



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

Bilancio consuntivo 2019

Relazione del Direttore Generale

Rif. Delibera Giunta Provinciale n. 78 del 11/07/13

Sommario

1. Premessa e analisi del contesto	3
2. Obiettivi	8
3. Servizi	13
3.1 Servizi Formativi e di Orientamento	13
3.2 Servizi al lavoro.....	26
3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI.....	26
3.2.2 Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato, piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa.....	27
3.2.3 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro.....	32
3.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico –amministrativa.....	38
3.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa.....	38
3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro	39
4. Servizi direzionali	43
4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane	43
4.1.1 Dotazione organica	43
4.1.2 Report variazioni personale di periodo	45
4.1.3 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo	46
4.1.4 Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo.....	47
4.1.5 Sviluppo HR.....	47
4.1.6 Gestione giuridica	49
4.1.7 Gestione economico previdenziale.....	52
4.2 Amministrazione, finanza e controllo	52
4.3 Acquisti	54
4.4 Gestione del patrimonio	60
4.5 Eventi e comunicazioni	62
4.6 Sistema informatico e informativo aziendale.....	63
5. Gestione economica e finanziaria – Il Bilancio di esercizio	67
5.1 Andamento della gestione.....	67
5.2 La Balanced Scorecard Aziendale.....	70
5.3 Conto economico.....	72
5.4 Stato Patrimoniale	74
5.5 Gestione Finanziaria	75
5.6 Il piano annuale degli Investimenti. Report degli investimenti di periodo.....	78
5.7 Analisi dei risultati settoriali	80
5.7.1 Servizi Formativi e di orientamento.....	80

5.7.2 Servizi al Lavoro.....	84
5.7.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa	89
5.8 Aree di rischio	90
5.9 Rapporti con le parti correlate	92
5.10 Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124	97
6. Compliance	99
6.1 Prevenzione della corruzione	99
6.2 Trasparenza amministrativa.....	99
6.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001.....	100
6.4 Certificazione della Qualità Aziendale.....	100
6.5 Privacy	101
6.6 Codice dell'amministrazione digitale	101
6.7 Piano annuale della sicurezza: D.lgs 81/2008.....	102
6.8 L'emergenza Covid- 19	105

1. Premessa e analisi del contesto

In coerenza con lo Statuto di Afol Monza Brianza –art.22- approvato nella versione vigente con Delibera di Consiglio n. 46 del 13 dicembre 2018, il Bilancio di esercizio 2019, accompagnato dalla presente relazione, si configura come uno dei documenti contabili fondamentali e quale strumento prioritario di consuntivazione degli obiettivi assegnati e ha l'obiettivo di illustrare i risultati e le iniziative perseguite nell'esercizio di riferimento, in coerenza con le linee programmatiche elaborate nel Piano Programma, approvato con verbale dell'Amministratore Unico n 63 del 7/11/2018 e delle analisi dell'evoluzione del contesto normativo ed economico.

Partendo da tale ultimo assunto giova in via preliminare evidenziare che il perimetro di azione all'interno del quale ha operato l'Agenzia in questi ultimi anni è stato caratterizzato da importanti cambiamenti che hanno influenzato e determinato la necessità sia di ridisegnare e/o ampliare alcuni tratti della mission aziendale sia di consolidare alcune linee di servizio e i relativi assetti organizzativi aziendali.

Tra fine 2018 e per tutto il 2019 si è infatti configurato per l'Agenzia un orizzonte di particolare complessità ma anche di nuovi ambiti di sviluppo.

Le Linee di indirizzo contenute nel DDP n. 129 del 18 ottobre 2018 fornite dalla Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB per l'anno 2019 "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali", hanno evidenziato la necessità di superare gli aspetti di precarietà che hanno caratterizzato la vita di Afol in questi ultimi anni.

Tali linee hanno individuato una serie di ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, primo fra tutti il potenziamento dei "servizi di rete" rivolti ai Comuni della Brianza, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio.

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

È nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti nell'anno 2019 e con i quali intende sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell'Agenzia anche per gli anni 2020/21.

Già alla fine del 2018 è stato dato impulso a quello che è sempre stato 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 anche si è aggiunto l'indirizzo di costruire nuove forme di integrazione e collaborazione con gli Enti locali.

Questo si è tradotto in un percorso di analisi, iniziato ad ottobre e culminato con l'approvazione nel Consiglio Provinciale del 13/12/2018 di due convenzioni:

1. la Convenzione tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro;
2. 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 1, 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.

Inoltre, la Provincia di Monza, con Decreto Presidenziale n. 4 del 22.01.19 ha assegnato ad Afol € 103.929 a titolo di “Contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro”.

Tali importanti azioni di riassetto strategico hanno necessitato preventivamente di una modifica statutaria, approvata in Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 46 del 13/12/2018, dove è stato dato maggior respiro alla mission aziendale e dove è stato previsto il necessario supporto, mediante l'erogazione del contributo istituzionale di cui sopra, allo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia.

Nel 2019 si è quindi provveduto ad attuare gli obiettivi previsti dalle convenzioni, mediante la stipula di appositi contratti di servizio, di cui uno di durata quinquennale (“Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego e del collocamento mirato”), che consentiranno ad Afol di agire nei prossimi anni in un quadro strategico di ampio respiro.

Lo stesso DDP n. 113 del 24/10/2019 “Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali” fornendo le Linee di indirizzo all'Agenzia per l'anno 2020, ha consolidato l'impianto istituito nel 2019 e ha tracciato le linee strategiche per un ulteriore potenziale consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali, che potrebbe tradursi con un' ipotesi di riassetto societario mediante la

partecipazione dei singoli comuni nella compagine sociale, previo apposito studio di fattibilità.

Nel 2019, tra le azioni di consolidamento dell'azienda, si è inserita anche l'adozione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro e la messa a regime dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza.

La Provincia di Monza e AFOL MB sono state coinvolte nelle prime fasi di programmazione e gestione del "Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del Lavoro", approvato dall'intesa della Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 17 aprile 2019, 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.

La Legge 26/2019 di conversione del Decreto Legge 4/2019 ha previsto in Regione Lombardia ulteriori 1378 unità di personale nel prossimo triennio ai quali si aggiunge la collaborazione offerta dai 329 Navigator di Anpal Servizi (art. 12 co. 3 bis DL 4/2019, introdotto da L.26/2019).

A partire dal 4 novembre 2019 sono stati inseriti nelle sedi dei Centri per l'Impiego 25 dei 27 navigator previsti per la Provincia di Monza e Brianza che, in base alla Convenzione tra Regione Lombardia e Anpal Servizi sottoscritta il 6 agosto 2019, svolgono le attività di supporto e assistenza tecnica, affiancando gli operatori dei Centri per l'impiego nell'erogazione dei servizi destinati ai beneficiari del reddito di cittadinanza, mentre è già stato definito il contingente di personale attribuito a Monza e Brianza - pari a 109- delle 1378 unità da inserire nel prossimo triennio.

Inoltre lo stesso Piano straordinario nazionale di potenziamento dei Centri per l'impiego ha previsto un rilevante sostegno finanziario da destinare anche al "potenziamento infrastrutturale" degli stessi. Regione Lombardia, con la DGR N. 2389, all'interno del proprio Piano Regionale, ha destinato alla Provincia di Monza e della Brianza 3.920.803,18 per l'annualità 2019 e 3.275.365,31 per l'annualità 2020.

Tale importante assegnazione di risorse (di cui una prima quota di €1.960.401,59 pari al 50% della quota 2019, è già stata trasferita dalla Regione alle Provincia di Monza e Brianza), congiunta all'indizione dei concorsi per l'assunzione del personale che sarà inserito nelle sedi dei Centri per l'Impiego presumibilmente a partire dal secondo semestre 2020, costituirà uno dei principali obiettivi di consolidamento e sviluppo dell'intera agenzia.

Un altro tratto distintivo dello sviluppo dei servizi al lavoro ha riguardato la nuova progettualità sperimentale a valere sulla Convenzione Provincia - Comuni per lo sviluppo dei "servizi di rete al lavoro", la cui gestione è stata affidata ad Afol. Si è implementata una nuova forma di gestione, volta in primo luogo a garantire la semplificazione dei processi amministrativi in capo ai singoli Comuni e anche un'offerta ampliata di servizi sempre più rispondenti ai bisogni stratificati e

complessi espressi dall'utenza, in una logica di prossimità, di integrazione e di collaborazione tra Provincia e le amministrazioni comunali per sostenere ed accompagnare le persone nelle fasi di transizione tra lavoro-non lavoro-formazione.

Nello specifico, è stato possibile consolidare l'offerta capillare di servizi di rete al lavoro erogata presso i 27 sportelli comunali (con 29 Amministrazioni Comunali aderenti), valorizzando le buone prassi già presenti sul territorio nell'ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del Lavoro, e rafforzando 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. Tutto ciò ha anche permesso di raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro negli ambiti territoriale di riferimento.

Questo importante risultato avrà l'obiettivo di saldarsi anche con quanto previsto dal DM 4/18 dove sono previsti importanti meccanismi di integrazione dei sistemi territoriali tra politiche attive e politiche di inclusione.

Il 2019 è stato un importante anno di consolidamento anche per l'area della formazione professionale che, sulla base delle indicazioni contenute nella DGR n. del 28.01.2019 n. XI/1177 "Programmazione del Sistema unitario di istruzione, Formazione e lavoro della Regione Lombardia per l'anno Scolastico 2019/2020" ha gradualmente perseguito gli obiettivi previsti nella programmazione delle attività formative facendo proprie alcune rilevanti innovazioni:

- 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 di proporsi come opportunità di scelta per i giovani e le famiglie, attraverso una modulazione graduale del monte ore dedicato all'apprendimento esperienziale, con metodologie formative protette, in laboratori, scuola impresa, tirocinio ed apprendistato;
- Il rafforzamento della stretta connessione tra sistema degli operatori accreditati e imprese meglio strutturate per lo sviluppo delle competenze, attraverso la valorizzazione di esperienze innovative quali le imprese formative e Academy aziendali e interaziendali;
- La valorizzazione del Sistema di IeFP attraverso la dote IeFP;
- L'Apprendistato di primo livello (art.43 d.lgs 81/15);
- Azioni per la promozione e consolidamento del sistema di formazione professionale;
- Interventi a regia diretta Regionale con riferimento a qualificazione del sistema territoriale;
- Azioni per il supporto e la promozione del sistema.

Tali importanti azioni di consolidamento, innovazione e sviluppo avvenute nel secondo semestre del 2019 devono essere confrontate con un deciso rallentamento della programmazione regionale sui principali dispositivi legati alle politiche attive del lavoro come

la DUL e Garanzia Giovani, che hanno fatto registrare sensibili variazioni della performance gestionale dell'Agenzia e delle singole aree lavoro e formazione. La tenuta complessiva del risultato di bilancio non è stata compromessa (per una analisi dettagliata dei risultati e delle azioni correttive messe in campo si rimanda al paragrafo 5.1. della presente relazione) ma dovrà essere attentamente monitorata nel prossimo esercizio.

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

Come da dati INPS Gennaio-Novembre 2019, a livello nazionale, le assunzioni riferite ai soli datori di lavoro privati sono state 6.666.609, in calo rispetto al 2018 (-5,6%).

In crescita risultano i contratti a tempo indeterminato (+5,7%), i contratti di apprendistato (+5,9%), i contratti di lavoro stagionale (+13,2%) e i contratti di lavoro intermittente (+6,6%). Risultano invece in calo i contratti in somministrazione (-27,8%), come anche i contratti a tempo determinato (-8,4%).

La fase di crescita delle assunzioni a tempo indeterminato e delle assunzioni con apprendistato si è conclusa tra agosto e settembre 2019. Per i contratti a tempo determinato si registra una dinamica di leggero calo per tutto l'arco dell'anno rispetto al 2018; per i contratti di somministrazione il calo è invece netto e rilevante per tutte le mensilità in analisi.

Nel 2019 si registra, rispetto al 2018, un importante incremento delle trasformazioni da rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato (da 463.117 a 653.495: + 190.378, +41,1%).

Le cessazioni nel complesso sono state 6.153.675, in calo rispetto all'anno precedente (-3,1%): la diminuzione riguarda in particolare le cessazioni relative ai rapporti a termine e in somministrazione¹.

A livello regionale i dati SISTAL confermano anche per il 2019 un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni, che si attesta a 15.766 unità.

Rispetto al 2018 si registra una crescita del 5,5% degli avviamenti di contratti permanenti (apprendistato e tempo indeterminato).

In particolare gli avviamenti a tempo indeterminato pari a 388.204 unità, sono incrementati del 4,9% rispetto al 2018 e i contratti di apprendistato, pari a 66.571, registrano un aumento del 9,4% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

Rimane invece negativo (-5.114 unità) il saldo tra avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro permanenti, con un peggioramento rispetto al 2018 dove il saldo era pari a -765 unità.

Si conferma positivo (20.880 unità) il saldo tra avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro a termine, anche in questo caso con un peggioramento rispetto al 2018 dove il saldo era pari a (82.058 unità).

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

Restringendo il focus al territorio della Provincia di Monza e della Brianza, la situazione segue il flusso regionale, seppur con percentuali differenti.

Il saldo tra gli avviamenti e le cessazioni risulta 2.414 unità, registrando una flessione del -6.6% rispetto alla precedente annualità.

È stato riscontrato un saldo negativo relativamente agli avviamenti e alle cessazioni per i contratti permanenti (-836 unità), con un calo rispetto al 2018 del - 9,3% (apprendistato e tempo indeterminato).

In calo invece complessivamente i contratti flessibili (-1,5%), i quali rappresentano il 31% del totale degli avviamenti della Provincia.

Andando infine più nel dettaglio:

- Un trend positivo è stato rilevato per quanto riguarda i contratti di apprendistato (4.345 unità, +11% rispetto all'anno precedente)
- Un trend negativo è stato rilevato per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato (26.493 unità, -0,5% rispetto all'anno precedente)
- Un trend positivo è stato rilevato per quanto riguarda i contratti a tempo determinato (54.769 unità, +0,8% rispetto all'anno precedente)
- Un trend negativo è stato rilevato per quanto riguarda i contratti in somministrazione (10.730 unità, -12,4% rispetto all'anno precedente)²

2. Obiettivi

La performance generale di bilancio, come anticipato nel paragrafo precedente presenta, nel 2019, punti di forza e punti di miglioramento sui quali l'Agenzia ha già orientato la propria azione programmatica e di gestione già a partire dal Budget 2020. Alcune criticità derivanti dal rallentamento dalla programmazione regionale sui principali dispositivi legati alle politiche attive del lavoro, come la DUL e Garanzia Giovani, pur avendo influito significativamente sulla performance generale dell'agenzia, non ne hanno pregiudicato la tenuta complessiva, frutto, come sempre, dell'equilibrio raggiunto tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche e necessario contenimento dei costi. Di seguito, in dettaglio, si declinano i principali obiettivi strategici e operativi a cui l'azienda è stata chiamata nel 2019 a sviluppare la propria azione programmatica e si rimanda ai successivi paragrafi l'analisi dei risultati ottenuti.

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

1. È stata assicurata 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, alla luce di quanto previsto dalla recente introduzione della L.R. n. 9 del 04 luglio 2018;
2. È stato gestito lo sportello Eures;

² Fonte SISTAL (Sistema Informativo Statistico Lavoro) Regione Lombardia 2019.

3. È stato supportato ed è stata fornita assistenza tecnica al Servizio Occupazione disabili provinciale;
4. Sono stati in parte perseguiti gli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro III Fase e Garanzia Giovani II Fase, integrate con altre iniziative di carattere nazionale rivolte a target specifici;
5. Sono state realizzate, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure sperimentali di inserimento lavorativo;
6. È stato consolidato il ruolo di supporto al coordinamento nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità;
7. È stata notevolmente sviluppata la gestione degli "Sportelli lavoro" mediante una progettualità sperimentale di "servizi di rete" comunali e sovracomunali in grado di garantire forte saldatura con il territorio e in particolare con gli enti locali in termini di capillarità e prossimità del servizio, a fronte di bisogni stratificati e complessi espressi dall'utenza;
8. È stato consolidato il ruolo raggiunto dall'area nella realizzazione di progetti che prevedono l'erogazione di misure e servizi 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. Sono stati sviluppati interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio;
10. È stato consolidato il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso nuove progettualità, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali;
11. Sono stati promossi accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo e il supporto all'autoimprenditorialità attraverso l'utilizzo di finanziamenti e/o incentivi alle imprese provenienti dal settore privato;
12. È stato consolidato il Servizio di analisi ed elaborazione dati del Mercato del Lavoro e Politiche Attive favorendo la diffusione di informazioni relative all'andamento occupazionale a livello comunale, sovracomunale e provinciale;
13. Sono state avviate e gestite le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, nelle forme che saranno definite a livello nazionale e regionale a seguito dell'approvazione della Legge di Stabilità 2019.

Per quanto riguarda l'Area Formazione:

1. È stato consolidato e ampliato l'assetto organizzativo, didattico-metodologico e tecnologico sperimentato nello scorso anno formativo, per favorire le innovazioni introdotte dal sistema duale (L.R 30/15) nei percorsi in DDIF, anche mediante l'attivazione di nuovi indirizzi professionali;
2. È stato completato il percorso di promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica mediante lo sviluppo e il coordinamento di azioni formative della rete delle scuole della Provincia di Monza e Brianza anche attraverso l'ausilio dei dispositivi di finanziamento regionali;
3. È proseguita la messa a regime dell'utilizzo del registro elettronico fino alle classi terze, estendendone l'accesso a tutte le famiglie;
4. Sono state erogate azioni di potenziamento dei servizi di orientamento permanente, volti a contrastare fenomeni di dispersione scolastica, attraverso la costituzione di reti territoriali di scuole e comuni;
5. È stato valorizzato e sostenuto il ruolo di Afol MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro;
6. Sono state realizzate, in stretto raccordo con l'Area Lavoro, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali mediante azioni di riqualificazione tese a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari delle azioni formative;
7. È stata potenziata la formazione continua, permanente e abilitante anche mediante l'utilizzo di dispositivi di finanziamento integrati e non, coniugati al potenziamento dell'offerta formativa;
8. Si è partecipato a progetti di mobilità internazionale per favorire lo scambio reciproco di esperienze di tirocinio all'estero;
9. Sono stati erogati, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, l'erogazione dei servizi formativi a valere sul Dispositivo Dote Unica Lavoro Fase III e Garanzia Giovani Fase II.

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione che ha sviluppato nel corso del 2019 l'Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria, orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Sono stati consolidati i sistemi di programmazione e controllo, anche in vista del continuo monitoraggio delle performances a valere sui dispositivi dotati regionali DUL e GG.;
2. Si è provveduto ad avviare il percorso di contrattazione e confronto che ha portato in data 19.7.19 alla sottoscrizione del nuovo CCDI a cui contestualmente si è affiancata un'importante azione di rivisitazione degli strumenti e metodologie di valutazione della performance, analisi giuridica e monitoraggio della dotazione organica aziendale. A ciò si è affiancata la consueta attività di gestione degli adempimenti contrattuali connessi alla gestione del Fondo delle risorse decentrate. Inoltre, come previsto negli obiettivi, si è conseguito l'obiettivo di implementare il nuovo software Urbi di rilevazione delle presenze, primo passo per lo sviluppo integrato delle funzioni HR.

3. È stato realizzato il piano formativo orientato al rafforzamento delle competenze, in relazione ai bisogni espressi dalle singole aree, tenuto anche conto degli ambiti formativi previsti nel Piano delle Azioni Positive, nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza oltre che gli adempimenti formativi previsti dal D. Lgs.81/08;
4. Sono state attuate le azioni previste dal Piano delle Azioni Positive 2017-19 valorizzando l'esperienza maturata in questi anni sui temi dell'ambiente di lavoro e del benessere organizzativo, formazione e informazione intesi come innalzamento delle competenze in tema di pari opportunità e politiche di genere, conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, azioni di diffusione, comunicazione e ascolto e benessere organizzativo. Si ricorda che anche nel 2019 è stata garantita la partecipazione diretta di Afol MB a reti progettuali provinciali ed interprovinciali sui temi di cui sopra. In data 19/12/2019 è stato inoltre approvato il nuovo piano delle azioni positive 2020-2022, dove costante è stato l'impegno a promuovere e ad inserire, anche per il futuro, lo studio e l'analisi di azioni mirate in tema del benessere organizzativo/welfare aziendale.

L'area ICT ha invece garantito:

1. lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware\software e l'implementazione di nuove funzionalità per l'efficientamento della comunicazione tra e le diverse sedi;
2. ha consolidato il servizio di manutenzione, coordinato i sistemi informativi aziendali e software didattici, mantenuto e sviluppato la rete LAN\WAN aziendale, garantito i servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server, promosso l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica;
3. ha proseguito il percorso verso la dematerializzazione quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, che consente risparmi diretti - in termini di carta e spazi recuperati - e indiretti - in termini di tempo ed efficacia dell'azione dell'azienda. Gli obiettivi fondamentali, hanno permesso di incrementare l'efficienza, controllare meglio i processi e facilitare l'organizzazione del lavoro.
4. ha sviluppato ulteriormente politiche di sicurezza dei dati e politiche di Disaster Recovery;
5. ha promosso e supportato l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica;
6. ha gestito il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative;
7. ha garantito il servizio di supporto per le Comunicazioni obbligatorie;
8. ha implementato dal punto di vista logico\informatico quanto necessario per rendere operativa a maggio la nuova sede di Afol in piazza Cambiaghi all'interno della LAN\WAN di Afol.

La revisione organizzativa apportata nel 2018 ai servizi afferenti all'area tecnica ha permesso di consolidare competenze e processi importanti nelle funzioni di supporto alle aree.

Determinante, ai fini dello sviluppo dei servizi erogati nel 2019 e oggetto di procedure ai sensi del Codice degli Appalti, l'azione di sinergia svolta tra l'ufficio gare/appalti di Afol e la Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e Brianza.

La corretta gestione del patrimonio immobiliare, dove è evidente la necessità di un continuo aggiornamento e/o adeguamento degli ambienti di lavoro ai requisiti di igiene sanitaria, salute e sicurezza e non ultima la conservazione attraverso una adeguata e corretta pianificazione di interventi manutentivi a medio-lungo termine, è stata per il 2019 garantita, ma dovrà essere sicuramente potenziata, sia alla luce dell'affidamento in comodato d'uso di una porzione della sede di Piazza Cambiaghi, concesso dalla Provincia di Monza Brianza ad Afol MB, sia per ciò che concerne il nuovo piano di potenziamento delle strutture dei cpi descritto in premessa.

