



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

DECRETO DELIBERATIVO PRESIDENZIALE

N° 119 DEL 27-10-2020

L'anno duemilaventi il giorno ventisette del mese di Ottobre, alle ore 15:45, nella sede Istituzionale della Provincia di Monza e della Brianza,

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

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

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

ADOTTA IL SEGUENTE PROVVEDIMENTO

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

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

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

si rende pertanto necessario nell'attuale contesto economico, in considerazione della centralità delle funzioni svolte da AFOL MB stabilire, in continuità con il Decreto Deliberativo Presidenziale n. 113 del 24/10/2019, le linee di indirizzo di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali cui l'AFOL MB deve attenersi per l'esecuzione delle attività assegnate per l'anno 2021;

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

3. RICHIAMI NORMATIVI

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

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

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

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

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

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

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

4. PRECEDENTI

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

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

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

5. EFFETTI ECONOMICI

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

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

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

DELIBERA

1. DI approvare le linee di indirizzo per l'anno 2021, di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, a cui l'azienda speciale Agencia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB) dovrà attenersi, considerato che esse si riflettono positivamente sui più generali limiti che interessano il "gruppo ente locale" del quale AFOL MB fa parte;
2. DI pubblicare, ai sensi dell'art.23 del D.Lgs 14.3.2013, n. 33 s.m.i. il presente provvedimento.

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

CL/tc

Decreto Deliberativo n. 119 del 27-10-2020

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
LUCA SANTAMBROGIO

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. SANDRO DE MARTINO

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



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

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

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

Favorevole
 Non Favorevole

Eventuali Note:

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

Addì, 26-10-2020

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



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

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

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

Favorevole
 Non Favorevole

Eventuali Note:

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

Addì, 26-10-2020

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



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

PARERE DI CONFORMITÀ

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

Favorevole
 Non Favorevole

Eventuali note:
Addì, 27-10-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. SANDRO DE MARTINO

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



DECRETI DELIBERATIVI DEL PRESIDENTE N. 119/2020 del 27-10-2020

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

pubblicata dal 27-10-2020 per 15 giorni consecutivi sull'Albo on line di questo ente.

Il Responsabile della Pubblicazione
NICOLETTA VIGORELLI

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



ALLEGATO A

Provincia di Monza e della Brianza

AFOL MB

Agenzia per la formazione
l'orientamento e il lavoro

LINEE D'INDIRIZZO

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 114, comma 6 del Decreto Legislativo 267/2000, la Provincia di Monza e della Brianza stabilisce le seguenti finalità e indirizzi cui l'Azienda Speciale AFOL MB (Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza – d'ora innanzi "AFOL – MB) deve attenersi nell'esecuzione delle attività assegnate per l'annualità 2021.

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

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

L'attività svolta da AFOL MB è in larga parte etero-finanziata con fondi regionali ed europei e solo in parte finanziata dalla Provincia di Monza e Brianza per le medesime finalità e per le attività connesse ai servizi di rete rivolti ai Comuni della Provincia. Nel corso dell'anno 2021 è previsto il consolidamento dei servizi di rete per il lavoro come da impianto territoriale definito nella convenzione Triennale 2019/2021 sottoscritta tra Provincia e Comuni di cui al DDP n. 47 del 13.12.2018.

Già le Linee di indirizzo per l'anno corrente, contenute nel DDP n. 113 del 24.10.2019, fornite dalla Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB "Linee di indirizzo in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali", hanno indirizzato l'Agenzia a consolidare e potenziare le strutture organizzative relative ai servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi di rete realizzati dalla Provincia a favore dei Comuni già esistenti (marketing territoriale, servizi di rete al Lavoro), ad eventuali di nuova costituzione, e a quelli di assistenza tecnica per la gestione da parte della Provincia delle attività sul mercato del lavoro delegate dalla Regione (Piano disabili/apprendistato/altri servizi).

Tale linea strategica, che si è tradotta nel 2020, nel raggiungimento dell'obiettivo della progressiva adesione di un numero sempre maggiore di Amministrazioni Comunali alla Convenzione territoriale, potrebbe nel tempo anche tradursi con un'ipotesi di riassetto societario, mediante la partecipazione dei singoli comuni nella compagine sociale, previo apposito studio di fattibilità.

In questo perimetro di avviato consolidamento dell'azienda, dovranno inoltre inserirsi, nella prossima annualità, sia l'adozione del Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro (già avviato nelle sue fasi preliminari nel corso del 2020), sia la messa a regime dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza.

