizio di analisi ed elaborazione dati del Mercato del Lavoro e delle Politiche attive del lavoro favorendo la diffusione di informazioni relative all'andamento occupazionale a livello comunale, sovracomunale e provinciale.

RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI

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

Si conferma il sistema di controllo analogo adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza sull'Azienda

Speciale AFOL, secondo il modello operativo approvato.

La copertura dei costi diretti e quota parte di quelli indiretti e generali (ammortamenti, manutenzioni Immobili, accantonamenti per acquisto/rinnovo attrezzature, spese generali di amministrazione, ecc....) va garantita attraverso delle entrate proprie.

Con particolare riguardo ai percorsi in diritto/dovere di istruzione e formazione, si richiama la Delibera di

Giunta Regionale n. 3143 del 18.02.15 invitando l'azienda, solo se necessario e in modo residuale, a finanziare tali percorsi attraverso risorse proprie dell'Azienda e/o attraverso l'impiego di parte dei ricavi dei servizi a pagamento offerti sul libero mercato. Inoltre, considerato l'attuale periodo di crisi, si invita l'Azienda Speciale ad attuare una politica di contenimento dei costi e di ottimizzazione della spesa, al fine di raggiungere al più presto l'obiettivo di finanziare totalmente i percorsi attraverso la "dote formazione" regionale, in modo che diventi obiettivo strategico l'autofinanziamento di tutti i costi relativi alla formazione ed alle azioni di politiche attive del lavoro.

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

convertito dalla L. 133/2008 introdotto dall'art.1 comma 557 della L.147/2013 (Legge di Stabilità per il

2014) e successivamente modificato dall'art. 4 comma 12 bis, del D.L.n.66/2014 convertito dalla L. 89/2014.

Come indicato nella pronuncia della Corte dei Conti Lombardia n.208/2015, "rispetto alla formulazione originaria, introdotta dalla Legge di Stabilità 2014 la disposizione richiamata non prevede che i divieti e le limitazioni delle assunzioni di personale delle amministrazioni controllanti si applichino direttamente ad aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale, sancendo però a carico di queste ultime un obbligo di riduzione dei costi del personale da conseguire attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni."

L'amministrazione controllante adotta quindi un proprio atto di indirizzo che definisce, per ciascun

organismo controllato, specifici criteri e modalità di attuazione del suddetto obiettivo di riduzione dei costi del personale.

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

MB dovrà attenersi:

- Si raccomanda di attenersi al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, senza computare a tal fine specifiche esclusioni previste da deroghe normative, con particolare riferimento al principio di estraneità della

spesa - eterofinanziata, ivi compresa la consistenza del fondo per la contrattazione integrativa decentrata.

- Si invita a presentare un'analisi organizzativa, finalizzata alla definizione della dotazione di Risorse Umane, che illustri dettagliatamente i fabbisogni in relazione ai servizi offerti in linea con i contenuti della programmazione regionale.
- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda speciale AFOL MB, nei limiti sopra indicati, valutare sulla possibilità di avvalersi degli strumenti introdotti dalla recente legislazione in materia di lavoro privato D.lgs 81/2015 (Jobs Act) e D.Lgs 23/2015.
- Riveste valore fondamentale e condizionante la stipula di specifici accordi in sede sindacale che regolamentino il ricorso a determinate tipologie contrattuali (quali il part-time e il contratto a tempo determinato).
- Per l'individuazione dei soggetti da assumere in qualsiasi forma, l'Agenzia dovrà sempre ricorrere a procedure concorsuali/selettive, dando priorità alle eventuali graduatorie ancora attive, ove applicabili, ed in mancanza, attraverso nuove procedure concorsuali per i profili o le tipologie contrattuali non coperte.
- L'importo del buono pasto non potrà essere superiore a quello riconosciuto ai dipendenti della Provincia Monza e della Brianza.
- L'Azienda Speciale favorirà la valorizzazione del personale attraverso azioni di carattere organizzativo, motivazionale, formativo e di crescita professionale al fine di creare un ambiente di lavoro all'interno del quale il personale possa sentirsi parte del sistema e responsabilizzato nel proprio ruolo.
- Favorire convenzioni con la Provincia e con le altre aziende speciali della Provincia al fine di ottimizzare interventi e risorse.

Per quanto attiene agli acquisti di beni e servizi ed al conferimento di incarichi, l'Azienda Speciale è tenuta ad operare esclusivamente mediante apposite procedure comparative/appalto rispettose dei principi di imparzialità, trasparenza e integrità, così come previsto dalla normativa vigente e dai regolamenti aziendali in materia, ricorrendo anche alla Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e della Brianza.

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

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

L'Azienda Speciale proseguirà nel dare attuazione, per gli aspetti di competenza, alla normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e a quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, secondo le indicazioni contenute nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017, 2018 e 2019, approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza, assicurando nei confronti di quest'ultima un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al d.lgs. n. 231/2001, e aggiornamento dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.

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

VERIFICHE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO

Si rimanda integralmente alla Deliberazione n. 78 del 11.07.2013 con oggetto: Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza. Aggiornamento del modello operativo finalizzato all'espletamento della funzione di Controllo Analogico di cui alla Deliberazione di Giunta n.112 del 23.12.2009.