Rispetto alla Compliance, grazie al contributo di tutte le aree, sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

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

La costante azione di monitoraggio e controllo degli obiettivi assegnati ha rappresentato uno degli elementi fondamentali di cui l'agenzia si è dotata per dare evidenza, nei tempi previsti, della sostenibilità delle scelte effettuate, anche alla luce di alcuni margini di incertezza connotati nella natura di alcuni dispositivi a ricavo variabile e che nel 2019 si sono manifestati in tutta la loro evidenza.

Un sincero ringraziamento a tutte le risorse per la competenza, la motivazione e l'impegno profuso per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

3. Servizi

3.1 Servizi Formativi e di Orientamento

Il Programma regionale di sviluppo della XI Legislatura, approvato con D.c.r. n. XI/64 del 10 luglio 2018, ha confermato le prerogative regionali in tema di istruzione, formazione e lavoro definite negli anni precedenti.

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

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

In base a tale prospettiva sono state sviluppate strategie nell'Area Formazione quali:

- L'apprendimento permanente e l'inserimento dei giovani nel tessuto produttivo attraverso l'alternanza e l'apprendistato;
- La programmazione dell'offerta formativa professionalizzante - continua, permanente e di specializzazione - più coerente con il mercato del lavoro, attraverso una collaborazione strutturata e sinergica tra il sistema formativo e delle imprese, al fine di renderla più adeguata ai fabbisogni del tessuto economico e alle possibilità di inserimento lavorativo.

Per la valorizzazione della formazione in assetto lavorativo sono stati attivati strumenti quali il tirocinio e l'apprendistato, nella piena attuazione delle nuove norme e degli accordi/intese con il partenariato sociale e con le imprese.

Formazione in DDIF

L'offerta formativa di AFOL riferita al secondo ciclo dei percorsi regionali di IeFP (qualifica triennale/quadriennale e IV anno per il diploma professionale) è stata integrata con il potenziamento del sistema di alternanza scuola-lavoro. È stato consolidato il sistema duale di Regione Lombardia così che il conseguimento delle qualifiche e dei diplomi professionali da parte degli studenti è avvenuto anche attraverso l'integrazione tra formazione e lavoro e l'apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale.

Per il 2019 gli obiettivi prioritari dell'area formazione di AFOL MB, inseriti in ottica di continuità con quelli avviati nel biennio 17/18 si sono tradotti mediante il consolidamento dei processi di area, sul fronte organizzativo interno, e al tempo stesso la ricerca e lo sviluppo di

nuove opportunità per tutti i servizi afferenti alla formazione, orientamento e ai servizi integrati con l'area lavoro.

Da questo quadro discendono gli obiettivi perseguiti riferiti al complesso delle attività formative riferite all'anno 2019.

1. Consolidare ed ampliare l'assetto organizzativo, didattico-metodologico e tecnologico sperimentato nello scorso anno formativo, per favorire le innovazioni introdotte dal sistema duale (L.R 30/15) nei percorsi in DDIF, anche mediante l'attivazione di nuovi indirizzi professionali

La Legge Regionale n. 30/2015 "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di Istruzione, Formazione e Lavoro in Regione Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro" ha delineato un sistema di formazione professionale unitario, fortemente innovativo e competitivo, capace di rispondere alle trasformazioni del contesto economico-sociale.

Regione Lombardia, anche per la programmazione dell'offerta formativa del 2018/2019, ha confermato la centralità e la funzionalità del sistema duale in alternanza scuola-lavoro, l'apprendistato formativo ed il forte sostegno alla filiera professionalizzante.

L'impulso, dato nei precedenti anni formativi e confermato per l'anno 2018/2019, all'implementazione del sistema duale nell'istruzione e formazione professionale è stato di notevole impatto sul sistema organizzativo dei CFP e, al contempo, ha determinato un miglioramento sostanziale nel rapporto di relazione con le aziende del territorio.

AFOL MB si è allineata pienamente al Sistema Duale di Regione Lombardia, che sostiene il legame tra il mondo della formazione e quello del lavoro, offrendo ai propri allievi la possibilità di essere assunti dalle aziende con contratto di apprendistato; attraverso tale opportunità, gli allievi hanno potuto conseguire la Qualifica o il Diploma professionale, alternando la presenza in formazione nei CFP e in azienda.

AFOL MB ha perseguito il coinvolgimento della scuola secondaria, delle istituzioni locali, delle aziende e, più in generale, del mondo produttivo brianzolo in progetti finalizzati alla ridefinizione del sistema di promozione degli indirizzi professionali per i giovani in uscita dalla scuola secondaria di I grado, con l'obiettivo di ridurre il gap tra i desiderata dei giovani adolescenti e le reali possibilità occupazionali offerte dal mercato del lavoro, favorendo in questo modo così il matching tra domanda e offerta.

In accordo con quanto esposto, per l'a.f. 2019/2020 era stato previsto un ampliamento dell'offerta formativa dei tre CFP di AFOL MB, attraverso l'inserimento di nuovi indirizzi di qualifica e, nello specifico:

- CFP Pertini - Seregno: Operatore della ristorazione - Servizi di sala e bar;
- CFP Marconi - Concorezzo: Operatore della ristorazione - Servizi di sala e bar; Operatore dei sistemi e dei servizi logistici.

Tuttavia, a fronte di un numero esiguo di iscrizioni ai nuovi percorsi offerti, si è preferito implementare i corsi già esistenti per i quali si era registrato un alto numero di richieste di iscrizione; per questo motivo, presso il CFP “S. Pertini” di Seregno, sono state attivate due classi prime sia per il corso “Operatore alla riparazione di veicoli a motore – riparazione parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo” che per il corso “Operatore della trasformazione agro-alimentare – panificazione e pasticceria”.

Come già sperimentato nei precedenti anni formativi, è stata implementata, all’interno dei CFP di AFOL MB, la proposta di apprendimento duale a studenti già inseriti nei percorsi ordinamentali di IeFP, attraverso esperienze di alternanza scuola lavoro.

La necessità di trovare delle soluzioni innovative, ha seguito tre grandi direttive: l’ambito organizzativo, l’ambito didattico-metodologico e l’ambito tecnologico.

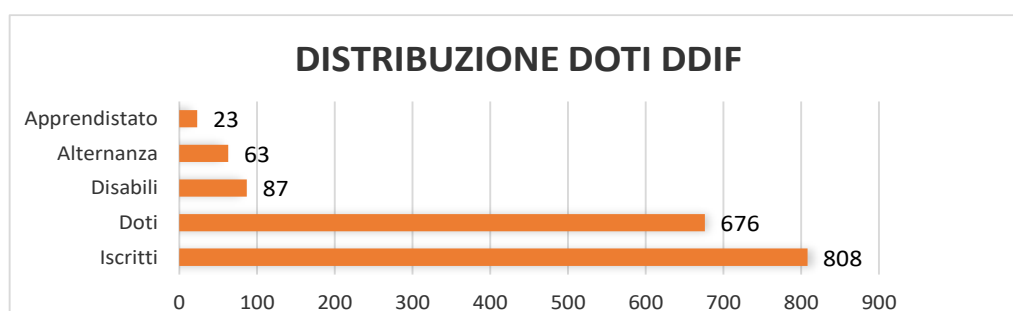
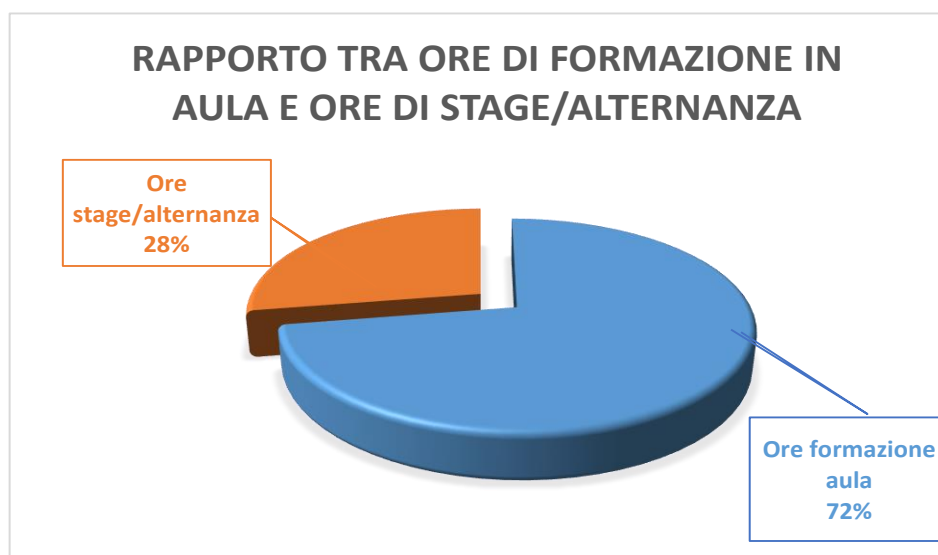
A proposito degli ambiti metodologico-didattico e tecnologico, oltre all’estensione dell’adozione del registro elettronico a tutte le classi dei tre CFP di AFOL MB, una prospettiva di innovazione è stata rappresentata dai laboratori professionali realizzati direttamente in azienda che, oltre ad offrire l’opportunità di condividere spazi e strumenti di lavoro, hanno permesso l’instaurarsi di relazioni significative tra soggetti diversi che, a loro volta, hanno portato alla creazione di alleanze, sinergie e collaborazioni.

A livello organizzativo, sono stati mantenuti e talora incrementati i cambiamenti già introdotti nel precedente anno formativo in relazione al calendario scolastico, all’attribuzione degli incarichi, all’orario delle lezioni e a tutti quegli ambiti collegati alla gestione dei percorsi formativi.

Per l’anno formativo 2018/2019, a fronte di un numero di allievi pari a 808 iscritti, si è registrata una sensibile riduzione degli allievi non dotati da -91 del precedente a.f. a -46 allievi, a fronte di un adeguato utilizzo delle doti del Sistema Duale (alternanza scuola lavoro e apprendistato), sulla base dei nuovi assetti organizzativi delle attività didattiche. Si è così ottenuto un incremento delle doti a: 676 doti ordinamentali, 87 doti DVA, 63 doti in alternanza scuola-lavoro e 23 doti apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Dati DDIF 2019	N.	%
N. corsi (corrisponde al n. classi per il rating)	48	
N. alunni frequentanti al 31 ottobre	808	
N. alunni non dotati o autofinanziati	46	6%
N. alunni a fine anno (% ritirati)	782	3%
N. ammessi a anno successivo o esami finali	716	89%
N. classi attivate in alternanza	19	40%
N. alunni in alternanza	63	8%

N. apprendisti art.43	23	3%
N. Doti disabilità	87	11%



2. Completare il percorso di promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica mediante lo sviluppo e il coordinamento di azioni formative della rete delle scuole della Provincia di Monza e Brianza anche attraverso l'ausilio dei dispositivi di finanziamento regionali.

In continuità con le attività sviluppate dal 2013 al 2016, attraverso specifici avvisi pubblici emanati in attuazione delle D.g.r. n. 558/2013, n. 2375/2014, n. 3116/2015 e n. 5415/2016, con la D.g.r. n. 6643 del 29/05/2017 "Approvazione delle Linee Guida per l'azione denominata Formazione Insegnanti Generazione Web Lombardia per gli anni scolastici 2017/2018 e 2018/2019 a sostegno delle politiche integrate di innovazione tecnologica nella didattica", Regione Lombardia ha inteso promuovere l'innovazione didattica attraverso l'integrazione delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione nei processi di apprendimento, anche attraverso nuove modalità di ricorso alla didattica laboratoriale, puntando sulle novità metodologiche di approccio e di utilizzo delle tecnologie più avanzate, sostenendo la

formazione del personale docente della scuola di primo e secondo ciclo, aggiornando le previsioni della D.g.r. n. 5415/2016 con particolare riferimento agli obiettivi specifici legati all'utilizzo delle nuove tecnologie, potenziando quanto realizzato nelle precedenti annualità e dando continuità agli investimenti già realizzati.

Afol MB ha programmato anche per il 2018/19 un'offerta formativa rivolta ai docenti che nasce in continuità con i precedenti progetti presentati negli anni scolastici precedenti, come capofila di una delle reti territoriali in ambito provinciale che tra istituzioni formative, scolastiche, paritarie e istituti comprensivi comprende 45 istituzioni della provincia.

La nuova proposta elaborata da AFOL è stata, pertanto, finalizzata a sostenere la realizzazione di interventi formativi per il personale docente al fine di innovare l'approccio e la metodologia didattica e di diffondere e potenziare le competenze professionali di utilizzo delle strumentazioni e tecnologie digitali promuovendo l'uso delle tecnologie ICT per migliorare gli apprendimenti e la gestione dei gruppi e l'impiego di learning strategies innovative per lo sviluppo del pensiero scientifico, computazionale e creativo. In particolare, l'offerta formativa ha promosso la personalizzazione dei percorsi e l'accessibilità web per disabili sensoriali, BES (Bisogni educativi speciali) e DSA (Disturbi specifici di apprendimento) in un contesto di ICT-AT Information Communication Technology – Assistive. Al fine di potenziare il pensiero computazionale attraverso l'utilizzo di software Scratch 3.0 sono stati attivati corsi di Coding base/avanzato; è stato inoltre proposto l'approccio alle materie STEM (science, technology, engineering, mathematics) attraverso diverse applicazioni fornite da Google pensate per la condivisione di dati e l'utilizzo didattico; è stata trattata la tematica della realtà virtuale e aumentata (attraverso App come blendspace/google sites) al fine di promuovere lezioni alternative a quella frontale; infine è stato introdotto il microcontrollore hardware Arduino per favorire una didattica incentrata sul Problem-based learning (PBL) .

L'offerta formativa per l'anno scolastico 2018/19 ha previsto la programmazione di 20 corsi (3 nel 2018 e 17 nel 2019). Nel 2019 sono quindi stati realizzati 17 corsi di formazione per 45 scuole partner, con 296 iscritti e 220 Docenti formati durante le complessive 171 ore di formazione erogate.

3. Proseguire con la messa a regime dell'utilizzo del registro elettronico fino alle classi terze, estendendone l'accesso a tutte le famiglie.

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

Tenendo conto dell'importanza di questo strumento, si è proseguito con la messa a regime dell'utilizzo del registro elettronico per tutte le classi dei CFP e, in un'ottica di trasparenza, dal 2019 i genitori hanno accesso al registro elettronico e possono visionare la programmazione effettuata dai docenti (argomenti delle lezioni, calendario delle lezioni, compiti assegnati,

verifiche programmate), nonché l'andamento scolastico del proprio figlio (assenze, ritardi, note disciplinari, annotazioni, comunicazioni e circolari, valutazioni, pagelle).

In questo modo il genitore ha a disposizione uno strumento di monitoraggio "contestuale", che lo rende partecipe del percorso scolastico del proprio figlio.

Oltre a garantire il principio di trasparenza, il registro elettronico permette di "dematerializzare" tutta la documentazione relativa ad alunni e docenti, rendendola fruibile a tutte le persone interessate attraverso il web. Una password fornita ad ogni genitore ed ogni docente riesce a garantire da una parte l'attualità della situazione scolastica degli alunni, dall'altra la trasparenza e la rispondenza agli adempimenti in tema di dematerializzazione. La privacy è comunque garantita poiché ogni utente ha accesso soltanto alle proprie informazioni personali.

L'adozione del registro elettronico è stata estesa a tutte le 48 classi dei tre CFP di AFOL MB, offrendo in parallelo la visibilità dello stesso da parte delle famiglie. Inoltre AFOL MB ha garantito sia la formazione dei nuovi docenti che sono entrati in servizio nel corso dell'anno formativo sia il costante aggiornamento del restante corpo docente.

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

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

È in tale contesto che i CFP di AFOL MB, anche per l'anno formativo 2018/19, hanno sviluppato e proposto attività di orientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie del territorio, anche attraverso l'appoggio delle Istituzioni e degli Enti Locali, al fine di favorire un'adeguata informazione sulla propria offerta formativa:

- Progetto "INSIEME IN RETE": piccoli gruppi di allievi frequentanti l'ultimo anno delle scuole secondarie di I grado del territorio hanno partecipato ad esperienze di lavoro all'interno del laboratorio prescelto, attraverso la strutturazione di un'unità di apprendimento che si conclude con la realizzazione di un prodotto. L'intervento si è

- articolato in 2 incontri della durata di 4 ore ciascuno, svolto nei mesi di ottobre-novembre.
- Visita al CFP nelle giornate di apertura (open-day). Nei mesi di novembre, dicembre e gennaio sono state organizzate dai tre CFP delle giornate di apertura per gli studenti e le famiglie, durante le quali sono stati illustrati gli indirizzi di studi attivati e le attività aggiuntive che arricchiscono l'offerta formativa. I visitatori sono stati accompagnati da personale incaricato e hanno potuto trovare all'interno dei laboratori i docenti preposti ad ogni settore per porre quesiti o chiedere delucidazioni così da compiere una scelta scolastica più attenta e consapevole. Per l'a.f. 2018/19 sono stati organizzati 7 open day: 2 date presso i CFP Terragni e Pertini, 3 date presso il CFP Marconi.
 - Open lab: brevi prove laboratoriali durante le quali gli allievi delle classi terze della Scuola Secondaria di I grado hanno sperimentato alcune attività pratiche esemplificative del percorso selezionato, in modo da poter avere maggiori elementi a supporto della scelta del corso al quale intendevano iscriversi. Per l'a.f. di riferimento sono stati organizzati 27 open lab, rivolti sia a singoli allievi che a piccoli gruppi.
 - Interventi di informazione orientativa rivolti alle classi terze della scuola secondaria di I grado, nel corso dei quali è stato illustrato il Piano dell'Offerta Formativa dei CFP. L'intervento, che si articola in un incontro per una o più classi della durata di un'ora, è stato svolto nel periodo ottobre - dicembre, coinvolgendo 21 scuole secondarie di I grado.
 - Partecipazione ai Saloni dell'Orientamento indetti sul territorio, rivolti ai ragazzi in uscita dalla scuola secondaria di I grado, che ha permesso ai rappresentanti dei tre CFP di AFOL MB di illustrare ai visitatori dei 4 Saloni l'Offerta Formativa delle sedi.
 - In dialogo con la Provincia di Monza e Brianza, presenza al Campus Orienta con l'allestimento di uno stand e la realizzazione di 2 incontri rivolti agli studenti in uscita dalla scuola secondaria di II grado e dai percorsi di IeFP interessati ad accostarsi al mondo del lavoro.
 - Presenza nei Tavoli per le politiche scolastiche e nelle reti di scuole per coordinare azioni di orientamento, allo scopo di favorire la sinergia e l'integrazione delle politiche rivolte alle azioni di orientamento sul territorio provinciale.

All'interno della cornice delineata si sono collocati anche i progetti realizzati dai CFP di AFOL MB per contrastare il fenomeno della dispersione, avvalendosi delle fonti di finanziamento regionale (D.g.r. n. 6797 del 30/06/2017 "Approvazione delle linee guida per la selezione di progetti finalizzati alla prevenzione e alla lotta contro la dispersione scolastica nel triennio 2017-2019"). I CFP di AFOL MB, in continuità con le attività già sviluppate nel 2017, nell'a.f. 2018/2019 hanno rafforzato le collaborazioni con le scuole secondarie di I grado del territorio al fine di proporre ai ragazzi a rischio di dispersione o di insuccesso scolastico/formativo un'esperienza in un ambiente simile a quello lavorativo, permettendo loro di scoprire, attraverso attività laboratoriali, le proprie attitudini e capacità, risvegliando l'interesse e le motivazioni necessarie a proseguire gli studi. Le proposte sono state caratterizzate da un approccio fortemente concreto e ogni attività ha previsto la realizzazione di un prodotto finale, il tutto attraverso un'azione sinergica tra i CFP di AFOL MB e le scuole secondarie di I grado

partecipanti. Le attività previste hanno implicato anche il coinvolgimento di ragazzi tutor in qualità di “peer educator” (“educatori alla pari”), che hanno assunto una funzione integrativa e di affiancamento a quella dei docenti.

Ad integrazione di tutte le attività messe in campo dai CFP di AFOL MB, il CFP Terragni ha in oltre mantenuto e rafforzato il dialogo con le scuole secondarie di I grado, l’Assessorato alle Politiche Giovanili e l’Assessorato all’Istruzione del Comune di Meda, confermando il progetto “PROFESSIONE LEGNO: un’opportunità per i giovani”. L’obiettivo è quello di favorire negli studenti la conoscenza di sé stessi e del contesto ambientale, sociale, professionale e culturale in cui vivono, rendendoli protagonisti responsabili delle proprie scelte. Si tratta pertanto di un’iniziativa di orientamento innovativo, che permette di approfondire le questioni legate alla complessità e varietà delle professionalità presenti nel mondo del lavoro, coinvolgendo e sensibilizzando anche le famiglie e le scuole, in una logica di orientamento lungo tutto l’arco della vita. Anche per il 2018/19 il progetto, che ha coinvolto l’Amministrazione Comunale di Meda, tutte le scuole secondarie di I grado del Comune, 14 aziende tra le più importanti del territorio e le famiglie dei ragazzi delle scuole medie, ha permesso di registrare una significativa soddisfazione da parte dei soggetti interessati.

Formazione Superiore

5. Valorizzare e sostenere il ruolo di AFOL MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro.

Il CFP Terragni di AFOL MB è una delle poche scuole presenti sul territorio lombardo che propongono un percorso formativo, cui si accede con un diploma di scuola superiore o con il diploma triennale di formazione professionale, di durata triennale realizzato secondo quanto previsto nel Codice dei Beni Culturali e dal D.d.u.o. del 15 febbraio 2013 – n. 1228. Grazie alla possibilità di attingere maestranze e competenze da un territorio che rappresenta l’eccellenza italiana nel mondo nel comparto del legno-arredo, il CFP Terragni può mettere a disposizione dei propri studenti docenti dotati di grande professionalità e competenza nel campo, in grado di fornire un iter formativo che preveda sia gli aspetti teorici specifici della materia sia aspetti pratici professionali, grazie anche alle numerose e importanti opportunità di esperienza diretta sui manufatti lignei.

All’interno del corso collaborano docenti operanti nel contesto universitario e accademico ma anche restauratori accreditati presso le diverse Soprintendenze. Tali attività si collocano all’interno del Polo Tecnico Professionale sul restauro e, pertanto, la partecipazione al bando e la collaborazione con gli altri 4 partner del polo che realizzano corsi di restauro, costituiscono l’evidenza dell’impegno dell’Agenzia nel potenziamento e rafforzamento di attività di eccellenza.