L'agenzia, sulla base della programmazione del Piano Regionale di Potenziamento e delle specifiche disposizioni provinciali, dovrà prevedere i necessari investimenti strutturali e infrastrutturali per l'adeguamento e l'ammodernamento delle sedi dei CPI, oltre che la messa in campo strategie e misure che mirino al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza in tema di politiche attive del lavoro e della formazione, attraverso il progressivo riassetto della dotazione organica che deriverà dall'immissione del contingente aggiuntivo di risorse umane (pari ad ulteriori 109 risorse complessive stimate per la Provincia di Monza e Brianza) a conclusione dei concorsi regionali già avviati.

In coerenza con questo assunto, tali linee individuano di seguito gli ambiti di ulteriore consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio, in considerazione della peculiare situazione emergenziale derivante dalla diffusione del COVID-19 e del quadro di incertezza che ad oggi ancora si profila rispetto al prossimo futuro.

Si evidenzia come sia proprio la natura della mission aziendale *"la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività"*, pur essendo prevedibilmente connotata da molteplici variabili, complessità e vincoli autoritativi, che chiama AFOL ad offrire servizi ancora più capillari ad un territorio che dovrà far fronte all'impatto occupazionale derivante dagli effetti socio-economici della crisi pandemica.

Uno dei riferimenti fondamentali rimane la Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia «Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo» che, nel definire indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, pone le basi per le linee di azione dell'Agenzia. Pertanto, confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, AFOL Monza Brianza dovrà operare per consolidare gli obiettivi previsti nell'anno 2020 e sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell'Agenzia nel 2021.

In questo alveo, rimane di fondamentale importanza uno dei tratti fondanti della mission dell'agenzia e cioè 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, a cui si è aggiunto l'indirizzo di costruire nuove forme di integrazione e collaborazione con gli Enti locali.

Questo si è tradotto, già a partire dal 2019, in un percorso di consolidamento dei servizi previsti dalle due convenzioni approvate dal Consiglio Provinciale il 13/12/2018:

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

Rispetto al punto a), la Convenzione quadro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre ha affidato la gestione delle seguenti Funzioni ed attività istituzionali dalla Provincia ad Afol:

1. Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego e del collocamento mirato.
2. Supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l'occupazione;
3. Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:
 - 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.

Rispetto al punto b) e in sinergia con quanto previsto nella Convenzione di cui al punto 1.1., si darà continuità allo sviluppo dei servizi di rete per il lavoro mediante il consolidamento della rete degli "sportello lavoro" all'interno di una progettualità di Sistema strutturata.

Per lo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia, sarà garantita anche per l'anno 2021, l'erogazione di un contributo istituzionale come da modifica statutaria, approvata in Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 46 del 13/12/2018 (art. 7 della Convenzione Quadro). Per quanto riguarda i servizi affidati, i contratti di servizio in corso, riferiti alla citata Convenzione Quadro, consentiranno ad Afol di agire in un quadro strategico di ampio respiro.

Come già avvenuto nel corso del 2020, a fronte della situazione emergenziale derivante dalla diffusione del COVID-19, si invita AFOL, da un lato ad adottare i necessari provvedimenti per l'attuazione di misure urgenti per il contenimento del contagio al fine di garantire il servizio all'utenza (lavoro e formazione), e dall'altro anche a rinforzare il supporto al territorio, sia potenziando le strutture dei CPI (attraverso il percorso sopra anticipato), sia implementando il raccordo con gli enti territoriali per la condivisione di analisi e l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione, tramite confronti periodici sui temi

affendenti le tendenze del mercato del lavoro e della formazione e gli indicatori socio-economici per una lettura il più possibile integrata del contesto territoriale.

In previsione di tutto ciò, Afol dovrà consolidare, potenziare e adeguare le strutture organizzative sia relativamente ai servizi già previsti dagli attuali contratti di servizio, sia in sinergia con l'attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive in termini di sviluppo delle strutture organizzative e di servizio, tramite immissione di nuovo personale e adeguamento delle sedi.

Si ritiene inoltre utile, anche ai fini delle presenti linee di indirizzo, identificare alcune direttrici prioritarie che dovranno essere necessariamente oggetto di continuo monitoraggio e di analisi al fine di garantire il presidio della continuità aziendale e una lettura integrata dei dati economico finanziari, strettamente correlati ai fatti aziendali e alle possibili prospettive di investimento e sviluppo.

AREA LAVORO

Con la Legge n. 9 del 4 luglio 2018, Regione Lombardia ha apportato importanti «Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo, chiudendo definitivamente la fase transitoria di gestione dei Centri per l'Impiego, prevista dal D.lgs. 150/2015 e regolata dalle convenzioni sottoscritte fra Regione Lombardia e Ministero del lavoro e delle politiche sociali e fra Regione Lombardia e Province/Città Metropolitana per gli anni 2015-2018, attraverso le quali è stata assicurata la funzionalità dei servizi mediante il modello organizzativo delineato dalla L.R.22/2006 e dalla L.R 13/2003.