In questi anni il corso ha riscosso una notevole considerazione da parte degli enti preposti alla manutenzione programmata e preventiva ed al restauro dei beni culturali lignei, quali per esempio la Curia Arcivescovile Ufficio per i Beni e le attività culturali di Milano, le

Soprintendenze per il Patrimonio Storico, Artistico, e Demoetnoantropologico di diverse province della Lombardia.

Queste le ragioni di fondo che, affiancate da esperienze didattiche, di cantiere e di interventi su beni artistici tutelati di rilievo nazionale e internazionale, hanno portato il corso di restauro all'attenzione delle istituzioni e hanno consentito la partecipazione a programmi regionali quali la "Progetti di Rilevanza Regionale", "Lombardia Eccellente" e, tuttora, "Lombardia Plus".

Nel corso del 2016 la partecipazione al Bando per il finanziamento di progetti a valere sul programma "Lombardia Plus" ha prodotto il finanziamento di percorsi formativi sui temi della conservazione preventiva e programmata di beni culturali. Tali percorsi consentono anche l'acquisizione di crediti formativi utilizzabili dagli studenti nel corso di Tecnico di Restauro di Beni culturali Lignei.

Nel percorso formativo proposto è stata favorita l'applicazione dell'approccio didattico del "compito reale" con cui si pone al centro dell'apprendimento l'intervento diretto sul bene culturale superando continuamente la tradizionale divisione tra teoria e pratica. Parte preponderante delle attività formative è stata svolta in laboratori settoriali attorno all'esecuzione di interventi diretti da parte degli allievi sui beni tutelati, formandoli alle competenze effettivamente richieste nella complessità degli interventi conservativi.

La frequenza di ogni corso garantisce l'acquisizione di crediti formativi finalizzati all'accesso all'esame finale di "Tecnico del restauro dei beni culturali in legno" (rif. Standard formativo e professionale di Tecnico del restauro di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. del 26 maggio 2009, n. 86).

Nel corso del 2019 sono stati realizzati interventi su beni tutelati e 4 progetti in cantiere-scuola.

Restauro	
Totale ore formazione	2430
Ore in assetto lavorativo su beni tutelati (Laboratorio e cantieri)	875
Studenti	27
Docenti formatori	11

Progetti realizzati in cantiere e laboratorio nel 2019	
<i>Provincia di Monza e Brianza – oratorio di San Francesco a Mombello - Limbiate (MB)</i>	
Intervento conservativo su:	- Portoni lignei
<i>Comunità pastorale Crocifisso Risorto – chiesa di San Francesco a Saronno (VA)</i>	
Intervento conservativo su:	- Soffitto ligneo
<i>Comune di Cabiato (CO) – Villa Padulli</i>	

Intervento conservativo su:	- Portoni e infissi lignei del "Castello"
<i>Sistema Museale della Provincia di Lecco - Casa Museo Villa Monastero e Giardino Botanico</i>	
	- Manutenzione e disinfestazione periodica di manufatti lignei e degli ambienti
	- Intervento conservativo su arredi

Formazione continua e permanente

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

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

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

La relazione tra i soggetti della rete con competenze e risorse sia inerenti l'ambito della formazione professionale, sia l'ambito delle politiche attive del lavoro, ha consentito ai lavoratori azioni che perseguono gli obiettivi:

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

Sono state realizzate 3 azioni formative per 18 lavoratori delle aziende “William Araldi” e “Panem”.

7. Potenziare la formazione continua, permanente e abilitante anche mediante l'utilizzo di dispositivi di finanziamento integrati e non, coniugati al potenziamento dell'offerta formativa.

L'offerta formativa continua permanente e abilitante è parte integrante dei servizi formativi che AFOL MB propone ai cittadini e alle imprese del territorio.

La formazione continua e permanente si inserisce nelle strategie di formazione lungo tutto l'arco della vita che caratterizzano le politiche elaborate a livello comunitario e nazionale, al fine di valorizzare l'esperienza formativa non solo come fattore determinante per lo sviluppo economico e produttivo ma anche come fattore imprescindibile per elevare il livello di qualità della vita.

Tale tipologia di formazione rientra nel più ampio obiettivo dell'apprendimento permanente, quale punto focale per la valorizzazione del capitale umano in termini di emersione e sviluppo delle potenzialità del singolo nella prospettiva del suo ingresso o permanenza nel mercato del lavoro.

In particolare risponde ad un diritto della persona e del lavoratore e si caratterizza per l'aderenza alle specificità territoriali ed alle richieste di nuove specifiche competenze emergenti dall'evoluzione dei contesti lavorativi e delle professionalità. Conseguentemente possiede caratteristiche di forte flessibilità, con diversificazione delle soluzioni formative ed attenzione alla trasferibilità delle acquisizioni nei diversi contesti dell'impresa ed a livello intersettoriale.

In questo quadro definito a livello istituzionale, AFOL MB ha ampliato l'offerta formativa per la popolazione in età lavorativa e per le aziende, proponendo un catalogo di corsi che è stato periodicamente rimodulato in seguito all'individuazione di nuovi fabbisogni, singoli o collettivi, rilevati attraverso i propri canali di comunicazione (sportelli, richieste tramite mail, ...).

Nello specifico sono state erogate azioni di qualificazione ed aggiornamento nel campo delle competenze professionali specifiche e di base, delle competenze trasversali oltre che dei servizi culturali e delle competenze sociali.

Formazione Continua, Permanente, Abilitante	
N. iscritti corsi di formazione permanente	803
N. corsi formazione permanente	70
N. iscritti corsi di formazione abilitante	92
N. corsi formazione abilitante	11
N. iscritti formazione Continua	386
N. imprese coinvolte	70



Progetti

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

Innovazione e internazionalizzazione costituiscono tratti identitari e leve strategiche delle politiche e degli interventi di istruzione, formazione e lavoro, nonché strumenti per innalzare i livelli di occupazione qualificata, produttività e coesione sociale nel mercato del lavoro.

In questo quadro è importante la partecipazione ad esperienze di apprendimento all'estero, nonché la promozione e il sostegno di progetti di mobilità internazionale per chi frequenta i percorsi del secondo ciclo di istruzione e formazione o di esperienze transnazionali di tirocinio e lavoro dedicate ai giovani.

Il CFP Terragni ha attivato nel 2019 il Progetto Erasmus KA1-EuMoMa 4.0, in consorzio con Enaip capofila, Enfapi, Afol Monza, Ipsia di Lissone e Facchinetti di Busto Arsizio.

Il progetto ha una durata di due anni, dal 2019 al 2021, e vede coinvolti i settori manifatturieri del legno, del comparto elettrico e di quello meccanico; si prevede la partecipazione degli alunni ad un progetto di mobilità finanziato dall'Unione Europea, per consentire loro di svolgere un periodo di quattro settimane all'estero.

Afol Monza e Brianza per l'anno formativo 2019/2020 ha selezionato n. 10 studenti di terza e quarta annualità in DDIF del settore legno-arredo per la partecipazione ad un tirocinio formativo nell'ambito del programma UE ERASMUS PLUS.

I tirocini avranno luogo nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2020 e 2021.

Le destinazioni previste sono:

- Spagna (Valencia) -il tirocinio sarà della durata di 4 settimane;
- Germania (Paderborn) - il tirocinio sarà della durata di 3 settimane.

I partecipanti saranno ospitati, tramite le Scuole partner, presso Aziende o residenze del territorio.

Il Progetto copre, nell'ambito del finanziamento UE, le spese di viaggio, vitto e alloggio e non è previsto alcun compenso per i tirocinanti.

Obiettivo del progetto è incrementare le possibilità occupazionali dei giovani nel mercato del lavoro territoriale attraverso il potenziamento delle competenze chiave, tra cui: educazione alla cittadinanza attiva in Europa, motivazione all'apprendimento linguistico, sviluppo di responsabilità ed autonomia. Inoltre l'esperienza permetterà agli allievi di potenziare le capacità tecnico professionali del settore di riferimento.

Si intende, anche in futuro, valorizzare tali esperienze creando una rete con le imprese e le scuole del territorio per collaborare e dare la possibilità ai cittadini di confrontarsi con diverse culture nell'ambito lavorativo e agevolare i tirocini in impresa di studenti.

È una possibilità per le scuole di aumentare il proprio potere di attrazione, offrendo un ventaglio di sedi italiane per traineeship e scambiarle con sedi straniere, aumentare le sedi dove svolgere una mobilità all'estero, e beneficiare del valore aggiunto derivante dalla mobilità dello staff e dei docenti.

9. Proseguire, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, l'erogazione dei servizi formativi a valere sul Dispositivo Dote Unica Lavoro Fase III e Garanzia giovani Fase II.

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

Nell'anno 2019 si è proseguito il lavoro fatto fino ad ora, mantenendo e consolidando, attraverso un raccordo sistemico, la sinergia tra l'area lavoro e l'area formazione che ha permesso di rispondere al meglio alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita attraverso l'offerta di servizi integrati e personalizzati.

Poiché la terza fase della DUL, avviata agli inizi del 2019, ha introdotto cambiamenti sostanziali relativi alle fasce d'aiuto e alle modalità di rendicontazione dei servizi le conseguenti azioni di erogazione dei servizi sono state pianificate confermando l'intensificazione virtuosa delle relazioni, delle collaborazioni e dello scambio di informazioni tra i lavoratori di AFOL MB.

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

Dalla seconda metà del 2019 l'Area Formazione ha collaborato, attraverso accordi di rete, anche con altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro, quali le Agenzie per il lavoro, aumentando così la platea di destinatari.

Formazione su dispositivi DUL	
N. Iscritti con finanziamento dote lavoro	386
N. corsi	32

Si rimanda al capo. 5.7.1. l'analisi dettagliata della performance economica raggiunta.

3.2 Servizi al lavoro

3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI

Per quanto riguarda gli obiettivi:

- 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, alla luce di quanto previsto dalla recente introduzione della L.R. n. 9 del 04 luglio 2018;
- Gestire lo sportello Eures;
- Avviare e gestire le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, nelle forme che saranno definite a livello nazionale e regionale a seguito dell'approvazione della Legge di Stabilità 2019.

Afol MB ha garantito anche per il 2019 l'attività di gestione dei Centri per l'Impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza e conformemente a quanto indicato nell'allegato A della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 "Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento".

In particolare:

- gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati, all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali, verifica e certificazione degli stati occupazionali;
- attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego;
- avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997;
- provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità;
- rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione;

- gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extracurricolari e la gestione dello Sportello Eures;
- gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999, gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro;
- promozione di prestazioni di lavori socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione degli stessi;
- procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione e Reddito di cittadinanza.

Si rileva che, delle fasi definite dal piano di potenziamento CPI, previsto per l'anno 2019, è stata realizzata solo quella di inserimento dei navigator in formazione on the job. La misura RDC è stata tuttavia avviata nel mese di aprile 2019, con attività di gestione di candidature spontanee da parte dei CPI. Dal mese di settembre è stata avviata la gestione del 1° stock di beneficiari. Per effetto dell'avvio della misura sono stati richiesti circa 6400 servizi certificativi in più rispetto alla media triennale (+58%).

La rilevazione dati riferita all'attivazione dei patti di servizio non è ad oggi disponibile. In attesa dati da estrazione SIUL/Regione Lombardia.

Nel 2019 è continuata l'attività di sportello EURES presso il Centro per l'impiego di Seregno attraverso i colloqui con gli utenti (1.141 contatti durante l'anno) che hanno richiesto un appuntamento per acquisire informazioni utili per trovare lavoro all'estero.

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

Per quanto riguarda l'obiettivo:

- Supportare e fornire assistenza tecnica al Servizio Occupazione disabili provinciali.

Nel corso del 2019 è stata garantita l'attività di supporto al collocamento mirato e l'attività di assistenza tecnica amministrativa così come definito nel contratto di servizio.

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

Con riferimento all'attività di supporto al collocamento mirato:

- è stato garantito supporto all'elaborazione istruttoria e alla gestione di tutte le richieste di convenzione, esonero e sospensione degli obblighi da parte dei datori di lavoro del territorio in integrazione con il personale Provinciale dedicato;

- sono state fornite informazioni e assistenza ai datori di lavoro sottoposti all'obbligo di assunzione Legge 68/99, sia su richieste puntuali, sia attraverso la partecipazione a momenti di informazione e sensibilizzazione, specificatamente rivolti alle imprese e ai consulenti del lavoro;
- sono proseguiti i controlli sull'ottemperanza da parte dei datori di lavoro, sia dei programmi di convenzione, sia più in generale degli obblighi di assunzione previsti dalla normativa;
- è proseguita l'attività di incontro con i datori di lavoro in obbligo, per orientare all'utilizzo degli strumenti normativi utili all'assolvimento della legge per il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- sono state supervisionate le verifiche di ottemperanza delle imprese, sia per processo autonomo di controllo, sia per rispondere alle verifiche di cui all'art 18 della Legge 68/99;
- è stato fornito supporto all'evasione delle richieste di nulla osta o computo, così come i processi di chiamata sui presenti ex articolo 9 e avviamento da graduatoria;
- è stato fornito supporto alla gestione del Comitato Tecnico Legge 68/99 (sedute del 7 febbraio, 20 maggio, 30 luglio, 4 dicembre) e del Gruppo tematico Disabilità e Lavoro del tavolo di Concertazione Territoriale in tema di Lavoro e Formazione (riunioni del 20 maggio, 11 e 27 giugno, 10 dicembre);
- è stata accompagnata la creazione del Gruppo tecnico sul Reddito di cittadinanza in seno al Tavolo di Concertazione Territoriale (incontri del 19 maggio e del 22 ottobre) e in generale il lavoro di connessione con l'attività di confronto con gli Ambiti territoriali;
- è stata supportata la Direzione di settore nelle attività connesse alla convenzione regionale per la gestione dei Centri Per l'Impiego 2019, al piano di potenziamento di cui alla DGR 2389 dell'11 novembre 2019 e alle spese di investimento in hardware e arredi di cui alla DGR 1330 del 4 marzo 2019.

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

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

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

- all'avvio del Piano L.I.F.T., finanziamento 2018, operatività 2019-20 con la pubblicazione e gestione dei bandi Dote Unica Lavoro, bando Valutazione del Potenziale, Azioni di Sistema Un ponte tra scuola e lavoro e rinnovo del sito del Piano LIFT abilinrete.mb.it;
- al rinnovo dei tavoli territoriali LIFT per gli operatori accreditati tramite il bando Dote Unica Lavoro e per le cooperative sociali tipo B, tramite l'emissione di specifico avviso;
- all'individuazione, in collaborazione con il personale provinciale, dei destinatari da graduatoria legge 68/99 e orientamento alla prenotazione della dote con convocazione presso la sede provinciale;

- al supporto all'emissione avvisi per l'autocandidatura ad ottenimento della Dote Unica Lavoro Disabilità;
- al supporto ed elaborazione delle graduatorie da autocandidatura con individuazione dei destinatari di dote e relative diffusioni e pubblicazioni;
- al rinnovo della Dote Impresa per l'annualità 2019 e supporto alla gestione delle istruttorie di valutazione, in collaborazione con il personale provinciale.

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

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

Nel rispetto di quanto indicato nel contratto di servizio Afol MB ha gestito anche per l'anno 2019 l'attività di coordinamento dei tavoli territoriali garantendo una costante azione di gestione e l'efficace funzionamento degli stessi:

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

- Ripartizione dei budget economici ai singoli tavoli e monitoraggio dell'impiego delle risorse;
- convocazione periodica dei tavoli per la discussione delle segnalazioni e l'affidamento delle doti;
- elaborazione e distribuzioni esiti tavoli e documentazione necessaria al coinvolgimento dei destinatari;
- monitoraggio esiti percorsi avviati;
- convocazione periodica dei tavoli per la condivisione del quadro territoriale e degli elenchi di datori di lavoro inottemperanti;
- elaborazione elenchi datori di lavoro da contattare;
- registrazione feedback ed esiti contatti con datori di lavoro;
- integrazione dell'attività dei tavoli nell'azione di sistema "Rete per il lavoro".

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

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

In continuità con le annualità precedenti è stato garantito anche per il 2019, il servizio di incontro domanda-offerta di lavoro rivolto a cittadini disoccupati disponibili al lavoro, residenti o domiciliati sul territorio della Provincia di Monza e Brianza, iscritti negli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99 e alle imprese sottoposte agli obblighi di assunzione previsti della Legge 68/99.

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

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

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

Il servizio IDO Match è stato offerto a 95 aziende con le quali sono state individuate 395 postazioni di lavoro. Per la copertura di tali posizioni sono state segnalate 395 candidature e sono stati inseriti in azienda 66 lavoratori.

Per l'attività di verifica e monitoraggio dell'ottemperanza delle convenzioni art 11 Legge 68/99, sono state effettuate 296 azioni di verifica di cui 256 concluse e 40 ancora in corso.

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

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

Tale azione prevede iniziative di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento alle aziende fortemente integrate con i servizi del collocamento mirato presenti sul territorio, finalizzate a far conoscere alle stesse la gamma delle opportunità offerte dai diversi servizi e di poter usufruire di quelli maggiormente idonei al soddisfacimento dei bisogni espressi. Nel corso del 2019 è stato attivato, il punto informativo presso la sede di Via Cernuschi 8 Monza, con apertura settimanale di 18 ore. E' stato istituito un numero telefonico e una mail dedicata, è stata creata l'apposita sezione del sito di Afol MB è stata svolta attività di implementazione dei siti già esistenti, è stato ideato e parzialmente implementato un piano di marketing e intrapresa l'attività di confronto e raccordo con gli enti territoriali. L'azione di sistema ha una durata complessiva di 18 mesi, nel corso del 2019 sono state erogate complessivamente 1.448 ore di cui 1.030 per l'erogazione di azioni strettamente connesse alle attività del Promotore Legge 68.

Apprendistato

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

Nello specifico, per l'anno 2019 è stata garantita l'assistenza tecnica per la gestione e il completamento delle attività formative per apprendisti a valere sul catalogo provinciale:

- Supporto al settore nella fase di valutazione e validazione dei PIP;
- Supporto alla gestione amministrative delle attività;
- Riprogrammazione delle attività e riallocazione delle risorse sulla base dell'analisi delle Doti prenotate e del Fabbisogno formativo;
- Supporto tecnico (portale Sintesi) e amministrativo (controllo documentazione) nella fase di chiusura delle Doti;
- Analisi dei risultati attraverso report quantitativi e qualitativi;
- Supporto al Settore nella procedura di rilascio delle liquidazioni agli operatori aventi diritto.

Ulteriore supporto è stato fornito nell'attività gestionale e amministrativa del catalogo, attraverso relazioni e ricognizione dati per la definizione degli atti amministrativi e gestionali relativi all'apprendistato, nella predisposizione della documentazione per i tavoli tecnici con i soggetti attuatori e ai gruppi tematici attivi nell'ambito delle attività specifiche del Settore e a supporto della programmazione e dell'azione di gestione, nell'applicazione della normativa e dei CCNL in materia di apprendistato.

AFOL ha svolto inoltre attività di studio e ricerca sulle evoluzioni del sistema apprendistato alla luce delle normative nazionali e regionali, coordinamento della realizzazione della banca dati del suo costante aggiornamento, assistenza tecnica per l'implementazione e il controllo del portale e coordinamento delle fasi operative di realizzazione della banca dati e suo costante aggiornamento e coordinamento nelle azioni di monitoraggio dei corsi con supervisione alla realizzazione delle relazioni semestrali sull'andamento del Catalogo agli Uffici Regionali.

Sistema informativo Sintesi

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

Nel 2019 Afol Mb ha ampliato il servizio di Assistenza al Sistema Informativo Sintesi MB occupandosi del rilascio delle credenziali di accesso al portale per le aziende e per i datori di lavoro. Tale servizio è stato implementato nel corso dell'anno a supporto della Provincia.

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

Nel corso dell'anno sono state gestite, in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza, complessivamente 2027 richieste di iscrizione di cui 2007 accolte e 27 respinte.

3.2.3 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro

Servizi di Politica Attiva del Lavoro previsti nei Patti di Servizio di cui all'art. 20 del D.Lgs. 150/2015.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

- Perseguire gli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro III Fase e Garanzia Giovani II Fase, integrate con altre iniziative di carattere nazionale rivolte a target specifici

Nel corso del 2019 Afol MB ha erogato i percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro III Fase e Garanzia Giovani II Fase, integrandoli con altre iniziative di carattere nazionale quali ad esempio, Assegno di Ricollocazione e Reddito di Cittadinanza, rivolte a specifici target di utenza.

Ai beneficiari dei percorsi dotati Afol MB ha messo a disposizione l'esperienza consolidata degli orientatori che da anni erogano percorsi di questa tipologia e ha lavorato in stretta sinergia con l'area formazione e gli enti del territorio per favorire la realizzazione di percorsi integrati.

Particolare attenzione è stata prestata ai soggetti maggiormente distanti dal mercato del lavoro e bisognosi di un maggior supporto nella ricerca di un'occupazione.

Nel corso dell'anno sono stati attivati 203 percorsi di Dote Unica Lavoro (92 fascia alta e 97 fascia molto alta) a favore di 202 beneficiari. Al termine del percorso sono stati realizzati 38 reinserimenti nel mercato del lavoro così suddivisi: 20 con contratto di durata superiore a sei mesi, 17 con contratto di durata inferiore a sei mesi, 1 ha attivato un percorso di tirocinio in azienda.

A favore dei beneficiari sono state erogate complessivamente 1.849 ore suddivise tra i seguenti servizi: Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso, Accompagnamento continuo, Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità, Bilancio di competenze, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro (attività di gruppo), Tutoring e accompagnamento al tirocinio / training on the job.

Nell'anno sono stati presi in carico il 15% dei destinatari rispetto alla media del triennio per effetto di una contrazione delle risorse complessivamente rese disponibili dal sistema regionale e delle modifiche del bando DUL III fase riferite ai criteri di accesso/profilazione.

Con riferimento al programma Garanzia Giovani, sono stati attivati, presso i CPI di Afol MB, 212 percorsi a favore di 212 beneficiari.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati 174 reinserimenti nel mercato del lavoro così suddivisi: 25 con contratto di durata superiore a sei mesi e 149 hanno attivato un percorso di tirocinio in azienda (di cui 82 per un periodo superiore a 90 giorni).

Si rileva una riduzione delle prese in carico del 48% rispetto al triennio precedente per effetto dei criteri introdotti dall'avvio della FASE II della misura che ha previsto nella sua fase iniziale, un accesso più restrittivo al programma rispetto al periodo precedente.

Anche difficoltà tecniche connesse all'interoperabilità degli applicativi SIUL-ANPAL (che hanno determinato un rallentamento nella presa in carico degli utenti) e le criticità connesse alla richiesta del rimborso dell'indennità o dell'incentivo all'assunzione da parte delle aziende, hanno reso la misura poco fruibile.

Altre Misure di Politica attiva del Lavoro

Nell'ambito degli altri servizi di Politica Attiva del Lavoro previsti nei Patti di Servizio di cui all'art. 20 del D.Lgs. 150/2015, Afol MB ha erogato nel 2019 43 Job Club a favore di 648 beneficiari. I Job Club rappresentano un percorso di gruppo di orientamento e accompagnamento alla ricerca di un lavoro, rivolto alle persone disoccupate che abbiano reso la disponibilità al lavoro e sottoscritto un patto di servizio con il vincolo di assolvere all'obbligo delle politiche attive ai sensi del D.Lgs 150/2015.

Afol MB ha partecipato attivamente ai progetti presentati dagli Ambiti territoriali a valere sul PON Inclusione per la realizzazione di interventi di attuazione del SIA e del REI, con particolare riferimento agli interventi socio educativi e di attivazione lavorativa, ma anche e soprattutto alla promozione di accordi di collaborazione di rete per l'integrazione dei sistemi nel rispetto delle specifiche attribuzioni e competenze. Nel corso del 2019 sono stati realizzati 99 Job Club a favore di 532 beneficiari.

Azioni di Rete per il Lavoro - Contrasto alla crisi

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

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

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

Nello specifico sono state attuate azioni di rete per l'accompagnamento alla ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nella crisi aziendale "Canali spa", "Compel Electronics spa e Linkra srl", "Nuova Panem srl", "William Araldi srl" e "Arnetta Srl" a favore di 169 beneficiari di cui 38 presi in carico da Afol MB.

Servizi rivolti ai lavoratori con disabilità

Per quanto riguarda l'obiettivo:

- Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità

Nel corso del 2019 Afol MB ha consolidato ulteriormente il ruolo di coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro rivolti a persone con disabilità, dedicando particolare attenzione alle azioni di sistema promosse da Regione Lombardia attraverso il Piano Provincia L.I.F.T..

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

Nell'ambito delle azioni di sistema sono state realizzate gran parte delle attività inerenti il Progetto L.I.F.T. "Complessivamente", il cui obiettivo è quello di Attivare una rete di servizi, al fine di creare le condizioni per una presa in carico globale della persona con disabilità e con bisogni complessi, assicurando ad essa alti livelli di inclusione sociale, un migliore funzionamento delle relazioni sociali, l'attivazione di un confronto tra servizi di sostegno per ottenere un'integrazione sociale e lavorativa soddisfacente.

Anche nel 2019 è proseguita l'attività di Afol MB nell'erogazione dei percorsi di "Valutazione del potenziale" e dei servizi previsti dalla "Dote unica lavoro ambito disabilità".

Nel corso dell'anno Afol MB ha erogato complessivamente 119 percorsi di Valutazione del potenziale, e ha erogato il colloquio di accoglienza a 409 beneficiari rinviati al partenariato.

Per quanto riguarda dote unica lavoro ambito disabilità sono state completate le attività a favore dei 47 utenti che hanno iniziato il percorso nel 2018 e sono state realizzate parte di quelle relative ai 73 utenti presi in carico nel 2019. A favore dei beneficiari sono state erogate complessivamente 2.676 ore suddivise tra: accoglienza e accesso al servizio, accompagnamento continuo, bilancio di competenze, coaching, colloquio specialistico, creazione rete di sostegno, definizione del percorso, formazione individuale, orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, tutoring e accompagnamento al tirocinio.

I servizi di politica attiva rivolti agli utenti con disabilità hanno registrato volume più che doppi rispetto alla media del triennio precedente, aumentando rispettivamente del 116% il servizio match/valutazione del potenziale e del 121% il servizio DUL disabilità.

Servizi di welfare

Per quanto riguarda l'obiettivo

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

Nel corso del 2019 Afol MB ha consolidato ulteriormente il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia, sostenendo attraverso le diverse progettualità, le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali.

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

Il progetto "Family Hub 2.0", volto a migliorare i livelli di identificazione del fabbisogno, programmazione e coordinamento degli interventi di conciliazione territoriali, valorizzando le esperienze, uniformando le prassi tra gli Ambiti distrettuali e favorendo una ricomposizione e integrazione tra differenti aree di policy in capo agli Uffici di Piano.

Nell'ambito del progetto, Afol MB ha realizzato le seguenti azioni:

- Informazione, formazione e sensibilizzazione sulle tematiche relative agli aspetti normativi e pratici dei congedi parentali presso le Aziende del territorio, potenziamento dei risultati raggiunti nel progetto "Tecniche di negoziazione WIN WIN per un welfare integrato", sviluppo di momenti di informazione e promozione della cultura della conciliazione atti ad ampliare sia le tematiche trattate sia il target di destinatari da raggiungere.

- Laboratori di cucina per neo papà: realizzazione di 5 edizioni di Laboratori di cucina della durata di 4 ore ciascuno, suddivisi in 2 incontri, a favore di neo papà con l'obiettivo di favorire momenti di scambio e di condivisione con i propri piccoli e di fornire strumenti pratici e innovativi per facilitare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.
- Il progetto "Sinergie e strategie conciliative 2.0", volto a diffondere sul territorio una cultura in tema di conciliazione, attraverso una sinergia tra "mondo del lavoro" e "ambito sociale", nell'impegno condiviso di permettere ai cittadini il raggiungimento di un benessere personale e sociale, in particolare implementando le possibilità delle famiglie di accedere ai servizi di conciliazione (innovati e strutturati secondo le esigenze emergenti), affinché le due dimensioni identitarie di ogni persona, vita e lavoro, possano intrecciarsi senza fatica

Nel corso del 2019 sono stati realizzati 4 seminari aziendali rivolti ai lavoratori di 4 medie imprese del territorio di Lecco, con interventi mirati di informazione sui congedi parentali. Ogni seminario, della durata di 2 ore, è stato realizzato in azienda.

Servizi di orientamento e sostegno al disagio

Per quanto riguarda gli obiettivi:

- Consolidare il ruolo maturato nella realizzazione di progetti che prevedono l'erogazione di misure e servizi 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
- Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio

Afol MB ha partecipato attivamente ai progetti presentati dagli Ambiti territoriali a valere sul PON Inclusionione per la realizzazione di interventi di attuazione del SIA e del REI, con particolare riferimento agli interventi socio educativi e di attivazione lavorativa, ma anche e soprattutto alla promozione di accordi di collaborazione di rete per l'integrazione dei sistemi nel rispetto delle specifiche attribuzioni e competenze.

Complessivamente al 31.12.2019 sono stati realizzati n. 99 sessioni di Job Club a favore dei 532 utenti segnalati.

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

Tale attività è stata garantita anche per il 2019 con l'obiettivo di assicurare un servizio permanente e via via modulabile, integrabile e flessibile in relazione al fabbisogno del territorio sul tema del lavoro. Allo sportello, nel corso del 2019, sono stati registrati 72 accessi.

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

Sul tema del sostegno al disagio è stato realizzato il progetto Il progetto Sintesi. Com il cui obiettivo è quello di offrire una presa in carico integrata della persona sottoposta a provvedimento dell'autorità giudiziaria per promuovere percorsi di inclusione sociale, favorendo il collegamento tra carcere e territorio e l'utilizzo coordinato delle risorse interne del progetto con le risorse territoriali, in un'ottica di valorizzazione e complementarietà delle specifiche competenze. Sul progetto sono stati presi in carico 50 beneficiari.

Servizi per le imprese e agli enti locali

Per quanto riguarda l'obiettivo:

- Promuovere accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo e il supporto all'autoimprenditorialità attraverso l'utilizzo di finanziamenti e/o incentivi alle imprese provenienti dal settore privato;

Nel corso dell'anno è proseguita l'erogazione del Servizio IDO (Incontro Domanda-Offerta di lavoro) volto a favorire l'occupazione mediante un efficace incontro tra le disponibilità del lavoratore e le esigenze delle aziende. E' stata inoltre rinnovata l'opportunità per le aziende del territorio di consultare in piena autonomia la banca dati Joshua utilizzando il servizio IDO-online. Nel 2019 sono state gestite 417 richieste di preselezione, sono state segnalate alle aziende 1.720 candidature che hanno portato alla sottoscrizione di 184 rapporti di lavoro.

Le aziende del territorio hanno continuato a consultare autonomamente la banca dati dei Centri per l'Impiego di Afol MB, permettendo la segnalazione di ulteriori 1.682 candidature.

Nel 2019 sono stati attivati 919 tirocini a favore di enti e imprese. In qualità di ente promotore Afol MB ha svolto attività di tutoraggio del tirocinio, ha prestato consulenza alle aziende in merito alla normativa di riferimento e si è occupata in alcuni casi della preselezione dei candidati verificando la possibilità di attivare il tirocinio tramite i dispositivi finanziati disponibili. Su richiesta dell'azienda ha inoltre erogato, in modalità e-learning, la formazione in materia di salute e sicurezza di cui al D. L.gs 81/08 (generale e/o specifica).

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

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

3.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa

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

ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE

Con riferimento agli obiettivi

- Valorizzare le eccellenze del sistema MB, capitalizzando il know-how maturato attraverso progetti ad hoc, in grado di confermare le competenze necessarie a lavorare in rete, sviluppando un vero e proprio network territoriale;
- 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.

Le attività realizzate nel 2019 sono

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

Nello specifico sono stati realizzati:

N° 27 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate

N° 901 aggiornamenti web + il 28/05/2019 messa online del nuovo sito istituzionale

N° 243 segnalazioni gestite attraverso URPOne

Incremento contatti social network > +23,7% TOTALE dal 31/12/2018 al 31/12/2019

FB +41,65% - Instagram +42,4%

N° 47 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente

N° 22 elaborati grafici realizzati

SERVIZI DI ASSISTENZA AMMINISTRATIVA

Con riferimento all'obiettivo

- Attività di assistenza tecnico amministrativa

Le azioni realizzate nel 2019 sono:

- predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi oggetti della collaborazione;
- cura e la gestione di archivi e banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente;
- utilizzo delle piattaforme telematiche di negoziazione (quali ad esempio SINTEL di Arca Lombardia e MEPA) e i portali e le banche dati ANAC e regionali ai fini delle pubblicazioni di legge e dei controlli sugli operatori economici affidatari di appalti pubblici;
- partecipazione, su nomina della direzione provinciale competente, a commissioni di gara.
- predisposizione di atti

Nello specifico sono stati realizzati i seguenti servizi:

- n. 47 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
- n. 207 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 93 procedimenti gestiti;
- n. 145 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016
- n. 93 commissioni supportate;
- n. 47 incontri con i Comuni coinvolti;
- n. 6845 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti gli obiettivi.

3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro

Per quanto riguarda gli obiettivi:

- Valorizzare l'esperienza maturata nella gestione degli "Sportelli lavoro" mediante una progettualità sperimentale di "servizi di rete" comunali e sovracomunali in grado di garantire forte saldatura con il territorio e in particolare con gli enti locali in termini di capillarità e prossimità del servizio, a fronte di bisogni stratificati e complessi espressi dall'utenza
- Consolidare il Servizio di analisi ed elaborazione dati del Mercato del Lavoro e Politiche Attive favorendo la diffusione di informazioni relative all'andamento occupazionale a livello comunale, sovracomunale e provinciale

Nel 2019 è stata sviluppata una progettualità sperimentale in attuazione delle Convenzioni sottoscritte tra la Provincia di Monza e Brianza e i Comuni per la “gestione dei servizi di rete per il lavoro”.

Tali convenzioni hanno l’obiettivo di:

- Rispondere in modo efficace e concreto al bisogno del territorio, in termini di servizi di orientamento, accompagnamento al lavoro e prevenzione delle crisi aziendali, in un’ottica di sussidiarietà orizzontale e istituzionale, rivolti ai cittadini e alle imprese del territorio;
- Consolidare la «saldatura» con gli enti locali, nel quadro del rafforzamento dei Centri per l’Impiego e garantire la capillarità territoriale dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, offrendo servizi di supporto connessi all’esercizio dei Livelli Essenziali delle Prestazioni;
- Valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio nell’ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del lavoro;
- Rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, intese anche come sostegno/inclusione delle fasce di utenza particolarmente svantaggiate e con maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro;
- Raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro dell’ambito territoriale di riferimento, privilegiando una lettura stratificata, basata sull’utilizzo di una pluralità di fonti e di modelli di analisi complementari, che possano fornire utili basi per orientare al meglio le politiche di sviluppo territoriale.

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

Sportelli Lavoro Comunali

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

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

Presso i 27 sportelli attivi sul territorio (a fronte di 29 amministrazioni Comunali con servizio attivo) sono stati presi in carico nel 2019 oltre 3000 nuovi utenti.

Si rileva che di tale servizio, che ha visto nell'anno un incremento importante in termini di investimento del territorio, ha fruito il 34% in più degli utenti rispetto alla media del triennio precedente (pari ad aumento di ore erogate del 28%)

Azioni di sistema per il Lavoro

- Rapporto di analisi del Mercato del Lavoro

Nel corso del 2019 è stato realizzato il Rapporto sul mercato del lavoro e la formazione, relativo al territorio della Provincia di Monza e Brianza riferito all'anno 2018. Il rapporto del lavoro ha riguardato la struttura del sistema occupazionale e i movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. Particolare attenzione è stata dedicata all'analisi delle caratteristiche della popolazione in età lavorativa, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro registrati dalle Comunicazioni obbligatorie rilevate sistematicamente dal Sistema informativo Lavoro e ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende.

Il Rapporto è stato presentato agli operatori del settore e agli stakeholders del territorio in occasione di un Convegno istituzionale appositamente dedicato, realizzato nel mese di maggio presso la sede della Provincia di Monza e Brianza.

Nel mese di settembre è stata realizzata una nota congiunturale dove sono stati analizzati i dati disponibili riferiti al primo semestre 2019.

- Raccolta e diffusione dei dati socio-economici e dell'occupazione locali

Nell'ambito delle attività dell'osservatorio del mercato del lavoro provinciale sono stati realizzati dei focus territoriali a livello comunale a favore dei Comuni del territorio che hanno attivato nel corso dell'anno uno Sportello Lavoro. Per ogni comune, con servizio attivo, è stata effettuata un'analisi delle dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro, con particolare attenzione all'esame dei dati riferiti alle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro, alle iscrizioni alle liste della legge 68/99 dei cittadini, alle comunicazioni obbligatorie di avviamento, trasformazione e cessazione effettuate da datori di lavoro nel rispetto della normativa di riferimento.

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

L'attività di integrazione e raccordo tra Sportello Unico Lavoro e Servizi Sociali Comunali ha avuto luogo in tutti gli sportelli comunali, ad eccezione del Comune di Lissone dove i pochi mesi di apertura (da ottobre a dicembre) non hanno ancora consentito l'implementazione di tale attività.

Le modalità di relazione tra i due servizi sono state definite per ciascun comune e hanno previsto: contatti telefonici, segnalazioni via mail e incontri di equipe tra l'operatore di sportello e le assistenti sociali volte ad un confronto su singole situazioni.

Nel 2019 le persone complessivamente segnalate dai servizi sociali per una presa in carico da parte dello Sportello Unico Lavoro sono state 311.

- Seminari rivolti alla cittadinanza

Per rispondere in modo efficace e concreto al bisogno del territorio, nell'ambito delle azioni di sistema previste dalla progettualità "Servizi di rete per il lavoro", AFOL MB ha progettato e realizzato una serie di iniziative rivolte alla cittadinanza sulle tematiche inerenti il mercato del lavoro.

In particolare sono stati realizzati 19 incontri a favore di circa 650 cittadini.

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

Nel corso del 2019 sono state realizzate 3 sessioni di aggiornamento del personale dipendente delle amministrazioni comunali in materia di servizi e politiche attive del lavoro, della durata di 3 ore ciascuno riferite alle seguenti tematiche:

- Reddito di cittadinanza: misure di contrasto alla povertà e servizi integrati di politica attiva del lavoro e di inclusione sociale (a cura delle responsabili dei Centri per l'Impiego)
- Politiche attive del lavoro: misure e servizi nazionali e regionali (in collaborazione con Anpal Servizi)
- Diritto al lavoro delle persone con disabilità: collocamento mirato e politiche attive del lavoro (in collaborazione con il Settore Risorse e Servizi ai Comuni della Provincia di Monza e Brianza)

4. Servizi direzionali

4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane

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

Le principali aree di gestione per l'anno 2019 hanno riguardato:

- Supporto alla definizione degli assetti organizzativi macro e micro, anche mediante l'elaborazione di reportistica economico-finanziaria correlata;
- Supporto all'elaborazione della dotazione risorse umane aziendale e del fabbisogno assunzionale;
- Implementazione del ciclo di valutazione della performance e relativi sistemi premiali;
- Attuazione e aggiornamento dei regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda;
- Supporto nelle relazioni sindacali, in particolare avvenuta con l'elaborazione del Contratto Decentrato integrativo aziendale 2019-2021;
- Implementazione del progetto di miglioramento e sviluppo delle risorse umane attraverso la piattaforma strutturata Urbi Smart;
- Predisposizione del Piano della Formazione 2019;
- Completamento del Piano azioni Positive 2017-2019 e stesura del nuovo Piano azioni Positive 2020-2022;
- Supporto trasversale alla definizione dei principali processi organizzativi aziendali.

Ognuna delle aree sarà oggetto di approfondimento nei prossimi paragrafi.

4.1.1 Dotazione organica

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansioni, livello e tipologia di contratto al 31.12.2019. Esso risulta composto da n. 113 risorse a tempo indeterminato e n. 0 a tempo determinato, n. 18 risorse in somministrazione pari ad un costo complessivo di € 5.168.658.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2019											
Amministratore Unico										1	
Servizi	Categoria					N. dipendenti				Personale somminist.	Totale
	QD	D	C	B	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.		
DIREZIONE E APICALI											
Direttore Generale	1					1					1
Direttori di area	1	2				3					3
AREA LAVORO											
Responsabile CPI		1				1					1
Coord. Serv. al Lavoro disabili		1				1					1
C.P.I. Seregno		1	6	1		8			2		10
C.P.I. Vimercate			5			5			2		7
C.P.I. Monza		1	9			10	di cui n. 2 (PT 90% ; PT 86%)		1		11
C.P.I. Cesano Maderno		1	7	1		9	di cui n. 1 (PT 86%)		1		10
AREA FORMAZIONE											
Responsabili CFP		2				2					2
C.F.P. Seregno		22	5	3		30	di cui n. 6 PT 50% n. 1 pt 81%		3		33
C.F.P. Meda		17	5		1	23	di cui n. 2 1(1 PT 83% ;1 PT 505)		5		28
C.F.P. Concorezzo		2	1			3			4		7
SUB-TOTALE						58		0	12	70	
Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane		1	5			6					6
SUB-TOTALE						6				6	
AREA ICT/COMUNICAZIONE											
Servizi informatici e comunicazione			3			3					3
SUB-TOTALE						3		0		3	
Resp. Area tecnica/RSPP		1				1					1
Acquisti, Gare e Appalti			2			2					2
SUB-TOTALE						3				3	
Personale di Staff - MKTG Territoriale		2	3			5					5
TOTALE DIPENDENTI	2	54	51	5	1	113		0	18	131	

4.1.2 Report variazioni personale di periodo

Le linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie e strumentali emanate con Decreto Presidenziale n. 129 del 18.10.18 hanno rappresentato il punto di riferimento per la programmazione/sviluppo delle linee strategiche e di gestione operativa dell'azienda.

Il consolidamento delle linee di servizio afferenti ai servizi di rete ha permesso di consolidare parte della struttura organizzativa con procedure ad evidenza pubblica effettuate a fine 2018. Il 2019 si è distinto per un certo dinamismo per quanto concerne le cessazioni di personale, mentre più contenute sono state le assunzioni a tempo indeterminato mediante ricorso a procedure di evidenza pubblica, anche tramite scorrimento di graduatorie già esistenti.

Rispetto alle trasformazioni si segnala:

- n. 2 risorse a tempo pieno e indeterminato a seguito "Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Istruttore amministrativo area R.U. - Cat. C1".

Rispetto alle cessazioni si segnala:

- n. 1 risorsa dell'area amm.va - R.U licenziamento per decesso lavoratore;
- n. 4 risorse dell'area formazione hanno presentato lettera di dimissioni;
- n. 1 risorsa dell'area Direzione ha presentato lettera di dimissioni;
- n. 7 risorse dell'area formazione per scadenza contratto a tempo determinato;
- n. 3 risorse dell'area formazione sono stati posti in quiescenza per pensionamento;
- n. 1 risorsa dell'area ICT per scadenza contratto a tempo determinato;
- n. 1 risorsa dell'area ICT per dimissioni;
- n. 1 risorsa dell'area lavoro ha presentato lettera di dimissioni;

Le procedure di scorrimento di graduatorie a cui sono seguite formali rinunce hanno riguardato i seguenti bandi ad evidenza pubblica:

- 1) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 tecnico processi formativi e orientativi - laboratorio scienze motorie" - CAT. C1, approvata con determinazione del direttore generale n. 134 del 23/05/2018;
- 2) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno e part-time 50% di n. 18 + 13 unità in qualità di docente "informatica" - CAT. C1, approvata con determinazione del direttore generale n. 165 del 17/12/2015;
- 3) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno e part-time 50% di n. 18 + 13 unità in qualità di docente - CAT. D1, approvata con determinazione del direttore generale n. 166 del 17/12/2015;

- 4) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 Specialista processi formativi e orientativi - lingua italiana" - CAT. D1, approvata con determinazione del direttore generale n. 202 del 23/07/2018.

Rispetto ai contratti di somministrazioni attivati si segnalano:

- n. 24 contratti - area formazione;
- n. 13 contratti - area lavoro;

4.1.3 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo

Dato al 31/12/2019.