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

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

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

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

AFOL Monza Brianza, in ragione dell'affidamento dei servizi assegnati con la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 20/06/2013, con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 125 del 16/10/2013 e con i successivi decreti deliberativi presidenziali n. 159 del 29/12/2015, n. 30 del 17/03/2017, n. 148 del 21/12/2017, n. 20 del 6/3/2018 , e n. 47 del 11/4/2019 nonché in forza all'accreditamento Regionale ai servizi al lavoro, erogherà per il tramite dei propri Centri per l'Impiego servizi amministrativi, certificativi e di politica attiva per il lavoro.

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

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

Tale impegno, che è stato garantito nel 2020 attraverso una profonda riorganizzazione dei servizi al lavoro anche attraverso modalità sperimentali, attuata per far fronte alla necessità di dare continuità alle attività contenendo il rischio di contagio COVID-19, potrà essere ulteriormente implementato grazie allo sviluppo del Piano di Potenziamento dei Centri per l'impiego. La Legge di Bilancio per il 2019 e la normativa sul Reddito di cittadinanza hanno previsto l'assunzione di 11.600 unità di personale nei Centri per l'Impiego (CPI) di cui 1.378 in Lombardia. Per la Provincia di Monza e Brianza sono state previste complessivamente 109 assunzioni, aumento importante dell'organico per l'erogazione di servizi all'utenza anche a supporto dell'impatto occupazionale causato dalla crisi pandemica sul territorio della Provincia.

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

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

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

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

Dal 2020 la Provincia di Monza e AFOL MB sono coinvolte nella effettiva attuazione delle fasi programmatiche del "Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del Lavoro", che si fonda sul riconoscimento dell'importanza centrale dei servizi per l'impiego, quali infrastrutture primarie del mercato del lavoro che svolgono, da sempre, fondamentali compiti di rilievo istituzionale per l'integrazione attiva delle persone: definizione del piano di fattibilità per la programmazione dell'utilizzo delle risorse assegnate alla Provincia di Monza, anche attraverso il confronto territoriale con i Comuni sede di circoscrizione.

La Legge 26/2019 di conversione del Decreto Legge 4/2019 ha previsto in Regione Lombardia, oltre all'immissione di nuovo personale nel prossimo triennio, anche la collaborazione offerta dai 27 Navigator di Anpal Servizi (art. 12 co. 3 bis DL 4/2019, introdotto da L.26/2019) che svolgono dal 2020 le attività di supporto e assistenza tecnica, affiancando gli operatori dei Centri per l'impiego della Provincia di Monza e Brianza nell'erogazione dei servizi destinati ai beneficiari del reddito di cittadinanza.

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 (nr. 109 Provincia di Monza e Brianza).

Nelle more dell'attuazione dei concorsi, in coerenza con il DM 59/2020, le risorse previste dall'articolo 12 comma 3 del DL 4/2019 sono destinate per attività connesse all'erogazione del Reddito di cittadinanza e per l'assunzione di ulteriore personale a tempo determinato per garantire i servizi essenziali dei Centri per l'Impiego.

Ai sensi del Piano Regionale, le Province saranno inoltre chiamate alla realizzazione del potenziamento infrastrutturale delle sedi dei Centri per l'Impiego, compresa la dotazione informatica.

Le linee di intervento potranno prevedere spese e investimenti per arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica; manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI; affitto o acquisto di nuove sedi CPI.

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

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

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

Con riferimento alle attività previste dall'allegato A della Legge Regionale 4 luglio 2018 n. 9 saranno gestite da Afol Monza Brianza: 1) Gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati e all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali e verifica e certificazione degli stati occupazionali; 2) Attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei centri per l'impiego; 3) Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997; 4) Provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità; 5) Rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione; 6) Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extra-curricolari compresa la gestione dello Sportello EURES, European

Employment Services – Servizi Europei per l’Impiego; 7) Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all’inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro; 10) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all’attivazione dei lavori socialmente utili; 11) Procedimenti connessi all’erogazione del reddito di inclusione (fino a conclusione dell’ammortizzatore) e del reddito di cittadinanza.

2. Garantire il supporto al Collocamento Mirato delle Persone con Disabilità al relativo piano provinciale per l’occupazione, al coordinamento dei tavoli territoriali e la gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica (Incontro domanda-offerta match e Promotore L.68)

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

Nel corso dell’anno 2021, in funzione dell’evoluzione della pandemia COVID-19, si invita l’Agenzia a valutare l’erogazione di tali servizi anche con modalità sperimentali che mirino al contenimento del contagio, come già previsto nell’anno in corso.