Ragione sociale	Attività	Area	Tipologia contratto	Lavoratore Autono	Occasionale
ARNABOLDI MARTA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.737,54 €	
ARNABOLDI MARTA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	2.127,60 €	
ATRINI MARIAPIA MADDALENA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	4.350,00 €	
BEVILACQUA SERGIO	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.522,40 €	
BOLOGNINO SILVIA	COLLABORAZIONE CONSULENZIALE ORGANIZZATIVA/GESTIONALE	LAVORO	Lavoratore Autonomo	14.700,00 €	
BONANOMI GIANLUIGI	DOCENZA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	270,40 €	
BROCCHIERI FABRIZIA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.808,25 €	
BROCCHIERI FABRIZIA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	3.556,80 €	
COLOMBO ALESSANDRA	DOCENZA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.154,58 €	
COLOMBO GIANLUIGI	DOCENZA	FORMAZIONE	Occasionale		545,55 €
COLOMBO MASSIMO LUIGI	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	2.305,80 €	
COLOMBO VINCENZO	DOCENZA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	480,00 €	
COMI LUCA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	4.500,00 €	
DAMASCO BEATRICE	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	6.502,50 €	
DI GIANNANTONIO DAMIANO GUGLIELMO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	540,00 €	
DI LIBERTO VALENTINA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	65,00 €	
FERRETTO VITO	DOCENZA	FORMAZIONE	Occasionale		187,02 €
FRATTER ERNESTO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	2.886,00 €	
FRIGERIO EMANUELE LINO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	3.000,00 €	
GANDOLFI GIULIA	DOCENZA	FORMAZIONE	Occasionale		822,80 €
HOXHA ERMIRA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.086,80 €	
HOXHA ERMIRA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	2.470,00 €	
HOXHA ERMIRA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	4.979,52 €	
ILIEVORE ERIKA	DOCENZA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.690,00 €	
LODOLA PAOLO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	5.250,96 €	
LODOLA PAOLO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	1.123,20 €	
LOMARTIRE CRISTINA	PROFESSIONISTA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	12.495,00 €	
MAGNI MARIA ASSUNTA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	8.100,00 €	
MAGNI MARIA ASSUNTA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	90,00 €	
MAGNI PATRIZIA	DOCENZA	FORMAZIONE	Occasionale		155,85 €
MORI CHIARA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	11.756,16 €	
MOTTA UMBERTO	DOCENZA	FORMAZIONE	Occasionale		1.402,65 €
NORIS GIULIA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	13.994,40 €	
OGGIONI DANIELA MARIA GRAZIA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	6.745,00 €	
OGGIONI DANIELA MARIA GRAZIA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	475,00 €	
PANDOLFI SIMONA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	3.302,00 €	
PANZERI SARA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	4.740,00 €	
PASINI MARILENA	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	6.422,00 €	
PISEDDU GIULIANO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	8.419,82 €	
POZZOLI FABIO	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	7.560,00 €	
QUARENghi ANDREA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	3.786,24 €	
ROTA FABRIZIO	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	4.668,80 €	
SALA RAMONA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	6.182,80 €	
TAGLIABUE GIANNI	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	6.674,94 €	
TAGLIABUE GIANNI	DOCENZA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	634,40 €	
TERUZZI FRANCESCA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	1.482,00 €	
VANNONI CHIARA	DOCENZA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	329,88 €	
VENTURA PAMELA ROBERTA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	4.883,76 €	
VENTURA PAMELA ROBERTA	ORIENTATORE/TUTOR	LAVORO	Lavoratore Autonomo	969,00 €	

4.1.4 Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo

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

FORNITORE	DESCRIZIONE	DAL	AL	TOTALE
BERTAGNA GIANLUCA	NUCLEO DI VALUTAZIONE	01/01/2019	31/12/2019	€ 4.000
BERNASCONI ALESSANDRO	INCARICO ORGANISMO DI VIGILANZA DLGS.231/01 – LEGGE 190 E FORMAZIONE	01/01/2019	31/12/2019	€ 10.000
BACCHIOCCHI STEFANO	RESPONSABILE PROTEZIONE DATI DPO	01/01/2019	31/12/2019	€ 731,50
GIANNONI STEFANO	REVISORE UNICO	01/01/2019	31/12/2019	€ 12.920,00
GIULIANO NICOLA	ASSISTENZA FISCALE – BILANCIO – CONTROLLO DI GESTIONE	01/01/2019	31/12/2019	€ 29.687,00
PA Digitale	NUOVO SERVIZIO ELABORAZIONE PAGHE, ADEMPIMENTI PREV.FISC.E CONTABILI	11/04/2019	31/12/2019	€ 11.582,17
INAZ SRL SOCIETA' UNIPERSONALE,	SERVIZIO ELABORAZIONE PAGHE, ADEMPIMENTI PREV.FISC.E CONTABILI (CANONE)	01/01/2019	31/12/2019	€ 2.105,05
STUDIO AVV. TAMOS	PATROCINIO IN GIUDIZIO IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO	02/05/2019	31/12/2019	€ 18.234,00
STUDIO AVV. PEPE	PRESTAZIONI PROFESSIONALI DI ASSISTENZA E CONSULENZA LEGALE	01/01/2019	31/12/2019	€ 39.000
CORBETTA GIOVANNI BATTISTA	Studio di fattibilità e progetto preliminare per la realizzazione ed attrezzaggio di un nuovo laboratorio didattico ad indirizzo 'operatore della ristorazione - sala	30/01/2019	23/09/2019	€ 3.000
'VERRI MAURO	Prestazioni relative alla progettazione definitiva /esecutiva impianti tecnologici	04/02/2019	30/06/2019	€ 1.800
VILLANI UMBERTO	Prestazioni relative a progettazione definitiva/esecutiva, coordinamento	16/05/2019	31/12/2019	€ 7.044
			Totale	€ 137.999

4.1.5 Sviluppo HR

Anche per l'anno 2019 si è provveduto a predisporre il Piano della Formazione, volto a soddisfare le esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale, in base alla rilevazione dei bisogni formativi individuati. Esso, in stretto raccordo con il Piano delle Azioni Positive, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, si è articolato nelle seguenti macro aree:

Formazione trasversale derivante da obblighi normativi:

- Responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001 e s.m.i.);
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Prevenzione della corruzione (L. 190/2012 e s.m.i.).
- Gare e appalti (D.lgs. 56/2017)
- GDPR UE 2016/679 e protezione dei dati.

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

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

Formazione trasversale attraverso l'utilizzo di Fondi interprofessionali (Fondimpresa) per l'acquisizione e rafforzamento delle cosiddette di "Soft skills".

- Comunicazione efficace al lavoro;
- Conversazioni difficili;

Il Piano della Formazione, approvato con Verbale dell'Amministratore Unico n. 29 del 28/03/2019, ha previsto n. 2.549 ore di formazione, in seguito alla rettifica dello stesso per effetto della revisione di bilancio 2019 del 17/06/2019.

Il piano è disponibile sul sito istituzionale:

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

L'elenco dei corsi erogati nel corso del 2019 è disponibile al link:

<T:\17 Piano della formazione\Formazione 2019\Consuntivo macro Piano Formazione 2019.xls>

Il completamento del Piano di Azioni Positive 2019-2021, si è sviluppato in stretta continuità con il precedente per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Esso, articolato in quattro macro aree, ha sviluppato azioni a valere su:

- Ambiente di lavoro e benessere organizzativo: tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni grazie a condizioni di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. Adozione di tutte le azioni per prevenire infortuni e i rischi professionali. Monitoraggio dei risultati emersi dall'indagine effettuata sul benessere organizzativo;
- Formazione e informazione: promosse attività formative ed informative al fine di favorire la diffusione della cultura di genere mediante il rafforzamento delle competenze, la diffusione della cultura consapevole della differenza di genere, il miglioramento della comunicazione e della informazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo;
- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro: promosse diverse iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- Diffusione, comunicazione e ascolto: assicurate la comunicazione, la trasparenza, la diffusione e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente mediante azioni di ascolto/confronto con i dipendenti tese a migliorare i processi lavorativi. Confronto /collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, in primo luogo la Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).

Il report finale è consultabile al seguente link:

T:\25 Piano azioni positive\PAP 2017-2019\File sintesi rendiconto PAP 2017_2019.xlsx

Il nuovo piano approvato con verbale n. 80 del 19/12/2019 è disponibile sul sito istituzionale:

T:\25 Piano azioni positive\PAP 2020-2022\atti_2019_0080_Piano azioni positive 2020-2022.pdf

Di particolare rilievo e complessità, a fronte dell' introduzione del nuovo CCNL del 21/05/2018 e della sottoscrizione del CCDI avvenuta il 18/10/2019, si è rivelata la gestione del Ciclo di Valutazione delle performance aziendali, con approvazione del Piano delle Performance anno 2019 con verbale dell'amministratore unico n. 38 del 9/05/2019 e consuntivazione delle performance anno 2018 con verbale dell'amministratore unico n. 43 del 20/05/2019.

Il Ciclo di gestione delle performance anno 2019 ha rispettato le seguenti fasi:

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

Si segnala che il Nucleo di Valutazione, con verbale del 6/05/2019 ha validato gli obiettivi Strategici e Operativi contenuti nel Piano Performance 2019, con verbale del 03/08/2019 ha preso atto della valutazione intermedia degli obiettivi assegnati senza rilevare particolari anomalie e inoltre con verbale del 17/04/2019, ai sensi dell'art 37, comma 3 del CCNL 22.01.2004, ha certificato il raggiungimento degli obiettivi conseguiti nel 2018, con le relative schede di valutazione individuali.

Si segnala inoltre che Afol ha intrapreso un progetto di miglioramento di gestione e sviluppo delle risorse umane, di respiro pluriennale. Attraverso la piattaforma Urbi Smart 2020, strutturata con diversi moduli integrati, l'Azienda potrà disporre di informazioni sempre aggiornate e facilmente accessibili nel biennio 2020/22. Per tutto il 2019 si è implementata la fase di analisi, studio e implementazione del software. Dal 01/01/2020 risulta ufficialmente operativo e fruibile da parte di tutti i dipendenti dell'azienda. Si prevede inoltre, nel primo semestre 2020, di implementare nuove funzionalità introducendo moduli dedicati al Piano della Formazione, Sorveglianza Sanitaria e Timesheet Rendicontazione.

4.1.6 Gestione giuridica

L'area della gestione giuridica ha previsto:

- La supervisione dei rapporti giuridico-amministrativi delle risorse che a vario titolo operano all'interno dell'azienda, compresa la gestione dell'attività relativa ai procedimenti disciplinari;

- Il monitoraggio degli adempimenti connessi alla gestione delle risorse assunte con contratto di somministrazione in riferimento alla Determinazione n. 168 del 27/06/2018:

Di seguito la tabella dei contratti di somministrazione attivati nel 2019:

Numero contratti	Attività	Categoria	Periodo Lavorato
1	Istruttore servizi al lavoro	C1	14/02/2019- 25/11/2019
2	Docente Laboratorio autoriparatori elettronica	C1	13/12/2019 - 31/12/2019
3	Docente area Storica - Socio- economica	D1	01/01/2019 - 20/06/2019
4	Docente area matematica - scientifico - tecnologica	D1	01/01/2019 - 20/06/2019
5	Docente area matematica - scientifico - tecnologica	D1	16/10/2019 - 31/12/2019
6	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 31/07/2019
7	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	09/09/2019 - 31/12/2019
8	Docente area matematica - scientifico - tecnologica	D1	16/09/2019 - 24/09/2019
9	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	06/05/2019 - 31/12/2019
10	Impiegato addetto amministrazione	C1	01/01/2019 - 31/07/2019
11	Segreteria didattica e gestionale	C1	02/09/2019 - 31/12/2019
12	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	02/05/2019 - 31/12/2019
13	Docente area tec. Professionale area turistica	D1	18/02/2019 - 04/03/2019
14	Docente area tec. Professionale area turistica	D1	13/05/2019 - 20/06/2019
15	Docente area tec. Professionale area turistica	D1	16/09/2019 - 22/10/2019
16	Docente area linguaggi	D1	01/01/2019 - 20/06/2019
17	Docente area linguaggi	D1	01/10/2019 - 31/12/2019
18	Docente laboratorio decorazioni	C1	01/10/2019 - 31/12/2019
19	Docente area tecnico professionale - tecnologia meccanica, Laboratorio riparazione di veicoli a motore	C1	01/01/2019 - 02/02/2019
20	Docente area tec. Professionale area turistica	D1	04/11/2019 - 31/12/2019
21	Docente area tecnico professionale indirizzo turistico-scienze del turismo scienze della comunicazione tecnica commerciale	D1	01/10/2019 - 20/06/2019
22	Coordinatore didattico di istituzione formativa/CFP	D1	01/01/2019 - 31/07/2019
23	Coordinatore didattico di istituzione formativa/CFP	D1	02/09/2019 - 31/12/2019
24	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 30/06/2019
25	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/07/2019 - 31/12/2019
26	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 30/04/2019
27	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 31/03/2019
28	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	08/04/2019 - 05/08/2019
29	Addetto segreteria didattica e gestionale	C1	01/01/2019 - 21/06/2019
30	Addetto segreteria didattica e gestionale	C1	26/06/2019 - 31/12/2019
31	Docente area tecnico-professionale T.I.C - informatica applicata e informatica gestionale	C1	01/01/2019 - 20/06/2019
32	Docente area tecnico-professionale T.I.C - informatica applicata e informatica gestionale	C1	01/10/2019 - 31/12/2019
33	Docente area matematica scientifico-tecnologica	D1	01/01/2019 - 20/06/2019
34	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 30/06/2019
35	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/07/2019 - 31/12/2019
36	Tutor servizi politiche attive del lavoro	C1	01/01/2019 - 31/10/2019
37	Docenza DDIF area linguaggi	D1	22/10/2019 - 31/12/2019

- La gestione delle procedure ad evidenza pubblica ha avuto i seguenti esiti:
 - assunzione n. 1 risorsa a tempo indeterminato a seguito di bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato n. 1 "Tecnico di processi formativi e orientativi – laboratorio tappezzeria" – a tempo pieno – Cat. C1;
 - assunzione n. 1 risorsa a tempo pieno e indeterminato a seguito Scorrimento graduatoria "Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Assistente di laboratorio di informatica" - Cat. C1;
 - n. 1 risorsa a tempo indeterminato a seguito di bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato n. 1 "Specialista Area amministrativa ed economico-finanziaria" – a tempo pieno – Cat. D1 ;
 - avvio di "Indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica "D" per il conferimento di incarico di Posizione Organizzativa", in relazione ai verbali del nucleo di valutazione del 17/04/2019 avente ad oggetto "Macrostruttura organizzativa di Afol e ipotesi di revisione" e del 6/05/2019 afferente la "Pesatura delle Posizioni organizzative", all'interno delle seguenti aree:
 - Area Formazione: Direttore Area Formazione - Fascia A;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Meda - Fascia E;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Concorezzo - Fascia H;
 - Area Formazione: Responsabile CFP sede Pertini - Fascia H;
 - Area ICT: Direttore ICT - Fascia A+;
 - Area Amministrativa: Direttore Area Amministrativa economico finanziaria -Fascia B;
 - Area Tecnica: Responsabile Area Tecnica - Fascia C;
 - Area Lavoro: Responsabile CPI sedi Monza e Vimercate e coordinatore PAL - Fascia D;
 - Area Lavoro: Responsabile Servizio Disabili - Fascia F;
 - "Avviso Pubblico per l'acquisizione di candidature per il conferimento dell'incarico a tempo determinato di Vice Direttore Generale dell'azienda speciale agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della Provincia di Monza e della Brianza", determina dirigente n. 33 del 05/02/2019;
 - avvio di "Indagine interna riservata per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali destinate al personale di Afol Monza e Brianza", determina dirigente n. 314 del 25/11/2019;
 - "Avviso pubblico per la selezione del Presidente dell'organismo di vigilanza di Afol ai sensi del d.lgs. 231/01" determina dirigente n. 336 del 12/12/2019.

4.1.7 Gestione economico previdenziale

Rispetto agli adempimenti economico-previdenziali si conferma:

- La gestione degli adempimenti previsti dal nuovo CCNL Comparto Enti Locali per il triennio 2016-2018, sia per la parte economica (adeguamenti retributivi e corresponsione degli arretrati agli aventi diritto), sia per la parte normativa (adeguamento software alla luce delle novità introdotte) a seguito della sottoscrizione del CCDI del 18/10/2019. Sono stati in seguito attivati gli adempimenti previsti per il riconoscimento della progressione economica per l'anno 2019 agli aventi diritto in base all'art. 8 del Contratto integrativo aziendale Afol sottoscritto il 18/10/2019;
- La gestione con il service paghe gli aspetti previdenziali del personale dipendente;
- La gestione degli adempimenti della posizione previdenziale in caso di quiescenza dei dipendenti pari a n. 4.

4.2 Amministrazione, finanza e controllo

Come già sottolineato in premessa e nella relazione del III trimestre, il lavoro svolto dalla Direzione Amministrativa nel corso degli ultimi mesi dell'anno è stato particolarmente impegnativo in termini di monitoraggio e controllo degli obiettivi assegnati, visto l'impatto che ha generato il rallentamento dei dispositivi regionali DUL e GG sul conseguimento degli obiettivi di bilancio.

In particolare l'attenzione è stata posta sul monitoraggio costante delle performances economico-patrimoniali e di alcuni obiettivi specifici oggetto, già a partire dal mese di luglio, di apposite revisioni.

Accanto alla "tradizionale" attività amministrativa sono stati costituiti gruppi di lavoro ad hoc per sviluppare le necessarie sinergie operative per la gestione degli adempimenti connessi alle operazioni di liquidazione dei dispositivi DUL e GG (bloccati per quasi tutto l'anno) e al presidio del Piano di potenziamento dei CPI nei suoi aspetti amministrativi, contabili e finanziari. Su questo tema la Direzione Amministrativa, nella sua declinazione funzionale di contabilità, controllo della gestione e rendicontazione, dovrà definire procedure e sistemi di controllo mirati, dato che questa progettualità costituisce uno degli obiettivi strategici più importanti dell'Agenzia. In vista di tale importante obiettivo sta infatti maturando una riflessione sulla necessità/opportunità di porre mano alla costruzione di un più adeguato assetto del sistema amministrativo-contabile dell'Agenzia, con l'obiettivo di farlo evolvere pian piano verso un sistema integrato dei controlli interni che, operando a 360°, si configuri come un sistema di gestione integrato, anche secondo le logiche del risk management.

Si è già provveduto, in occasione della review di budget operata tra giugno e luglio, ad introdurre una prima analisi dei livelli di rischio associati, utilizzando gli approcci tipici del risk management e introducendo in via preventiva le logiche proprie della riforma del nuovo codice

della Crisi d'impresa, che prevede strumenti finalizzati alla diagnosi precoce della crisi al fine di prevenire situazioni irreversibili³.

Si tratterà quindi, a partire dal 2020, di gettare le basi per far evolvere, anche dal punto di vista degli strumenti di supporto (integrazione tra software gestionale e software del personale) il sistema di gestione dei controlli interni che, tenuto conto della dimensione e della complessità dell'azienda, sia in grado di supportare le strategie e l'operatività quotidiana e che sia rispondente ai seguenti obiettivi:

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

Al tempo stesso, sarà determinante assicurare la conformità dei fatti di gestione ai documenti contabili e alle registrazioni;

- operando ad un livello di rischio accettabile e comunque riducendo i rischi connessi a potenziali difformità in partita doppia;
- garantendo l'affidabilità dell'assetto amministrativo contabile e la sua idoneità alla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

A tal proposito, relativamente al sistema di controllo interno ed in particolare all'organizzazione della funzione contabile- inclusa la tesoreria-, nel 2019 si è provveduto a separare la responsabilità tra addetti al ciclo attivo (gestione clienti e relative attività di incasso e recupero crediti) e addetti al ciclo passivo (gestione della contabilità fornitori e degli adempimenti conseguenti). Questo assetto amministrativo contabile risulta più affidabile e idoneo alla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili ed è conforme all'adeguatezza e al funzionamento del sistema amministrativo-contabile dell'azienda. Le verifiche periodiche effettuate dall'organo di revisione hanno confermato la conformità dei fatti di gestione ai documenti contabili e alle registrazioni e non sono state rilevate criticità o difformità in partita doppia; è stata inoltre, riscontrata l'esistenza di procedure che assicurano la presenza di personale con adeguata competenza a svolgere le funzioni assegnate nonché la presenza di direttive e di procedure aziendali e la loro effettiva diffusione.

A partire dal 1 novembre 2019 il Direttore Generale ha assunto la direzione ad interim dell'area amministrativa ed economico finanziaria, a seguito delle dimissioni comunicate dal Direttore Amministrativo. L'azienda si è inoltre dotata di un ulteriore supporto da parte dello Studio che gestisce le attività di assistenza fiscale, bilancio e controllo di gestione per garantire il corretto adempimento nei tempi previsti di tutti i fatti di gestione.

³ Valutazione del rischio per livello di rischio e probabilità, piano degli indicatori economico-finanziari, cash flow di periodo e a tendere solo per citare i più ricorrenti.

Su versante del controllo della gestione, sono state elaborate le trimestrali di periodo, al fine di monitorare l'andamento economico e patrimoniale dell'esercizio ed è stato predisposto il piano tesoreria con lo sviluppo dei flussi di cassa al 31 marzo 2020.

A tal proposito, si segnala che nell'arco degli anni come da dati pubblicati sul sito dell'azienda, la media dei pagamenti verso i fornitori è stata:

2015	2016	2017	2018	III Trim 2019
59	56	53,5	51	55

Tutte le scadenze di pagamento sono state, quindi, onorate, sia quelle a 30gg, come stabilito nelle convenzioni Consip, sia quelle concordate con soggetti operanti in altri mercati elettronici sia quelle concordate con soggetti esterni ad essi mentre tutti i crediti scaduti sono stati sollecitati dal servizio amministrativo al fine di garantirne l'incasso.

Inoltre, in un'ottica di efficacia dei processi aziendali, l'Amministrazione ha dotato i tre CFP di dispositivi POS per i pagamenti elettronici delle quote di erogazione liberale ai corsi in DDIF e attività connesse e ha attivato la dematerializzazione degli ordinativi per incassi e pagamenti mediante una piattaforma dedicata di gestione documentale.

4.3 Acquisti

Nel corso del 2019 la normativa in materia d'acquisti ha subito significative modifiche che richiedono una continua verifica, approfondimenti e adattamento delle procedure e modalità di acquisto di beni servizi e lavori.