B) Con riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l’Impiego e le Politiche Attive, nel quadro delle previste immissioni di personale con contingenti rilevanti, è imprescindibile l’adozione di una programmazione strategica che si basi su un *Piano di Fattibilità Pluriennale* relativo ad investimenti su risorse umane, strutturali e infrastrutturali dei CPI. Sulla base di tale piano, l’area perseguirà i seguenti obiettivi:

4. Riorganizzazione dei servizi al lavoro sulla base della complessiva dotazione di risorse umane afferenti all’area lavoro e al piano per l’inserimento di nuovo personale (stimati in 109 risorse complessive per il territorio di Monza e Brianza), sulla base delle tempistiche previste da Regione Lombardia e in funzione di preventivi accordi tra Provincia e AFOL che consentano il distacco del personale stesso presso le sedi dei CPI (o altri eventuali istituti contrattuali da valutare)

5. Attuazione delle fasi previste del piano per l’adeguamento delle sedi dei CPI per acquisto arredi, dotazione informatica e manutenzioni ordinarie e straordinarie oltre che per eventuali acquisizioni/comodato d’uso di nuove sedi e relativa ristrutturazione.

C) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro che, alla luce del particolare momento legato all’emergenza epidemiologica COVID-19, dovranno essere prioritariamente orientate a

fronteggiare gli effetti negativi che sul piano occupazionale ne sono derivati, dimostrandosi in grado di dare pronte risposte alle conseguenze, si invita l'agenzia a:

6. 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
7. Gestire i servizi connessi al reddito di cittadinanza, coordinando le attività di intergrazione tra gli operatori del CPI, i navigator e le attività territoriali di raccordo con gli Ambiti per la realizzazione dei P.U.C. (progetti utili alla collettività)
8. 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, con specifico riferimento a progettualità a sostegno dell'impatto economico derivante dalla crisi pandemica;
9. Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento di livello provinciale nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità;
10. 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;
11. Consolidare il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso progettualità di rete, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali;
12. 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.
13. Sviluppare, in sinergia con l'Area Formazione, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle "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 e grazie anche alla partecipazione al progetto "*Lombardia Europa 2020*" - *Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa*" – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

SERVIZI TERRITORIALI

Lo sviluppo di processi di integrazione e di collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali è in continua evoluzione. La normativa regionale vigente in materia di mercato del lavoro (LR 9/2018), prevede l'attivazione di modalità operative che possano assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi territoriali, le forme di collaborazione con gli enti locali, l'integrazione delle procedure in un Sistema informativo unitario, l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro, le modalità operative con cui assicurare il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico- privato nella gestione ed erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

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

E' stato avviato così un percorso di confronto volto a raccogliere e condividere problemi, contributi, idee e proposte da diverse realtà affinché la fase post-emergenza Covid-19 costituisca un'opportunità per la messa a punto di nuovi modelli di sviluppo per il territorio. Ambiente, inquinamento, occupazione e organizzazione del lavoro (con particolare attenzione alle opportunità aperte dallo smart working), mobilità, scuola, formazione e welfare sono temi che coinvolgono tutti e che dopo questa emergenza possono offrire un'occasione unica per ripensare il territorio elaborando nuovi modelli di sviluppo economico-sociale.

In quest'ottica Afol MB sarà pertanto chiamata a partecipare attivamente allo sviluppo di progettualità territoriali supportando l'amministrazione provinciale.

Sulla base di esperienze già presenti sul territorio e valorizzando i rapporti di rete già consolidati, si specificano i seguenti obiettivi:

1. Supportare la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto Brianza Restart, in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per migliorare l'efficacia del sistema regionale dei Servizi al Lavoro per la gestione delle crisi aziendali e per l'integrazione tra le politiche del Lavoro e dell'inclusione (attivazione delle

progettualità territoriali integrate con Comuni e Ambiti afferenti alla gestione del reddito di cittadinanza e dei progetti di pubblica utilità).