Infatti il Decreto c.d. Sblocca Cantieri (D.L. 32 del 18 aprile 2019) è stato convertito con L. n. 55 del 14 giugno 2019, entrata in vigore il 18 giugno 2019, nel quale sono stati apportati significativi e importanti modifiche al [D.Lgs. 18 aprile 2016](#) (c.d. *Codice dei contratti*) e [Decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56](#)." (correttivo).

Si tratta quindi di normative in continua evoluzione, motivo per il quale risulta indispensabile mantenere un continuo confronto con le aree al fine di monitorare gli obiettivi previsti annualmente nei documenti di programmazione e rilevare gli eventuali scostamenti derivanti da fabbisogni non previsti, in relazione all'implementazione di nuovi progetti/servizi.

Il riferimento normativo per gli acquisti dovrà tener conto dei contenuti / modifiche apportate.

- 1) Art. 37 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50: Le stazioni appaltanti, fermi restando gli obblighi di utilizzo di strumenti di acquisto e di negoziazione, anche telematici, previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa, possono procedere direttamente e autonomamente all'acquisizione di forniture e servizi di importo inferiore a 40 mila euro e di lavori di importo inferiore a 150 mila euro, nonché attraverso l'effettuazione di ordini a valere su strumenti di acquisto messi a disposizione dalle centrali di committenza. Per effettuare procedure di importo superiore alle soglie indicate al periodo precedente, le stazioni appaltanti devono essere in possesso della necessaria qualificazione ai sensi dell'articolo 38;

- 2) Art. 38: dello stesso decreto: per effettuare procedure di importo superiore alle soglie indicate al periodo precedente, le stazioni appaltanti devono essere in possesso della necessaria qualificazione ai sensi dell'articolo 38. Le stazioni appaltanti non in possesso della necessaria qualificazione di cui all'articolo 38 procedono all'acquisizione di forniture, servizi e lavori ricorrendo a una centrale di committenza ovvero mediante aggregazione con una o più stazioni appaltanti aventi la necessaria qualifica come ricorrendo alla stazione unica appaltante costituita presso gli enti di area vasta ai sensi della legge 7 aprile 2014, n. 56;
- 3) Le linee guida di ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione);
- 4) legge 7 aprile 2014, n. 56, Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni, comma 44, lettera c, strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano;
- 5) Il regolamento degli acquisti di Afol Monza Brianza.
- 6) deliberazione n. 26/2015 del 22 ottobre 2015, del Consiglio Provinciale di Monza e Brianza, aggiornata con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 46 del 25/05/2016 con la quale è stato approvato lo schema di convenzione da stipulare con gli Enti aderenti per il funzionamento della Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e della Brianza;
- 7) la deliberazione del Consiglio Provinciale 06/12/2018 n. 38/2018 con la quale è stato approvato all'unanimità il "Nuovo Schema di Convenzione per la gestione delle attività della Centrale Unica di Committenza";
- 8) il verbale dell'Amministratore unico n. 8 del 30 gennaio 2019 avente per oggetto "Richiesta di adesione alla convenzione per la gestione delle attività della Centrale Unica Di Committenza della Provincia di Monza e della Brianza, ai sensi dell'art. 13 della legge 13.08.2010, n. 136 e dell'art. 37 del D. Lgs. 18.04.2016, n. 50 e s.m.i.";

Al 31 dicembre 2019 sono stati attivati i seguenti affidamenti:

Modalità d'acquisto /quantità (NUMERO)	2019/giugno	2019/settembre	2019/dicembre
Procedura aperta	1	2	3
Adesione accordo Q. /convenzioni	20	26	26
Affidamento diretto previa richiesta preventivo / confronto competitivo	109	135	173
Procedura negoziata	79	79	102

Modalità d'acquisto/ MKT progressivo	Gen.- Giu. %	Gen.- Set. %	Gen.- Dic. %
SINTEL	50,50	61,00	69,08
CONSIP	32,00	13,00	13,40
MEPA	3,00	12,00	10,31
NECA	0,50	1,50	2,06
ALTRO	15,00	12,50	5,15

Acquisti/quantità (numero)	2019	2018	2017
ODA	162	244	185
RDA /RDP /RDM	329	356	324
RDA SERV./ BENI	220	259	266
RDM	109	97	58

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

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

In relazione al piano degli acquisti da effettuare durante l'esercizio del 2019, secondo quanto previsto dal budget, viene riportato di seguito l'elenco beni e servizi acquistati (impegni sottoscritti) dal 1 gennaio alla data del 31 dicembre, suddivisi in funzione della modalità di acquisto e della tipologia di piattaforme di acquisto (regionale e nazionale) utilizzate.

In merito a questi ultimi aspetti, oltre all'attivazione delle convenzioni CONSIP laddove prescritto dalla legge, vengono utilizzate oltre alle piattaforme di acquisto messe a disposizione da Regione Lombardia, cioè SINTEL - ARIA e NECA (mercato elettronico), anche quelle nazionali come il MEPA (mercato elettronico).

Si segnala inoltre la Convenzione sottoscritta con la Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza Brianza che ha espletato per conto di AFOL le procedure di gara relative all'attivazione dei seguenti servizi:

- Tesoreria con Banca Popolare di Sondrio
- Polizze assicurazione
- Pulizie e sanificazione a ridotto impatto ambientale degli stabili gestiti da Afol mb

Si riporta di seguito la riclassificazione del Piano degli Acquisti/impegni e contratti, realizzato nel periodo in oggetto rispetto alle modalità e alle piattaforme utilizzate nonché il valore complessivo secondo la classificazione definita dalle linee guida Anac:

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

	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	Totale complessivo
	37,00 €					37,00 €
Fornitura energia elettrica	37,00 €					37,00 €
01-PROCEDURA APERTA					782.843,18 €	782.843,18 €
F.do produttività personale dipendente e in somministrazione					9.936,27 €	9.936,27 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (oneri)					40.767,88 €	40.767,88 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (servizio)					423.909,98 €	423.909,98 €
Servizio sostegno scolastico					262.254,15 €	262.254,15 €
Spese di pulizia					45.907,03 €	45.907,03 €
Valori bollati					67,87 €	67,87 €
04-PROCEDURA NEGOZIATA SENZA PREVIA PUBBLICAZIONE	82.107,83 €		29.886,39 €		586.021,84 €	698.016,06 €
Acquisti beni strum. inf. €516 (non utilizzare)			1.028,46 €			1.028,46 €
Acquisti indumenti protettivi					137,86 €	137,86 €
Acquisti materiale didattico di consumo corso di Restauro	5.002,00 €				438,80 €	5.440,80 €
Acquisti materiale didattico di consumo DDIF					2.534,23 €	2.534,23 €
Acquisti materie prime alimentari corsi DDIF					16.500,00 €	16.500,00 €
Acquisto divise e indumenti da laboratorio					321,84 €	321,84 €
Acquisto materiale didattico altri corsi					2.055,70 €	2.055,70 €
Altri servizi professionali a PIVA	9.058,50 €				24.903,86 €	33.962,36 €
Assicurazione autovetture	886,00 €					886,00 €
Assicurazione Incendio/Furto/Elettronica varia	207,00 €				14.224,30 €	14.431,30 €
Assicurazione Kasko uso automezzo proprio					2.400,00 €	2.400,00 €
Assicurazione RC e infortuni	26.658,75 €				15.898,18 €	42.556,93 €
Assicurazione RC Patrimoniale					4.172,25 €	4.172,25 €
Assistenza/Manutenzione HW/SW					27.425,60 €	27.425,60 €
Attrezzature varie			8.198,40 €		41.480,00 €	49.678,40 €
Canoni traffico dati	23.833,92 €		5.990,20 €			29.824,12 €
Costi di comunicazione					11.940,20 €	11.940,20 €
Costi di Fideiussioni per Bandi (non utilizzare)					156,00 €	156,00 €
Costi di smaltimento rifiuti					1.220,00 €	1.220,00 €
Costi gestione portale web	2.136,22 €					2.136,22 €
Costi per targhe e insegne					585,60 €	585,60 €
Depositi cauzionali					1.098,00 €	1.098,00 €
Formazione/Aggiornamento personale in Sede					9.540,40 €	9.540,40 €
Impianti specifici					26.992,68 €	26.992,68 €
Licenze d'uso software	2.015,05 €		2.586,40 €		27.100,57 €	31.702,02 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche			11.769,34 €			11.769,34 €
Manut. ordinarie attrezzature e impianti propri					146,40 €	146,40 €
Manut. ordinarie immobili di terzi					53.900,16 €	53.900,16 €

	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	Totale complessivo
Manut. straordinarie attrezzature e impianti propri					4.575,00 €	4.575,00 €
Manut. straordinarie immob. e impianti di terzi					6.902,06 €	6.902,06 €
Mobili d'ufficio					15.673,93 €	15.673,93 €
Noleggio attrezzature	719,80 €				9.742,31 €	10.462,11 €
Prestazioni Ausiliari (bidelli e guardiana)					144.814,25 €	144.814,25 €
Servizi di assistenza HW e SW on site					24.388,34 €	24.388,34 €
Servizio elaborazione paghe					66.996,92 €	66.996,92 €
Spese adattamento locali CFP Meda					3.904,00 €	3.904,00 €
Spese di vigilanza					6.636,80 €	6.636,80 €
Spese gestione/manut. Sistema Qualità	3.001,79 €				2.562,00 €	5.563,79 €
Spese per servizi internet	2.488,80 €		313,59 €			2.802,39 €
Spese viaggio allievi	6.100,00 €				11.143,60 €	17.243,60 €
Valori bollati					10,00 €	10,00 €
Visite mediche allievi					3.500,00 €	3.500,00 €
08-AFFIDAMENTO IN ECONOMIA - COTTIMO FIDUCIARIO	1.526,46 €				31.424,15 €	32.950,61 €
Costi di Fideiussioni per Bandi (non utilizzare)	1.526,46 €				78,00 €	1.604,46 €
Fotocopiatrice (eccedenza consumi)					14.640,00 €	14.640,00 €
Manut. ordinarie immobili di terzi					10.119,51 €	10.119,51 €
Medico competente					1.204,00 €	1.204,00 €
Servizio di pulizia					5.382,64 €	5.382,64 €
23-AFFIDAMENTO DIRETTO	299.840,47 €		39.623,93 €		174.179,60 €	513.644,00 €
Abbonamenti giornali e riviste	967,43 €					967,43 €
Abbonamento annuale servizio telepass	18,59 €					18,59 €
Acquisti beni strum. inf. €516 (non utilizzare)			219,88 €			219,88 €
Acquisti forniture per ufficio	215,94 €					215,94 €
Acquisti libri e riviste	703,31 €				13.786,00 €	14.489,31 €
Acquisti materiale didattico di consumo corso di Restauro	727,50 €				3.242,67 €	3.970,17 €
Acquisti materiale didattico di consumo DDIF	2.051,46 €				2.415,60 €	4.467,06 €
Acquisti materiale vario	2.329,33 €					2.329,33 €
Acquisti materie prime alimentari corsi DDIF	4.116,06 €					4.116,06 €
Acquisto cancelleria e stampati	2.363,02 €					2.363,02 €
Acquisto materiale didattico altri corsi	1.235,02 €		1.879,07 €			3.114,09 €
Affitto locali/strutture	3.660,00 €					3.660,00 €
Altre imposte e tasse deducibili	23,96 €					23,96 €
Altri costi progetto Restauro (alloggio - spese viaggio - altro)	424,80 €					424,80 €
Altri servizi professionali a PIVA	67.828,74 €				13.703,04 €	81.531,78 €
Apparecchiature elettroniche inferiori a 516€			11.575,41 €			11.575,41 €
Assicurazione autovetture	853,00 €					853,00 €
Assicurazione RC e infortuni					3.235,84 €	3.235,84 €

	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	Totale complessivo
Canoni traffico dati	10.174,80 €					10.174,80 €
Costi affitto spazi espositivi fiere/campus	3.152,48 €					3.152,48 €
Costi di comunicazione	725,90 €				9.733,16 €	10.459,06 €
Costi di pubblicità/promozione	1.378,60 €					1.378,60 €
Costi gestione portale web	1.723,55 €					1.723,55 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.	610,00 €					610,00 €
Costi traffico voce	2.440,00 €					2.440,00 €
Formazione/Aggiornamento personale fuori Sede	857,30 €					857,30 €
Formazione/Aggiornamento personale in Sede	3.818,88 €				785,68 €	4.604,56 €
Fornitura acqua potabile	11.605,00 €					11.605,00 €
Fornitura calore (teleriscaldamento)	45.140,00 €					45.140,00 €
Fornitura energia elettrica	14.359,72 €					14.359,72 €
Fornitura gas/metano	3.809,36 €					3.809,36 €
Impianti specifici					841,80 €	841,80 €
Licenze d'uso software	27.726,01 €		10.228,37 €			37.954,38 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche			15.721,20 €			15.721,20 €
Manut. Attrezzature di laboratorio proprie	9.160,98 €				1.854,40 €	11.015,38 €
Manut. Attrezzature didattiche proprie	1.038,53 €					1.038,53 €
Manut. ordinaria impianti di terzi	82,35 €					82,35 €
Manut. ordinarie attrezzature e impianti propri	603,90 €					603,90 €
Manut. ordinarie immobili di terzi	7.692,71 €				3.045,12 €	10.737,83 €
Manut. straordinarie attrezzature e impianti propri	154,94 €					154,94 €
Manut. straordinarie immob. e impianti di terzi	2.272,86 €				14.213,00 €	16.485,86 €
Manutenzione VETTURE proprie parz. deducibili (IVA Detr. 40%)	3.144,40 €					3.144,40 €
Noleggio attrezzature	732,00 €					732,00 €
Noleggio Telepass	67,10 €					67,10 €
Piccole attrezzature inferiori a 516€	262,30 €					262,30 €
Polizze fideiussorie	2.678,64 €					2.678,64 €
Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFPSeregno - Meda)					49.417,39 €	49.417,39 €
Spese adattamento locali CFP Meda					15.140,61 €	15.140,61 €
Spese adattamento locali Immobile Piazza Cernuschi					34.054,49 €	34.054,49 €
Spese di facchinaggio, logistica e trasporto	183,00 €					183,00 €
Spese di rappresentanza a scopo promozionale	104,00 €					104,00 €
Spese gestione/manut. adempimenti Legge 81/08					5.050,80 €	5.050,80 €
Spese per servizi internet	3.660,00 €					3.660,00 €
Spese postali e spedizioni rapide					3.660,00 €	3.660,00 €
Spese viaggio allievi	52.963,00 €					52.963,00 €

	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	Totale complessivo
26-AFFIDAMENTO DIRETTO IN ADESIONE AD ACCORDO QUADRO/CONVENZIONE		736.953,11 €		12.482,94 €		749.436,05 €
Acquisti carb/lubr VETTURA parz. deducibili (IVA DETR. 40%)		4.133,36 €				4.133,36 €
Acquisti forniture per ufficio				7.602,94 €		7.602,94 €
Acquisto cancelleria e stampati				4.880,00 €		4.880,00 €
Canoni telefonia fissa/fax		6.559,11 €				6.559,11 €
Canoni traffico dati		879,62 €				879,62 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.		7.930,00 €				7.930,00 €
Costi traffico voce		4.026,00 €				4.026,00 €
Fornitura energia elettrica		121.390,00 €				121.390,00 €
Fornitura gas/metano		89.060,00 €				89.060,00 €
Interessi passivi fornitori		177,11 €				177,11 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche		19.777,98 €				19.777,98 €
Noleggio attrezzature		20.622,68 €				20.622,68 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (servizio)		10.977,30 €				10.977,30 €
Rimborsi spese allievi (tickets)		1.675,13 €				1.675,13 €
Servizio di pulizia		157.168,03 €				157.168,03 €
Tickets restaurant		272.199,12 €				272.199,12 €
Tickets restaurant Personale ex-PROVINCIA		20.377,67 €				20.377,67 €
Totale complessivo	383.511,76 €	736.953,11 €	69.510,32 €	12.482,94 €	1.574.468,77 €	2.776.926,90 €

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

4.4 Gestione del patrimonio

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

Le sedi afferenti all'Area Lavoro sono le seguenti:

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

Le sedi afferenti all'Area Formazione sono le seguenti:

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

Immobili:

Nel corso del 2019 sono stati effettuati i seguenti interventi di gestione del patrimonio:

- 1) via Cernuschi 8 - Monza, porzione di immobile di proprietà della Provincia di Monza e Brianza. Lavori di adeguamento ed avvio della nuova sede sita al primo piano. L'unità operativa è attiva dal 01/giu./2019.
- 2) CFP Pertini; rifacimento parziale (25 mq) pavimento e massetto al PR di fronte alla segreteria didattica.
- 3) CFP Terragni; rifacimento parziale parte ammalorata del tetto e canali scarico sulla facciata.
- 4) proseguite le attività volte alla progettazione definitiva/esecutiva relativa agli interventi/lavori di adeguamento degli edifici e degli impianti tecnologici, adeguamenti indispensabili per poter procedere, successivamente, con la presentazione della Scia per l'ottenimento del C.P. Incendi, percorso impegnativo, lungo e complesso iniziato nel giu.2017.
- 5) Svolta l'attività preliminare di verifica requisiti tecnici ed autorizzativi, indispensabili per poter definire il piano di ampliamento e di adeguamento di nuovi laboratori per l'avvio di nuovo indirizzo formativo Sala Bar.
- 6) Seregno realizzazione di basamento in cls per sostenere la stazione di pressurizzazione impianto idrico circuito VVF
- 7) Seregno, sono stati realizzati i lavori di manutenzione straordinaria di adeguamento dell'impianto idrico circuito VVF con l'installazione di n. 6 nuovi idranti all'interno, nuovo attacco motopompa VVF, n.1 idrante all'esterno, l'installazione ed allacciamento alla rete idrica di box stazione di pressurizzazione impianto Idrico VVF.
- 8) Seregno, riscontrato durante l'intervento di adeguamento/ampliamento dell'impianto elettrico per l'allacciamento del box stazione di pressurizzazione imp. /rete idrica VVF la mancanza di messa a terra del tratto di rete elettrica tra contatore/interruttore differenziale stabile e quadro elettrico generale dell'edificio sito al piano S.I. - locale cabina elettrica (da pianificare l'intervento).

Si segnalano alcune variazioni nella tempistica di pianificazione della attività di : " Indagine valutativa riguardante gli aspetti concernenti l'efficienza energetica, la tenuta sismica, la manutenzione conservativa, e la riqualificazione degli edifici", di cui è prevista una relazione preliminare dettagliata, con definizione delle criticità e/o priorità degli interventi necessari per garantire la conformità alle norme di sicurezza, una corretta ed adeguata conservazione degli edifici , successivamente si procederà al la valutazione e definizione d'un piano pluriennale per la realizzazione.

Archivi:

Archivi "In House": L'attività di censimento, identificazione e catalogazione faldoni/materiale cartaceo ed aggiornamento del file/database è stata perseguita e completata nelle seguenti sedi;

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

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

Archivio cartaceo "Out House": Si conferma la necessità di mantenere l'attuale situazione di conservazione /custodia dell'archivio cartaceo storico del CFP Pertini e del CFP Terragni per il triennio 2019/2021 presso la società Sigear S.r.l. Centro Servizi Archiviazioni documentale.

4.5 Eventi e comunicazioni

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

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

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

Gestire la comunicazione interna è una funzione fondamentale per migliorare la fluidità e incrementare la densità delle informazioni rivolte ai dipendenti al fine di tenerli sempre

aggiornati sulle attività, i valori e la mission dell'agenzia. Sono state inviate 120 newsletter a tutto il personale e 102 articoli di rassegna stampa alle direzioni.

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

Le principali attività di comunicazione esterna: 8 comunicati stampa, 2 conferenze stampa, 457 azioni specifiche d'informazione/sensibilizzazione e 21 newsletter inviate.

Il sito istituzionale riveste una grande importanza strategica in termini di comunicazione verso gli stakeholders. Quotidiano e considerevole il tempo nel complesso dedicato alle azioni di inserimento/aggiornamento effettuate per la gestione del sito istituzionale nelle sue varie sezioni. A titolo esemplificativo, sono state effettuate 978 pubblicazioni sul sito.

Gli accessi al sito istituzionale nel 2019 sono stati oltre 284.294. Le prime pagine che hanno ottenuto il maggior numero di visualizzazioni: Centri impiego 283.449, servizi alle persone 117.421, le scuole 107.520, servizi per le imprese 32.158.

Di rilievo anche le attività informative svolte sul territorio in relazione ai servizi integrati erogati da Afol: 64 seminari/open day con 1954 partecipanti.

Nel 2019 sono ulteriormente incrementate le attività sui social network attraverso diverse tipologie di post, caratterizzati da uno stile di comunicazione semplice e vivace, adeguato al target di riferimento così strutturati:

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

Nel 2019 sulla pagina Facebook sono stati registrati 7.354 amici fidelizzati.

4.6 Sistema informatico e informativo aziendale

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

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

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

Consolidamento del servizio di manutenzione

Lo staff IT gestisce e sviluppa tutto il Sistema informatico e tecnologico. Sistema molto complesso, dovuto alle diverse tipologie di servizi erogati e alla logistica dell'Agenzia strutturata su diverse sedi. Tale sistema informatico consta più di 3.000 unità tecnologiche tra apparati di rete, server, pc e altre periferiche, che necessitano di un costante apporto manutentivo oltre al monitoraggio e sviluppo. Attività di manutenzione che nell'anno 2019 si è attestata a circa 6.500 interventi.

Confrontando il numero di interventi effettuati nel 2010, si registra un incremento quasi pari al triplo, e cioè si è passati da 2.500 a 6.500 interventi. Così come gli apparati tecnologici soggetti a manutenzione si sono quasi triplicati.

Sviluppo e mantenimento della rete LAN\WAN aziendale

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

Monitoraggio, upgrade e controllo dei Server

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

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

Promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica

Nel 2019 è stato ulteriormente sviluppato il progetto del "Registro elettronico del docente" nei CFP.

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

Altra costante attività sempre presente nei CFP è l'attenzione posta alla "didattica 2.0" attraverso soluzioni per la presentazione e condivisione di documenti didattici, oltre che la diffusione capillare delle metodologie didattiche con il supporto della tecnologia.

Sviluppo di procedure per la sicurezza dei dati

Il Sistema informativo è generalmente definito dall'insieme dei dati e delle risorse hardware e software dell'azienda che permettono di memorizzarle o di farle circolare. L'insieme dei dati di Afol MB rappresentano un patrimonio essenziale per l'agenzia, che ha tutto l'interesse di proteggere. La sicurezza informatica dei dati, in modo generale, consiste nell'assicurare che le risorse hardware e software di un'organizzazione siano usate unicamente nei casi previsti.