2. Supportare le attività provinciali afferenti al *Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione* (strumento concertativo a disposizione delle parti sociali e delle istituzioni del territorio provinciale, per la condivisione di analisi e l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione), impegnandosi al confronto periodico attraverso la partecipazione ad incontri di approfondimento in merito all'analisi delle fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e di indicatori socio-economici, e mettendo a disposizione reportistiche che possano essere utile strumento per una lettura integrata del contesto territoriale e spunti sui principali trend di sviluppo.
3. Supportare le attività di comunicazione e i servizi di assistenza amministrativa provinciali.
 - a) In materia di comunicazione, costituiranno obiettivo prioritario la valorizzazione delle eccellenze del sistema MB e la capitalizzazione del know-how maturato, con la finalità ultima di riposizionare il brand Brianza nella percezione collettiva, qualificandolo all'interno dell'offerta di servizi pubblici territoriali, accrescendo l'accountability del sistema MB come incubatore di potenzialità e come acceleratore di sviluppo economico nella capacità di lavorare in team. In tale contesto potranno essere valutati e richiesti ulteriori contributi da parte di Afol mediante azioni di supporto finalizzate a consolidare il patrimonio artistico, turistico e di sostegno allo sviluppo socio-economico del territorio.
 - b) Con riferimento alle attività di assistenza tecnico amministrativa Afol dovrà offrire supporto alla predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi, alla gestione di archivi e delle banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente, all'utilizzo delle piattaforme telematiche di negoziazione e ai portali di riferimento. Potranno essere inoltre valutate e previste ulteriori forme di supporto in tema di reclutamento/selezione e formazione delle risorse umane (es. ufficio concorsi).
4. Confermare l'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro": Afol avrà il compito di 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, intese anche come sostegno/inclusione delle fasce di utenza particolarmente svantaggiate e con maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del Lavoro oltre che

raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro dell'ambito territoriale di riferimento.

AREA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO

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, deve 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.

La Lombardia ha sviluppato in questi anni - a partire dalla legge regionale n. 30/2015 *"Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro"* e nel quadro delle evoluzioni normative nazionali - il sistema di istruzione e formazione professionale, attraverso la predilezione della modalità formativa duale e l'apertura a contesti formativi all'avanguardia, in Italia e all'estero.

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

Tra gli obiettivi prioritari permangono l'investimento sull'educazione dei giovani, la creazione di sinergie e complementarità tra il sistema educativo e le politiche del lavoro che promuovono di fatto nuovi modelli caratterizzati da una più stretta relazione tra istituzioni scolastiche e formative e mondo del lavoro.

Nell'ultimo quinquennio le disposizioni attuative della L. R. n. 30, in particolare le delibere emanate con cadenza annuale dalla giunta regionale in tema di programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro hanno consolidato un sistema di offerta che è diventata punto di riferimento per le famiglie e le imprese, assicurando lo stretto raccordo con il tessuto produttivo e l'efficacia nell'inserimento lavorativo, in particolare attraverso le esperienze in contesti organizzativi e produttivi, e la promozione dell'istituto dell'apprendistato.

Le innovazioni introdotte nell'anno formativo 2019/2020, con la D.G.R. del 28.01.2019 n. XI/1177, hanno consentito il superamento della distinzione tra percorsi ordinamentali e duali in favore di un sistema unitario capace di garantire la stessa potenziale efficacia dei percorsi nel raggiungimento degli obiettivi regionali.

E' stata riconosciuta e valorizzata l'importanza formativa ed educativa del lavoro, per tutelare l'evoluzione degli stili di apprendimento dei giovani in relazione alla loro età e la gradualità nell'affrontare i contesti sfidanti delle esperienze in alternanza, mediante percorsi strutturati con una modulazione delle ore dedicate all'apprendimento esperienziale, con metodologie formative protette, in laboratori, scuola impresa, tirocinio ed apprendistato.

In questo quadro la promozione dell'istituto dell'apprendistato risulta essere determinante per garantire un sempre maggiore legame con le imprese al fine di adattare i contenuti alla tecnologia, alle procedure e alle esigenze delle imprese.

La D.G.R. N° XI/2997 del 30/03/2020 "Programmazione del sistema di istruzione e formazione professionale per l'anno formativo 2020/2021" è andata nella direzione di consolidamento del Sistema mediante:

- l'approvazione di nuove Indicazioni ex art.22 della l.r. 19/2007 di cui si attende imminente pubblicazione,
- l'approvazione del nuovo Repertorio dei Profili regionali della leFP 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).

L'azione di consolidamento promossa da R.L. si fonda sulle seguenti direttrici di intervento:

- accrescere la reputazione del sistema con una campagna di comunicazione mirata ai diversi target con iniziative di promozione sul territorio in collaborazione con tutti gli attori coinvolti;
- potenziare l'orientamento, quale attività utile a prevenire la dispersione scolastica, sostenere il successo formativo, compiere transizioni consapevoli tra i sistemi educativi e tra la formazione e il lavoro e viceversa, nonché a combattere gli stereotipi di genere nelle scelte formative;
- rafforzare le reti sul territorio tra Istituzioni scolastiche, formative e imprese, consolidando il coinvolgimento delle imprese nell'attività didattica, attraverso gli strumenti delle *academy* e dei *training center* aziendali, dell'alternanza scuola-lavoro, anche in modalità protetta per determinate casistiche, e dell'apprendistato;
- prevedere azioni di contrasto alla dispersione, anche ulteriori rispetto a quelle articolate nel quadro unitario della leFP, con prevenzione dell'abbandono nelle scuole secondarie di primo e secondo grado, percorsi formativi flessibili per i giovani in diritto-dovere all'istruzione e formazione.
- semplificare e rendere maggiormente flessibili le procedure di gestione delle risorse, per rispondere ai diversi fabbisogni.

Pertanto, per l'anno formativo 20/21, in coerenza con i precedenti assunti, si chiede ad Afol di promuovere e sviluppare le seguenti linee di intervento:

I. PERCORSI DI leFP

La dote leFP dovrà prevedere le seguenti azioni:

- a) percorsi triennali e quadriennali per l'acquisizione della Qualifica/Diploma professionale, realizzabili in modalità ordinaria o in modalità "duale" ovvero prevedendo un monte ore annuo di alternanza scuola-lavoro di minimo 400 ore;
- b) percorsi di IV anno per il conseguimento del Diploma professionale, da realizzare di norma in modalità "duale" prevedendo un monte ore annuo di alternanza scuola-lavoro di minimo 400 ore;
- c) percorsi personalizzati per allievi con disabilità (PPD), realizzabili anche in modalità "duale", così configurati:
 - durata minima di 600 ore per ciascun anno formativo;
 - durata massima di tre anni cui eventualmente può seguire un anno integrativo;
 - se in modalità duale, con esperienze di alternanza scuola-lavoro per almeno 400 ore e comunque entro il limite del 50% della durata complessiva del percorso;
 - alternanza scuola-lavoro realizzabile in *modalità protetta* o mediante *impresa formativa simulata*, nonché organizzabile in modo differenziato in funzione delle esigenze di personalizzazione dei singoli allievi, attraverso modalità comuni all'intero gruppo classe, a piccoli gruppi, o individuali;
 - rilascio conclusivo di un attestato di competenze; nel caso in cui gli studenti abbiano raggiunto gli obiettivi previsti dalla progettazione del percorso, in riferimento agli obiettivi professionali e agli standard minimi, anche orari, possibilità di sostenere gli esami finalizzati al rilascio della qualifica.

II. INTERVENTI PER IL CONTRASTO ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA E FORMATIVA

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

I percorsi modulari per il contrasto alla dispersione scolastica e formativa, sono rivolti ad allievi dai 15 anni fino al compimento di 25 anni, che hanno interrotto un percorso di secondo ciclo, ossia non iscritti o frequentanti percorsi di istruzione o istruzione e formazione professionale nell'anno 2019/2020.

III. ESPERIENZE ALL'ESTERO

Nel quadro del sistema duale dovrà essere previsto il riconoscimento di esperienze all'estero, alle quali possono accedere studenti che partecipano a 400 ore di alternanza scuola lavoro nell'anno formativo (in percorsi formativi di qualifica o di diploma leFP 2020/2021 o con misure di allargamento alternanza) ovvero siano titolari di dote apprendistato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015.

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

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

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

All'interno del periodo di formazione esterna sarà possibile promuovere esperienze all'estero per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e/o di base (comunicative, relazionali) in contesti educativi qualificati e innovativi.

Si segnala inoltre che, successivamente alla D.G.R. N° XI/2997, pubblicata a maggio 2020, in uno scenario in continua evoluzione e caratterizzato dal protrarsi dello stato emergenziale, sono stati emanati da Regione Lombardia ulteriori provvedimenti per disciplinare l'avvio del nuovo anno formativo 2020/21:

- D.G.R. n. 3390 del 20/07/2020 "Indicazioni regionali per l'ordinato avvio dell'anno scolastico e formativo 2020/2021".
- Ordinanza n. 604 del 10/09/2020 "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19. Ordinanza ai sensi dell'art. 32, comma 3, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica, dell'art. 3 del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19 e dell'art. 1 comma 16 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33 (Scheda "Formazione professionale").
- D.D.U.O. n. 10614 dell'11/09/2020 "Prime indicazioni per lo svolgimento dell'anno formativo 2020/2021 in attuazione della D.G.R. 3390 del 20/07/2020".

Tali provvedimenti, che costituiscono fonti di indirizzo operative anche per Afol MB, hanno fornito indicazioni e strumenti per la progettazione dei percorsi formativi, 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, che possa preparare gli studenti all'ingresso nel mondo del lavoro.