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

L'integrità, cioè garantire che i dati siano leggibili a posteriori;

La confidenzialità, che consiste nell'assicurare che solo le persone autorizzate abbiano accesso alle risorse scambiate;

La disponibilità, che permette di mantenere il corretto funzionamento del sistema informatico;

L'autenticazione, che consiste nell'assicurare che solo le persone autorizzate abbiano accesso alle risorse.

PA Digitale – Conservazione e dematerializzazione

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

Il progetto nel 2019 si è ulteriormente sviluppato attraverso i seguenti step operativi:

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

Nel 2019 sono stati oggetto di digitalizzazione all'interno di flussi documentali circa 28.000 Documenti.

Apertura della decentrata del CPI di Monza

L'apertura della nuova sede di Monza ha comportato un massiccio intervento di installazione e configurazione della infrastruttura di rete, delle politiche di sicurezza e della predisposizione di aule e uffici.

Didattica Digitale	Nr.
PC in Laboratorio di Informatica	21
PC per amministrazione	3
Server e apparati di rete	12
Interventi per installazione	32
TV Didattiche	3
Adeguamento Rete LAN - Progetto	1

5. Gestione economica e finanziaria – Il Bilancio di esercizio

5.1 Andamento della gestione.

Il bilancio di esercizio 2019 chiude con un utile civilistico di euro 38. 745,31.

La performance generale di bilancio, come anticipato in premessa presenta, nel 2019, punti di forza e punti di miglioramento sui quali l’Agenzia ha già orientato la propria azione programmatica e di gestione già a partire dal Budget 2020. Alcune criticità derivanti dal rallentamento dalla programmazione regionale sui principali dispositivi legati alle politiche attive del lavoro, come la DUL e Garanzia Giovani, pur avendo influito significativamente sulla performance generale dell’agenzia, non ne hanno pregiudicato la tenuta complessiva, frutto dell’equilibrio raggiunto tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche e necessario contenimento dei costi.

Nel confermare i trend evidenziati nell’ultima relazione trimestrale, dove, nel dettaglio sono state analizzate le principali voci di ricavo e costo, si evidenzia quanto segue:

- Incremento dei ricavi su ddif/sistema duale;
- Conferma dell’investimento effettuato per il consolidamento della formazione autofinanziata;
- Consolidamento dei servizi formativi a valere sull’apprendistato;
- Contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica dovuta al posticipo temporale del finanziamento del dispositivo;
- Generale tenuta dei ricavi riferiti a progetti di supporto alle attività didattiche in ddif e dei servizi al lavoro;
- Decisa contrazione dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotati regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali;
- Sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete ed incremento dei servizi di rete al lavoro/sportelli comunali;
- Incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili, anche mediante lo sviluppo dei servizi in assistenza tecnica;
- Assegnazione ad Afol di € 103. 929 da parte della Provincia di Monza a titolo di “Contributo istituzionale ai sensi dell’art. 7 della Convenzione Quadro” ;
- Forte contrazione dei costi, con particolare riferimento ai costi del personale dipendente e non dipendente, dovuta ad una molteplicità di fattori: quiescenze di personale apicale, internalizzazione di alcuni servizi, contrazione dei costi su collaborazioni esterne dovute a mancati ricavi dei dispositivi regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi aziendali.

Da ciò si evince che il perimetro di azione all’interno del quale ha operato l’Agenzia in questi ultimi due anni è stato caratterizzato da importanti cambiamenti che hanno influenzato e determinato la necessità sia di ridisegnare e/o ampliare alcuni tratti della mission aziendale sia di consolidare alcune linee di servizio e i relativi assetti organizzativi aziendali.

Ferma restando quindi la necessità di mantenere costante il monitoraggio sui principali sistemi dotati regionali, si conferma il raggiungimento degli obiettivi contenuti nelle Linee di indirizzo contenute nel DDP n. 129 del 18 ottobre 2018 fornite dalla Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB per l'anno 2019 "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali", tra cui in primo luogo:

- il consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, primo fra tutti il potenziamento dei "servizi di rete" tra Provincia, Afol MB e i Comuni della Brianza, mediante apposite forme di Convenzionamento (vedi pag. 4) con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio;
- L'integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art.1 comma e della Legge Regionale n. 9;
- 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.

Necessario inoltre segnalare, anche se non quantificato in termini di risorse finanziarie nel Piano Programma 2019 approvato ad ottobre 2018, l'adozione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro e la messa a regime dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza, il cui impatto in termini di gestione economica-finanziaria sarà trattato all'interno del Bilancio 2020.

Nella sezione dedicata ai risultati settoriali di area e nella sezione dedicata alle aree di rischio, saranno illustrati i singoli servizi e verrà fornita una disamina analitica degli scostamenti rilevati al 31.12.19.

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

Cruscotto indicatori Afol Generale:

Risultato della Gestione	Budget 18	Actual 18	Bdgt 19	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo Personale	6.005.204	5.572.249	6.234.269	5.727.529	(506.741)
Tot. Costo Personale DIP.	5.028.733	4.687.213	4.986.051	4.704.862	(281.189)
Tot. Costo Personale SOMM.NE	207.200	277.482	446.000	463.796	17.796
Tot. Costo Personale NON DIP.	769.271	607.554	802.218	558.870	(243.348)
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	89%	87%	90%	52%
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	11%	13%	10%	48%
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	62%	61%	64%	67%	34%
Risultato della Gestione	Budget 18	Actual 18	Bdgt 19	Actual 19	Differenza Budget
Ricavi da servizi	6.968.056	6.090.381	6.596.000	5.426.465	(1.169.535)
Ricavi da contributi	1.442.807	2.028.786	1.922.412	2.312.324	389.912
Totale Ricavi e Contributi	8.410.863	8.119.167	8.518.412	7.738.789	(779.623)
Totale Costi di produzione	8.300.259	7.841.058	8.508.903	7.711.252	(797.651)
Margine Operativo Lordo (MOL)	3.388.664	3.605.652	3.367.123	3.218.259	(148.863)
Margine Commerciale Netto	3.353.317	3.571.713	3.339.743	3.198.917	(140.827)
EBIDTA	382.348	495.880	269.566	263.839	(5.727)
EBIT	110.604	278.109	9.509	27.536	18.028
Reddito operativo (ante imposte)	108.404	119.356	56.509	127.434	70.925
Ricavo per € di spesa personale	1,4	1,5	1,4	1,4	1,5

Cruscotto indicatori Area Formazione:

Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo del personale	€ 3.177.481	€ 3.186.385	€ 3.534.666	€ 3.265.801	-€ 333.643
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.677.951	€ 2.465.167	€ 2.873.449	€ 2.659.667	-€ 209.782
Totale costo personale dipendente ex Agenzia		€ 198.724			
Totale personale in somministrazione	€ 85.000	€ 98.160	€ 208.000	€ 195.266	-€ 12.734
Totale costo personale non dipendente	€ 414.530	€ 424.334	€ 453.217	€ 410.868	-€ 111.127
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	87%	87%	87%	67%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	13%	13%	13%	33%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	60%	7%	66%	66%	60%
Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Ricavi da servizi	€ 4.626.075	€ 4.372.744	€ 4.671.000	€ 4.297.359	-€ 373.641
Ricavi da contributi	€ 162.554	€ 277.877	€ 171.357	€ 273.455	€ 102.098
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.788.629	€ 4.650.620	€ 4.842.357	€ 4.570.814	-€ 271.543
Totale Costi di produzione	€ 4.237.171	€ 4.418.908	€ 4.619.651	€ 4.246.563	-€ 373.088
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 2.004.067	€ 1.863.435	€ 1.869.241	€ 1.824.375	-€ 44.865
Margine Commerciale Netto	€ 1.994.507	€ 1.860.999	€ 1.862.241	€ 1.817.004	-€ 45.237
EBIDTA	€ 235.528	€ 195.755	€ 266.878	€ 255.734	-€ 11.144
EBIT	€ 43.827	€ 167.121	€ 100.548	€ 123.826	€ 23.278
Reddito operativo (ante imposte)	€ 43.827	-€ 168.782	€ 100.548	€ 122.682	€ 22.133
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,5	€ 1	€ 1,4	€ 1,4	€ 0,8

Cruscotto indicatori Area Lavoro:

Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo del personale	€ 1.681.943	€ 1.753.381	€ 2.172.691	€ 1.948.688	-€ 218.903
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.283.802	€ 1.478.561	€ 1.612.440	€ 1.532.156	-€ 70.084
Totale costo personale dipendente ex Agenzia					
Totale personale in somministrazione	€ 43.400	€ 93.448	€ 230.000	€ 268.530	€ 38.530
Totale costo personale non dipendente	€ 354.741	€ 181.372	€ 330.251	€ 148.002	-€ 187.349
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	79%	90%	85%	92%	14%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	21%	10%	15%	8%	86%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	43%	92%	59%	66%	4%
Risultato della Gestione	Importi	Importi	Importi	Importi	Differenza Budget
Ricavi da servizi	€ 2.141.981	1.717.637	€ 1.925.000	€ 1.129.105	-€ 795.895
Ricavi da contributi	€ 980.253	1.101.055	€ 1.201.055	€ 1.600.548	€ 399.493
Totale Ricavi e Contributi	€ 3.122.234	2.818.692	€ 3.126.055	€ 2.729.653	-€ 396.402
Totale Costi di produzione	€ 2.546.590	2.289.347	€ 2.862.392	€ 2.527.203	-€ 335.189
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 975.397	1.215.352	€ 987.988	€ 972.944	-€ 15.044
Margine Commerciale Netto	€ 974.050	1.212.950	€ 985.488	€ 970.980	-€ 14.508
EBIDTA	€ 106.417	344.238	€ 94.429	€ 64.249	-€ 30.180
EBIT	€ 68.013	301.898	€ 45.681	€ 2.025	-€ 43.656
Reddito operativo (ante imposte)	€ 68.013	289.021	€ 45.681	€ 5.124	-€ 40.557
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,9	2	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,8

5.2 La Balanced Scorecard Aziendale

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

- Il Margine industriale è più basso di quello risultante dal trend degli ultimi anni riducendosi al 38% contro una media del 44% degli anni precedenti; questo risultato è dovuto ad una riduzione dei ricavi del 6% rispetto al 2018 e a una compressione dei margini realizzati sui servizi nell'anno 2019, infatti il "costo del venduto" è rimasto quasi costante dall'anno 2017. L'effetto diretto è una riduzione del margine industriale a causa del maggior peso percentuale del CDV di periodo;
- I costi amm.vi e generali sono percentualmente più bassi e sono stati ulteriormente compressi scegliendo di non operare/riorganizzare la sostituzione di personale uscito dai servizi di supporto direzionali e dalle 2 aree; il risultato di questa strategia è la riduzione del peso percentuale sui ricavi che scende al 37% nel 2019 dal 41% del 2018;
- L'Ebit, alla luce di quanto detto, si riduce del 56% rispetto al 2018 pur rimanendo positivo per effetto delle politiche di contenimento dei costi generali;
- Il reddito netto è maggiore del 14% di quello del 2018 per effetto di eventi straordinari che si sono verificati nella gestione che hanno prodotto effetti positivi sul CE.

BALANCED SCORECARD	Anno	Anno	Anno	Anno
<u>DATI ECONOMICI</u>				
Ricavi totali	7.772.270	8.273.497	8.313.263	7.602.852
C.d.V.	4.785.988	4.724.201	4.713.907	4.138.842
	62%	57%	57%	54%
Margine industriale	2.986.282	3.549.296	3.599.355	3.464.010
% sui ricavi	38%	43%	43%	46%

BALANCED SCORECARD		Anno	Anno	Anno	Anno
<u>DATI ECONOMICI</u>					
Costi commerciali		19.343	33.939	27.855	33.995
	% sui ricavi	0%	0%	0%	0%
Costi amm.vi/gen.li		2.905.922	3.377.839	3.574.347	3.237.107
	% sui ricavi	37%	41%	43%	43%
E.B.I.T. (*)		61.017	137.518	(2.847)	192.907
	% sui ricavi	1%	2%	(0%)	3%
R.N.		38.745	33.903	15.624	656
	% sui ricavi	0,50%	0,41%	0,19%	0,01%

<u>INDICI ECONOMICI</u>		2019	2018	2017	2016
a	R.O.E. (r.n. su p.n.)	4%	4%	2%	0%
b	R.O.E. normalizzato	2%	12%	(1%)	23%
c	R.O.I. (r.o.su cap.inv. gest.car.)	1%	2%	(0%)	4%
d	R.O.N.A. (r.n. su cap.inv. netto)	4%	4%	1%	0%
e	R.O.S. (r.o. su ricavi)	1%	2%	(0%)	3%
f	E.B.I.T.D.A. in %	4%	8%	6%	8%
	E.B.I.T.D.A. in valore (*)	297.320	648.759	471.263	574.230

<u>INDICI FINANZIARI</u>		2019	2018	2017	2016
g	Margine di struttura	244.984	198.266	234.662	25.239
h	Margine di tesoreria	1.569.187	1.490.365	1.144.297	629.806
i	Capitale circolante netto	175.574	245.060	904.939	191.717
l	Rigidità impieghi	1,72	1,68	1,60	1,53
m	Elasticità impieghi	0,87	0,87	0,87	0,80
n	Indebitamento	(0,07)	0,05	0,78	0,20
o	Solidità patrimoniale	3,60	3,45	3,32	3,26
p	Quoz.disponibilità (Acid test)	1,50	1,46	1,39	1,23
q	Posizione fin.netta a breve	1.393.613	1.245.304	239.358	438.089
r	Cash Flow	148.309	1.005.946	(198.731)	(204.777)

LEGENDA

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

5.3 Conto economico

Come già anticipato nel paragrafo precedente i trend evidenziati nelle relazioni trimestrali di periodo sono confermati da un dato di chiusura annuale che, rispetto alle singole aree presenta alcune specificità.

In particolare, l'Area Lavoro registra una flessione dei suoi principali indicatori di gestione (Ricavi, Ebitda, Ebit) risultando quella che risente maggiormente della mutata complessità legata al tema delle risorse/contesto normativo/gestionale nel quale i Centri per l'Impiego di Afol mb si trovano ad operare. Diversamente, l'Area Formazione fa registrare sensibili miglioramenti dei suoi indicatori di gestione rispetto agli anni scorsi, dovuti sia al contenimento dei costi del personale sia alla tenuta dei servizi DDIF – Duale, ma risente, come l'area lavoro, della flessione dei ricavi da servizi derivanti dai dispositivi DUL e GG.

Alla luce di tutto ciò, vista la complessità dei fenomeni trattati e dei dati oggetto di analisi, si è ritenuto opportuno riservare nella presente reportistica di periodo appositi paragrafi dedicati all'analisi dell'andamento delle aree, anche in termini di rischi e opportunità.

La seguente tabella mostra il risultato al 31 dicembre espresso dalla colonna "Actual 19"

Risultato della Gestione	Budget 18	Actual 18	Bdgt 19	Actual 19	Differenza Budget
Ricavi da servizi	6.968.056	6.090.381	6.596.000	5.426.465	(1.169.535)
Ricavi da contributi	1.442.807	2.028.786	1.922.412	2.312.323	389.911
Totale Ricavi e Contributi	8.410.863	8.119.167	8.518.412	7.738.789	(779.623)
Totale Costi di produzione	8.300.259	7.841.058	8.508.903	7.710.867	(798.036)
Margine Operativo Lordo (MOL)	3.388.664	3.605.652	3.367.123	3.218.491	(148.632)
Margine Commerciale Netto	3.353.317	3.571.713	3.339.743	3.199.148	(140.595)
EBITDA	382.348	495.880	269.566	264.224	(5.342)
EBIT	110.604	278.109	9.509	27.921	18.413
Reddito operativo (ante imposte)	108.404	119.356	56.509	127.819	71.310
Ricavo per € di spesa personale	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4

I **ricavi da servizi** fanno registrare una performance inferiore rispetto all'atteso di periodo, con un -17,7%, confermando il trend annuale. In generale si consolidano i ricavi legati ai corsi in DDIF sia di natura ordinamentale che di quelli legati alla linea Duale. I ricavi da formazione in obbligo scolastico rappresentano il 40% circa del fatturato dell'Agenzia e il 67% del fatturato dell'Area Formazione e rappresentano quindi un consolidamento importante per un'area che ha una struttura di costi "rigida" sia per quanto riguarda i costi di gestione delle strutture dedicate alla formazione sia per quelle legate al personale.

Relativamente alle altre linee di servizio riferite all'Area Lavoro, si conferma il trend positivo per i servizi alle imprese (tirocini), i servizi e le misure di politica attiva rivolti alle persone con disabilità e soprattutto ai servizi di Rete al Lavoro afferenti alle convenzioni Provincia/Comuni per la gestione degli sportelli comunali e azioni di sistema, che vedono impegnata Afol nella gestione di 29 sportelli lavoro presso i Comuni, da quest'anno gestiti, come detto, attraverso una Convenzione quadro tra Provincia e Comuni, che poi si avvale di AFOL per gestione dei

servizi stessi. Di contro l'Area registra a consuntivo una riduzione importante dei servizi a valere sul sistema dotale regionale (Dote Unica, Garanzia Giovani, Azioni di rete per il contrasto alle crisi aziendali).

I **ricavi da contributi**, che vedono un incremento del 20%, includono sia le risorse previste dalla Convenzione Provincia – Afol afferenti quindi ai rapporti con la Provincia di Monza e Brianza (contratti di servizio e contributo istituzionale di gestione), sia i contributi legati alle attività della Formazione, e più precisamente contributi relativi all'iscrizione degli allievi dei corsi in DDIF e contributi legati alle attività cantieristiche del corso di restauro dei legni antichi per conto di amministrazioni e curie del territorio brianzolo con cui AFOL ha consolidato nel tempo rapporti di collaborazione. Nell'anno 2019 si registrano anche contributi in conto capitale per la prima quota parte di spese sostenute a valere sul Piano di Potenziamento Regionale dei Centri per l'Impiego.

Il totale dei ricavi da servizi e da contributi fa registrare così una contrazione totale del -9,1% l pari della riduzione dei **costi della gestione caratteristica** (-9,3%), sul dato atteso.

Il **Margine Operativo Netto aziendale** fa segnare un risultato negativo e inferiore all'atteso. Si tratta di un risultato che risente negativamente degli andamenti dei ricavi da servizi e soprattutto dei minori margini legati ai servizi DUL e GG e che incorpora gli effetti negativi del ridimensionamento delle risorse del contingente delle DUL che impatta su entrambe le Aree.

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

Il Costo del Personale

Risultato della Gestione	Budget 18	Actual 18	Bdgt 19	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo Personale	6.005.204	5.572.249	6.234.269	5.727.529	(558.219)
Tot. Costo Personale DIP.	5.028.733	4.687.213	4.986.051	4.704.862	(258.789)
Tot. Costo Personale SOMM.NE	207.200	277.482	446.000	463.796	17.796
Tot. Costo Personale NON DIP.	769.271	607.554	802.218	558.870	(317.226)
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	89%	87%	90%	43%
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	11%	13%	10%	57%
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	62%	61%	64%	67%	31%

Il dato consuntivo fa registrare complessivamente un -9% sull'atteso di periodo. Nello specifico il costo del personale dipendente, che rappresenta la voce più rilevante tra i costi del personale, fa segnare un - 5%, dato sensibilmente migliore rispetto all'atteso, dovuto ad eventi previdenziali ordinari, ma soprattutto a 2 quiescenze non previste sull'area formazione sulle funzioni apicali, sostituite in parte da personale esterno e in parte integrando funzioni di responsabilità già esistenti.

Sono sensibilmente diminuiti i costi del personale a partita iva (-40%), a causa del ridimensionamento dei volumi dei servizi dotali afferenti ad entrambe le aree. Le stime sulle

somministrazioni invece, fanno segnare un leggero incremento per effetto di maggiori fabbisogni di risorse umane su servizi a temporanei o per compensare maternità o dimissioni di personale a tempo indeterminato e determinato non previste.

Per quanto riguarda i CPI, si segnala dal 4 novembre, l'inserimento di 25 navigator (dei 27 previsti) contrattualizzati da Anpal Servizi Spa con contratto di co.co.co, presenti in AFOL per il periodo formativo di affiancamento on the job fino al 31.12.2019.

5.4 Stato Patrimoniale

Relativamente alla sezione dell'**Attivo** e in particolare alla sotto-sezione delle **attività correnti** che rimane praticamente invariata rispetto al 2018, si rileva una diminuzione dei crediti verso enti pubblici del 42,3% per € 417.879 che è stata compensata dalla crescita delle altre voci, in particolare le liquidità immediate, i crediti diversi e i Ratei e i Risconti Attivi. Il peso percentuale rispetto al Totale Attivo delle liquidità immediate è ulteriormente cresciuto rispetto al 23% del 2018 e arrivando al 26% del 2019. Le immobilizzazioni sono simili al 2018 sia in valore assoluto che in percentuale sul Totale Attivo.

Nella sezione del **passivo**, la diminuzione dei volumi di erogazione servizi si traduce in minori volumi di acquisti e quindi anche di debiti complessivi che fanno registrare una minore incidenza percentuale che si riduce dal 60% del 2018 al 58% del 2019. In particolare, i debiti verso fornitori riducono il loro peso percentuale sul Totale Passivo dal 25% del 2018 al 21% del 2019 e i debiti verso enti pubblici che si riducono a soli € 13.054 che in peso percentuali sono praticamente pari allo 0% del Totale Passivo. Il fondo TFR aumenta per gli accantonamenti di periodo, mentre gli altri fondi rischi si riducono leggermente per la quota imputata all'esercizio.