Inoltre la realizzazione, durante il periodo di lockdown, di nuovi strumenti didattici che hanno portato allo sviluppo di un patrimonio importante di conoscenze e l'avvio di importanti opere di adeguamento realizzate all'interno delle sedi operative dei 3 CFP - parte integrante del "Piano di avvio dell'anno formative 2020/21", autorizzato con Prot. N. 32242 del 04/08/2020 - rappresentano i cardini dell'impianto didattico/formativo 2020/21 che Afol è chiamata a realizzare, nel rispetto delle linee guida regionali contenute nella DGR n. 3390, che prevedono i seguenti criteri :

- La formazione d'aula e/o di laboratorio viene svolta in presenza. In modo integrativo e complementare possono essere utilizzate modalità di formazione a distanza, da un lato per ottemperare alle regole di distanziamento in una fase di transizione e dall'altro per dare accesso ad una vasta quantità di contenuti, anche in forma interattiva, attraverso l'uso di tecnologie digitali nella didattica (art. 29bis, c.1, l.r. 19/2007 come modificata dalla l.r. 30/2015).

- È possibile erogare parte della formazione d'aula e/o di laboratorio in modalità FAD, avvalendosi di tutti gli strumenti di e-learning. La FAD può essere realizzata in modalità sincrona, all'interno di tutti i percorsi (FSE e Non FSE). La FAD asincrona può essere attivata solo nei percorsi non finanziati con FSE, incluso l'apprendistato.

- Il numero di ore complessivamente realizzate in FAD, in modalità sincrona e/o asincrona, non deve superare il 30% del monte orario annuale della formazione frontale (d'aula e di laboratorio). In caso di ritorno ad uno stato emergenziale, che determini la sospensione delle attività didattiche in presenza, sarà disposta, con apposito provvedimento della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro, una specifica deroga a tale percentuale.

- La formazione in contesto lavorativo (tirocinio formativo curricolare e alternanza scuola lavoro) viene svolta in presenza, nel rispetto delle disposizioni e dei protocolli di sicurezza della struttura/azienda ospitante.

Laddove si creassero circostanze straordinarie, la formazione in contesto lavorativo potrà essere svolta attraverso le seguenti modalità:

a) project work che potrà essere utilizzato in sostituzione della componente di alternanza scuola-lavoro e di tirocinio prevista nei percorsi formativi, qualora l'andamento del contagio configurasse una nuova situazione di emergenza, in base a parametri dettati dalle autorità preposte.

Il project work può essere svolto in modalità sincrona e asincrona nei percorsi non finanziati con risorse FSE. Nei percorsi sostenuti con risorse FSE, invece, potranno essere riconosciute solo le ore svolte in sincrono, con il supporto di un docente e/o di un tutor, risultanti dal timesheet dello studente e validate dal timesheet del docente o del tutor.

b) alternanza scuola-lavoro protetta, da intendersi come ambito di apprendimento in cui gli allievi possano sperimentare, con dinamiche concrete, il contesto organizzativo e produttivo attraverso forme quali:

- commessa da parte dell'azienda di un progetto o prototipo;
- coinvolgimento di un esperto aziendale nelle fasi di definizione/organizzazione dell'"impresa" e/o monitoraggio e valutazione degli esiti;
- valutazione delle attività e dei prodotti/servizi in capo all'azienda, in relazione a standard professionali;
- partecipazione a parti di un processo lavorativo reale

Si chiede inoltre ad Afol di valutare l'adozione di misure preventive volte a limitare la possibilità di un peggioramento rispetto ad un rischio classificato ad oggi comunque medio, introdotte con il D.D.U.O. n. 10614, in attuazione della D.G.R. 3390 del 20/07/2020, valide ad oggi fino al 31/10/2020 e oggetto di eventuali proroghe, come segue:

- le ore di formazione frontale (d'aula e di laboratorio) potranno essere organizzate in base alle esigenze di prevenzione del contagio da covid-19, a fronte del rischio di peggioramento del quadro epidemiologico, anche in deroga al limite del 30% in FAD definito con DGR 3390/2020;
- qualora venissero meno le condizioni di sicurezza in azienda o ci fosse impossibilità di svolgimento della formazione in contesto lavorativo (tirocinio formativo curricolare e alternanza scuola lavoro), sarà possibile realizzarla attraverso la modalità del project works.

Tenuto conto del quadro normativo sopra indicato, del contesto epidemiologico in continua evoluzione e del probabile adeguamento periodico delle misure individuate dalle autorità competenti da mettere in atto per lo svolgimento delle attività e dei servizi formativi allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID – 19, si forniscono di seguito i seguenti obiettivi da perseguire per l'anno 2021:

Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Progettare percorsi di qualifica e diploma professionale fondati su modalità formative alternative e più flessibili, modalità già sperimentate durante il lockdown e da mettere in atto nuovamente in caso di ritorno ad uno stato emergenziale, riguardanti sia la formazione d'aula e/o di laboratorio (svolta in presenza e, in modo integrativo e complementare, a distanza) sia la formazione in contesto lavorativo (in modalità project work o alternanza scuola lavoro protetta).
2. Completare l'adeguamento dei Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma professionale avviato nell'anno precedente, per recepire gli standard formativi del nuovo Repertorio Regionale leFP anche in funzione delle nuove metodologie introdotte con la didattica a distanza.
3. Integrare il registro elettronico con nuove funzionalità per consentire la valutazione degli apprendimenti per competenze, sia per l'accertamento degli standard formativi acquisiti in aula (in presenza e/o a distanza) che per l'accertamento in contesto lavorativo (tirocinio o alternanza).
4. Promuovere azioni innovative dei servizi di orientamento permanente fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale (scuole, comuni, imprese, etc.) per supportare nei processi di transizione scuola - lavoro le nuove generazioni e contrastare i fenomeni di dispersione scolastica.

Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. Partecipare attivamente alla realizzazione di azioni di rete, in sinergia con l'Area lavoro e con i partner territoriali, per promuovere interventi di riqualificazione, tra cui azioni formative, finalizzati a contrastare le crisi aziendali e a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari.
6. Realizzare un catalogo di servizi formativi connessi alle misure di politica attiva del lavoro, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, a valere sui contingenti dei Dispositivi nazionali e regionali Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro, per supportare nella collocazione dei giovani e nella ricollocazione/riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi, anche alla luce del nuovo contesto socio economico derivante dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.
7. Promuovere un catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante con l'obiettivo di promuovere il "lifelong learning" e di favorire lo sviluppo di nuove conoscenze e competenze lavorative, trasversali e tecnico professionali, con la finalità di migliorare la professionalità, garantendo così una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa.
8. 12. Sviluppare, in sinergia con l'Area Lavoro, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle "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 e grazie anche alla partecipazione al progetto "*Lombardia Europa 2020*" - *Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa*" – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Con riferimento alla formazione superiore:

9. Promuovere e rafforzare l'offerta di Alta formazione specialistica "Tecnico del restauro e dei beni culturali in legno", radicata sul territorio nella valorizzazione del patrimonio culturale, eccellenza regionale nella quale si tramandano competenze e saperi insieme a innovazione e digitalizzazione.

RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI

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

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

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

Con particolare riguardo ai percorsi in diritto/dovere di istruzione e formazione, si richiama la Delibera di Giunta Regionale n. 3143 del 18.02.15 invitando l'azienda, solo se necessario e in modo residuale, a finanziare tali percorsi attraverso risorse proprie dell'Azienda e/o attraverso l'impiego di parte dei ricavi dei servizi a pagamento offerti sul libero mercato. 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.
- Rientra nelle facoltà dell'Agenzia valutare l'attivazione di un piano per l'assunzione di personale in forma stabile per la gestione dei servizi di formazione professionale, con particolare riferimento alle materie culturali e di base;
- Si invita a condividere e sviluppare i necessari strumenti organizzativi e operative, anche mediante l'elaborazione di apposito Piano di Fattibilità, utili a garantire l'esercizio della funzione di gestione amministrativa in capo ai Centri ai Centri per l'impiego, in vista dell'attuazione del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle misure connesse al Reddito di Cittadinanza, mediante il supporto offerto dal personale di Anpal Servizi S.p.A.
- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda speciale AFOL MB, nei limiti sopra indicati, di valutare la possibilità di avvalersi degli strumenti di flessibilità introdotti dalla legislazione in materia di lavoro privato, laddove non sussistano previsioni pluriennali.
- Si rimette alla discrezionalità dell'azienda la stipula di specifici accordi in sede sindacale che regolamentino i contingenti relativi a determinate tipologie contrattuali (quali il contratto a tempo determinato, il contratto di somministrazione e il part-time);
- 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). 12

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA AMMINISTRATIVA e PRIVACY

L'Azienda Speciale proseguirà nel dare attuazione, per gli aspetti di competenza, alla normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e a quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, secondo le indicazioni contenute nello schema del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 in corso di attuazione-, approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza, assicurando nei confronti di quest'ultima un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al d.lgs. n. 231/2001, e aggiornamento dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.

L'azienda proseguirà le azioni di monitoraggio e sviluppo per la conformità al Regolamento UE 2016/679 e al D. Lgs. 196/2003 e come modificato dal D. Lgs. 101/2018 in tema di protezione dei dati personali.

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

VERIFICHE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO

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

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

RELAZIONE TRIMESTRALE

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

REPORT ANNUALE DI MONITORAGGIO E CONTROLLO

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