2016	%	2017	%	2018	%	STATO PATRIMONIALE	2019	%
						ATTIVO		
438.089	11%	241.649	5%	1.245.304	23%	Liquidità immediate	1.393.613	26%
4.551	0%	39.241	1%	121.039	2%	Crediti v/clienti (al netto del F.do Svalut.)	111.431	2%
535.635	13%	354.729	8%	150.701	3%	Crediti diversi	236.524	4%
1.854.662	45%	2.233.468	47%	2.209.558	41%	Ratei e risconti attivi	2.389.693	44%
512.869	12%	1.229.195	26%	988.977	18%	Crediti v/enti pubblici	571.099	11%
3.345.806	80%	4.098.283	87%	4.715.579	87%	Attività correnti	4.702.361	87%
879.405	21%	886.165	19%	914.323	17%	Immobil. Immateriali	986.159	18%
1.102.336	26%	1.086.382	23%	1.344.604	25%	Immobil. Materiali	1.499.939	28%
13.175	0%	13.550	0%	15.240	0%	Immobil. Finanziarie	16.398	0%
(1.176.279)		(1.361.258)		(1.579.028)		(Ammortamenti)	(1.815.331)	
818.637	20%	624.839	13%	695.138	13%	Attività immobilizzate	687.165	13%
4.164.443	100%	4.723.122	100%	5.410.717	100%	Totale Attivo	5.389.526	100%

2016	%	2017	%	2018	%	STATO PATRIMONIALE	2019	%
						PASSIVO		
	0%	2.291	0%	0	0%	Debiti v/banche	0	0%
995.652	24%	1.153.999	24%	1.379.597	25%	Debiti v/fornitori	1.157.376	21%
429.300	10%	513.665	11%	358.084	7%	Altri debiti	386.869	7%
264.914	6%	353.860	7%	408.013	8%	Debiti tributari/prev.	333.094	6%
945.874	23%	930.171	20%	932.835	17%	Ratei e risc. Passivi	1.242.780	23%
80.260	2%		0%	146.685	3%	Debiti v/Enti Pubblici	13.054	0%
2.716.000	65%	2.953.986	63%	3.225.214	60%	Passività correnti	3.133.173	58%
598.604	14%	705.672	15%	809.926	15%	Fondo TFR	873.732	16%
5.962	0%	203.962	4%	482.172	9%	Altri Fondi Rischi	450.471	8%
	0%		0%		0%	Debiti m/l termine banche	0	0%
604.567	15%	909.635	19%	1.292.098	24%	Passività consolidate	1.324.203	25%
259.226	6%	259.226	5%	259.226	5%	Capitale sociale	259.226	5%
526.454	13%	527.110	11%	542.734	10%	Riserva legale e straord.	576.637	11%
57.541	1%	57.541	1%	57.541	1%	Altre riserve	57.541	1%
	0%		0%		0%	Utili/(Perdite) a nuovo	0	0%
843.221	20%	843.877	18%	859.501	16%	Patrimonio netto	893.404	17%
656	0%	15.624	0%	33.903	1%	Utile /(Perdita) d'esercizio	38.745	1%
4.164.443	100%	4.723.122	100%	5.410.717	100%	Totale passivo	5.389.526	100%

5.5 Gestione Finanziaria

Il saldo della gestione finanziaria presenta al 31 dicembre un saldo positivo di chiusura di 1 milione 394 mila euro contro un saldo positivo di apertura di 1 milione e 245 mila euro. Si tratta di un saldo in linea con le stime finanziarie di esercizio, leggermente migliorativo rispetto al risultato dello stesso periodo dello scorso anno.

Nel corso dei primi 6 mesi il trend si presenta solitamente di segno negativo per effetto sia degli anticipi di spesa del personale dipendente (vedi erogazione posticipata delle risorse sul contratto di servizio e acconti parziali di Regione sulla DDIF) sia per i pagamenti a fornitori, a fronte di entrate da servizi che si concentrano soprattutto nel secondo trimestre e nel primo mese del terzo trimestre quando sia Provincia che Regione Lombardia, erogando, rispettivamente gli acconti per il contratto di servizio e i saldi delle doti della DDIF, riequilibrano il saldo di banca, riportando le disponibilità sopra lo zero e a valori ottimali. Tutto ciò consente ad Afol di affrontare i successivi sei mesi dell'esercizio, che sono tradizionalmente quelli a maggiore esposizione finanziaria.

Quest'anno invece grazie, ad una chiusura finanziaria al 31 dicembre 2018 di gran lunga superiore alle medie dei saldi degli anni precedenti, per effetto di liquidazioni di progetti rendicontati e in attesa di liquidazione da oltre 12 mesi, l'Agenzia ha potuto far fronte ai flussi di cassa in uscita senza dover ricorrere all'istituto dell'anticipazione di cassa fino ad agosto, per poi andare in anticipazione da settembre e fino alla fine di dicembre, quando c'è stato un rilevante pagamento da parte di Regione Lombardia.

Come evidenziato nel prospetto presentato più sotto, il verificarsi di particolari condizioni hanno determinato, nel 2019, un andamento dei saldi finanziari migliore rispetto agli anni precedenti. Tale trend positivo, confermato nel primo trimestre, dovrà essere attentamente monitorato, anche alla luce degli impatti che il covid-19 produrrà sull'intero andamento aziendale, di cui la parte finanziaria è sicuramente un elemento importante.

Nello specifico si segnalano i seguenti fenomeni che hanno determinato e/o produrranno impatti significativi sugli equilibri finanziari di periodo:

- Il finanziamento posticipato delle funzioni afferenti alla convenzione con la provincia per la gestione dei CPI che determina un anticipo netto di stipendi di tutto il personale impiegato sui CPI;
- Il finanziamento posticipato dei servizi a sportello sempre in convenzione che si traduce in un anticipo netto del personale operante agli sportelli per un valore ad oggi pari a più di euro 200.000;
- La posizione IVA oramai divenuta debitoria che si traduce in esborso fisso mensile di circa 20 mila euro;
- Differimento dei tempi di liquidazione delle risorse a valere sul sistema dotale DUL e GG; Maggiori esborsi finanziari sostenuti per finanziare la ristrutturazione della nuova sede operativa di Piazza Cambiaghi e previsione di ulteriori risorse finanziarie per sostenere gli adeguamenti normativi in tema di sicurezza degli stabili in comodato d'uso di Meda e Seregno;
- Necessario presidio delle liquidazioni a valere sul sistema dotale ddif ;

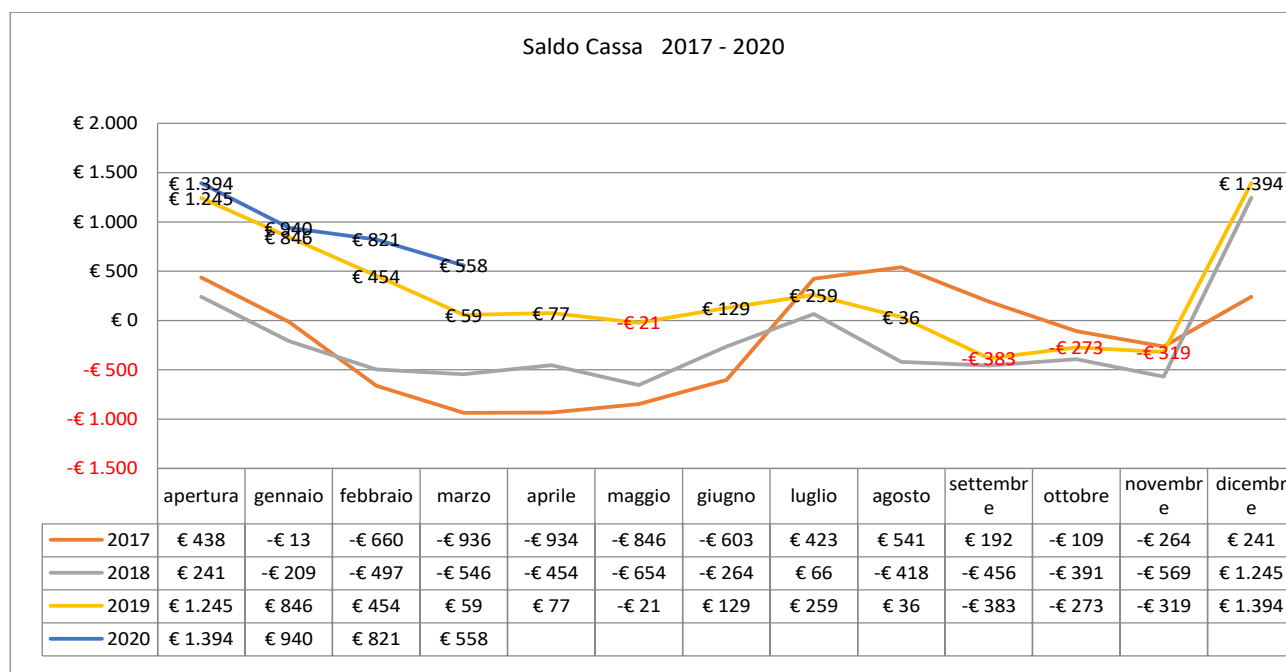
Si segnala che il servizio di tesoreria è stato assegnato, come da delibera dirigenziale della Provincia di Monza e Brianza, di cui alla Raccolta Generale n. 91 del 24.01.2020, alla Banca Popolare di Sondrio, Società cooperativa per Azioni, per una durata di 5 (cinque) anni, dal 01.02.2020 al 31.01.2025.

Al fine di monitorare costantemente i flussi di cassa che contraddistinguono l'operatività dell'azienda, la direzione amministrativa predispone regolarmente il piano tesoreria con lo sviluppo dei flussi trimestrali in entrata e uscita come mostrato dal grafico.

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

Il ricorso all'anticipazione di cassa è funzionalmente connesso con il ciclo del capitale circolante dell'azienda e consente di assicurare il regolare pagamento dei costi di struttura rappresentati quasi interamente da stipendi (e dei relativi oneri contributivi e previdenziali) di dipendenti e collaboratori, nonché dei lavoratori autonomi oltre che da terze parti.

Di seguito l'andamento dei saldi cassa fino al termine dell'anno e comparati con i 2 esercizi precedenti.



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

dic-16	dic-17	dic-18	CASH FLOW DEL PERIODO	2019
192.907	(2.847)	137.518	RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	61.017
381.323	269.852	217.771	AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI	236.303
16.230	107.068	104.254	INCR/(DECR) FONDO TFR	63.806
0	198.000	278.210	INCR/(DECR) FONDO RISCHI	(31.701)
590.460	572.073	737.752	UTILE/(PERDITA) RICLASSIFICATO	329.425
(372.466)	(948.917)	386.360	(INCR)/DECR. CREDITI <12 MESI	161.527
107.104	235.696	273.519	INCR/(DECR) DEBITI <12 MESI	(92.041)
(137.463)	8.820	(288.070)	(INCR)/DECR IMMOBILIZZAZIONI LORDE	(228.330)
(200.162)	(84.873)		ALIENAZIONE CESPITI	
(12.526)	(217.202)	1.109.561	CASH FLOW DELLA GEST. OPER.	170.581
(2.429)	10.351	(3.384)	PROVENTI/(ONERI) FINANZIARI	(1.975)
(79.589)	76.702	(14.778)	PROVENTI/(ONERI) STRAORDINARI	68.391
0	0	0	INCR./(DECR.) DEBITI M/LUNGO	0
0	0	(0)	INCR./(DECR.) PATRIMONIO NETTO	0
(110.233)	(68.582)	(85.453)	IMPOSTE SUL REDDITO	(88.689)
(204.777)	(198.731)	1.005.946	CASH FLOW NETTO	148.309
642.865	438.089	239.358	SALDO BANCHE ALL'INIZIO DEL PERIODO	1.245.304
438.089	239.358	1.245.304	SALDO BANCHE ALLA FINE DEL PERIODO	1.393.613

dic-16	dic-17	dic-18	Impieghi e Fonti	2019
4.551	39.241	121.039	Credit v/clienti	111.431
512.869	1.229.195	988.977	Credit v/Enti e Amm.ni pubbliche	571.099
517.420	1.268.436	1.110.016	Totale Crediti Operativi	682.530
535.635	354.729	150.701	Altri crediti	236.524
1.854.662	2.233.468	2.209.558	Ratei/Risconti attivi	2.389.693
995.652	1.153.999	1.379.597	Debiti v/fornitori	1.157.376
80.260	0	146.685	Debiti v/Enti e Amm.ni pubbliche	13.054
694.214	867.525	766.097	Altri debiti (erario, enti, ecc.)	719.963
945.874	930.171	932.835	Ratei/Risconti passivi	1.242.780
191.717	904.939	245.060	Capitale circolante netto	175.574
818.637	624.839	695.138	Immobilizzazioni Immat./Mat. nette Immobilizzazioni finanziarie	687.165
1.010.355	1.529.778	940.198	Capitale investito netto (totale impieghi)	862.739
438.089	239.358	1.245.304	Liquidità	1.393.613
0	0	0	Banche passive a breve	0
438.089	239.358	1.245.304	Posizione finanziaria netta	1.393.613
(604.567)	(909.635)	(1.292.098)	Passivo a m/lungo termine (TFR e Altri fondi)	(1.324.203)
(843.877)	(859.501)	(893.404)	Patrimonio netto	(932.149)
(1.010.355)	(1.529.778)	(940.198)	Capitale acquisito (totale fonti)	(862.739)
0	0	0	controllo	(0)
3.726.355	4.481.473	4.165.412	Capitale Investito Gest. Caratteristica	3.995.913
843.877	859.501	893.404	Capitale proprio	932.149
1.448.443	1.769.136	2.185.502	Capitale permanente	2.256.353
166.478	670.277	46.794	Capitale di terzi	(69.410)

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

Nel corso dell'anno non si segnalano scostamenti significativi rispetto a quanto pianificato nel bilancio economico di previsione e quindi non si registrano variazioni sulle stime delle quote di ammortamento da imputare come competenza dell'esercizio.

Di seguito il report aggiornato con gli scostamenti tra quanto previsto a budget e quanto si è realizzato al 31 dicembre con i relativi impatti finanziari ed economici sul bilancio. In rosso sono evidenziate le opere che sono state stralciate dal piano 2019 perché non finanziabili. Il resto del piano è stato già realizzato nel corso dell'anno, in particolare l'apertura della nuova sede in Piazza Cambiaghi, operativa dalla prima settimana di giugno, mentre sono in fase di completamento le attività relative allo sviluppo del software HR, nonché le attività di adeguamento dell'immobile di Meda per il conseguimento del certificato anti-incendio. Con tabelle separate sono evidenziati gli interventi di acquisto di cespiti relativi ai progetti di potenziamento dei CPI, con indicazione delle DGR di riferimento:

BGT degli Investimenti				
Dettaglio	BGT 19	Note	Actual 19	Ammortamenti 2019
Interventi su immobili di terzi		realizzato	7.165 €	537 €
impianto fumi Meda				
Laboratorio Macchine utensili CFP Seregno	36.600 €	stralciato		
' - attrezzature didattiche				
Aria Condizionata Seregno		realizzato	3.357 €	252 €
Aria Condizionata Monza				
Aria Condizionata Concorezzo				
Registro elettronico CFP Seregno (G. Longo)	12.688 €	stralciato		
Attrezzature didattiche: 4 TV Touch				
Infrastruttura Sistemi applicativi HR (nuovi timbratori)	12.200 €	realizzato	4.872 €	365 €
Nuovo software HR (implementazione)	24.400 €	in corso	4.551 €	379 €
DGroove sviluppo interfaccia con altri gestionali (flusso acquisti, flusso pagamenti, flussi hr, flusso domande di iscrizione scolastica, trasparenza)	12.200 €	stralciato		
Server \Apparati rete	6.832 €	realizzato	9.919 €	992 €
Piazza Cambiaghi (infrastruttura informatica, lavori + arredi)		realizzato	41.796 €	3.929 €
Pratiche antincendio Seregno				
- progettazione	8.000 €			
- lavori di adeguamento	100.000 €	in corso	35.785 €	537 €
- certificato prevenzione incendi	5.000 €			
Totale	217.920 €		107.445 €	6.992 €

BGT potenziamento DGR 793				
Dettaglio	BGT 19	Note	Actual 19	Ammortamenti 2019
Sistemi informativi/software		in corso	5.689 €	474 €
Mobili d'ufficio			14.130 €	1.060 €
Adattamento locali			5.904 €	590 €
Impianti specifici			4.090 €	307 €
Totale	0 €	0 €	29.813 €	2.431 €

BGT potenziamento DGR 2389				
Dettaglio	BGT 19	Note	Actual 19	Ammortamenti 2019
Adattamento locali terzi			597 €	119 €
Impianti di climatizzazione			10.632 €	797 €
Attrezzature varie			33.314 €	2.498 €
Macchine elettroniche di ufficio			4.039 €	404 €
Totale	0 €	0 €	48.582 €	3.819 €

5.7 Analisi dei risultati settoriali

5.7.1 Servizi Formativi e di orientamento

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

Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo del personale	€ 3.177.481	€ 3.186.385	€ 3.534.666	€ 3.265.801	-€ 268.865
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.677.951	€ 2.465.167	€ 2.873.449	€ 2.659.667	-€ 213.782
Totale costo personale dipendente ex Agenzia		€ 198.724			€ 0
Totale personale in somministrazione	€ 85.000	€ 98.160	€ 208.000	€ 195.266	-€ 12.734
Totale costo personale non dipendente	€ 414.530	€ 424.334	€ 453.217	€ 410.868	-€ 42.349
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	87%	87%	87%	84%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	13%	13%	13%	16%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	60%	7%	66%	66%	61%
Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Ricavi da servizi	€ 4.626.075	€ 4.372.744	€ 4.671.000	€ 4.297.359	-€ 373.641
Ricavi da contributi	€ 162.554	€ 277.877	€ 171.357	€ 273.455	€ 102.098
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.788.629	€ 4.650.620	€ 4.842.357	€ 4.570.814	-€ 271.543
Totale Costi di produzione	€ 4.237.171	€ 4.418.908	€ 4.619.651	€ 4.246.563	-€ 373.088
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 2.004.067	€ 1.863.435	€ 1.869.241	€ 1.824.375	-€ 44.865
Margine Commerciale Netto	€ 1.994.507	€ 1.860.999	€ 1.862.241	€ 1.817.004	-€ 45.237
EBITDA	€ 235.528	€ 195.755	€ 266.878	€ 255.734	-€ 11.144
EBIT	€ 43.827	€ 167.121	€ 100.548	€ 123.826	€ 23.278
Reddito operativo (ante imposte)	€ 43.827	-€ 168.782	€ 100.548	€ 122.682	€ 22.133
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,5	€ 1	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,0

Ricavi 2019

Nell'anno 2019 la performance complessiva dei ricavi dell'area formazione risulta inferiore alle attese di -8%, diminuzione da imputare ai minori ricavi da servizi DUL e GG contenuti in parte da maggiori risorse sul sistema Duale della IeFP.

Il quarto trimestre non ha modificato sostanzialmente i risultati dei primi nove mesi. I dati sono da ritenersi in linea con le attese di periodo.

Nello specifico:

DDIF e sistema duale: Core business dell'area sono i servizi formativi in DDIF finanziati con il sistema dotale regionale. I ricavi dei contingenti regionali e di FSE delle doti ordinarie (DDIF + doti disabilità) fanno registrare un volume di ricavi in linea con il budget, € 3.317.561 a consuntivo rispetto al budget di € 3.308.000. I ricavi da **sistema duale (alternanza e apprendistato art. 43)** fanno registrare un +85% (462mila euro di ricavi a consuntivo contro una previsione di ricavi di 250mila euro) sui dati previsionali del 2019; questo significativo incremento è stato raggiunto a fronte di un potenziamento delle risorse regionali a cui è stato possibile accedere modulando le articolazioni dei percorsi con nuovi bilanciamenti del monte ore delle attività in aula rispetto alle ore di alternanza e con l'incremento di studenti con dote

apprendistato art. 43.

All'avvio dei corsi DDIF, nel settembre 2019, si sono registrati 838 iscritti che dopo un trimestre di attività, a fine 2019, sono cresciuti a 847 per inserimenti in itinere. I diversi contingenti dotati risultano distribuiti su 687 studenti destinatari della dote ordinamentale, 64 destinatari della dote del sistema duale/alternanza e 25 con dote apprendistato art.43.

Tra gli altri servizi di competenza dell'area la **formazione autofinanziata**, € 156 mila a consuntivo rispetto al budget di € 168 mil, esce con un ricavo di periodo tendenzialmente allineato al valore stimato, la leggera inflessione in negativo pari a -7% è stata compensata, in termini di margine, a fronte di minori costi sostenuti per gli incarichi non attribuiti ai docenti esterni sui corsi non avviati.

Sono in crescita, rispetto all'atteso dell'anno, i ricavi sull'**apprendistato articolo 44** e la realizzazione dei servizi, come annunciato alla fine del primo semestre, a fronte dell'approvazione del catalogo provinciale comunicata a metà settembre, è avvenuta per intero nel secondo semestre. Si conferma, come da previsione, che la parte residua a completamento del budget non interamente coperto dal catalogo provinciale è stata garantita dalle risorse provenienti dai corsisti a pagamento. A fronte di un budget di 40mila € si consuntivano 64mila €, registrando un'inflessione positiva di + 61%.

Per quanto riguarda i ricavi da servizi **DUL formazione e GG** vale quanto detto nelle sezioni dedicata ai servizi al lavoro e ai rischi connessi al conseguimento dei ricavi a budget e le cause degli scostamenti, incluse le azioni correttive intraprese dall'Area e dall'Agenzia nel suo complesso.

A fronte di un budget DUL formazione di 640 mila €, il ricavo di consuntivo è pari a 206 mila € che fa segnare un -68% rispetto al budget dell'area.

Rispetto al **progetto Lombardia Plus**, come preannunciato nelle precedenti trimestrali, Regione Lombardia ha decretato l'approvazione solo agli inizi di settembre. Pertanto l'attività formativa legata al progetto, partita tre anni orsono (triennale), è risultata quindi, per il primo semestre a carico dell'Agenzia. I ricavi dell'anno definiti dalla quota di finanziamento approvato da Regione (pari € 37.922), sono da stati generati dai corsi avviati ad ottobre, rivolti complessivamente a 9 studenti, e hanno confermato le stime di chiusura sull'ultimo trimestre; i restanti ricavi provengono da attività cantieristica e sono allineati con i valori attesi.

Altri Progetti escono con un ricavo di periodo tendenzialmente allineato al valore stimato, la leggera inflessione in negativo pari a -6% è stata assorbita dai minori costi sostenuti per gli incarichi non attribuiti ai docenti esterni sulle attività non realizzate.

Nel complesso la programmazione ben definita e con obiettivi importanti, monitorata costantemente con scadenze trimestrali, ha consentito all'area di massimizzare i risultati di performance, tenendo anche in conto gli effetti di quanto avvenuto nell'anno.

Costo del personale fa registrare complessivamente un - 7,6% sul dato atteso.

In particolare il dato che fa segnare la maggiore variazione è quello riferito al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva che fa registrare un - 9,3% per effetto soprattutto di minori volumi di erogazione dei servizi sui dispositivi DUL e GG che a budget erano stati previsti fossero affidati a personale esterno data la variabilità del dispositivo. Anche il costo del personale dipendente, con -7,4%, presenta uno scostamento significativo (soprattutto in

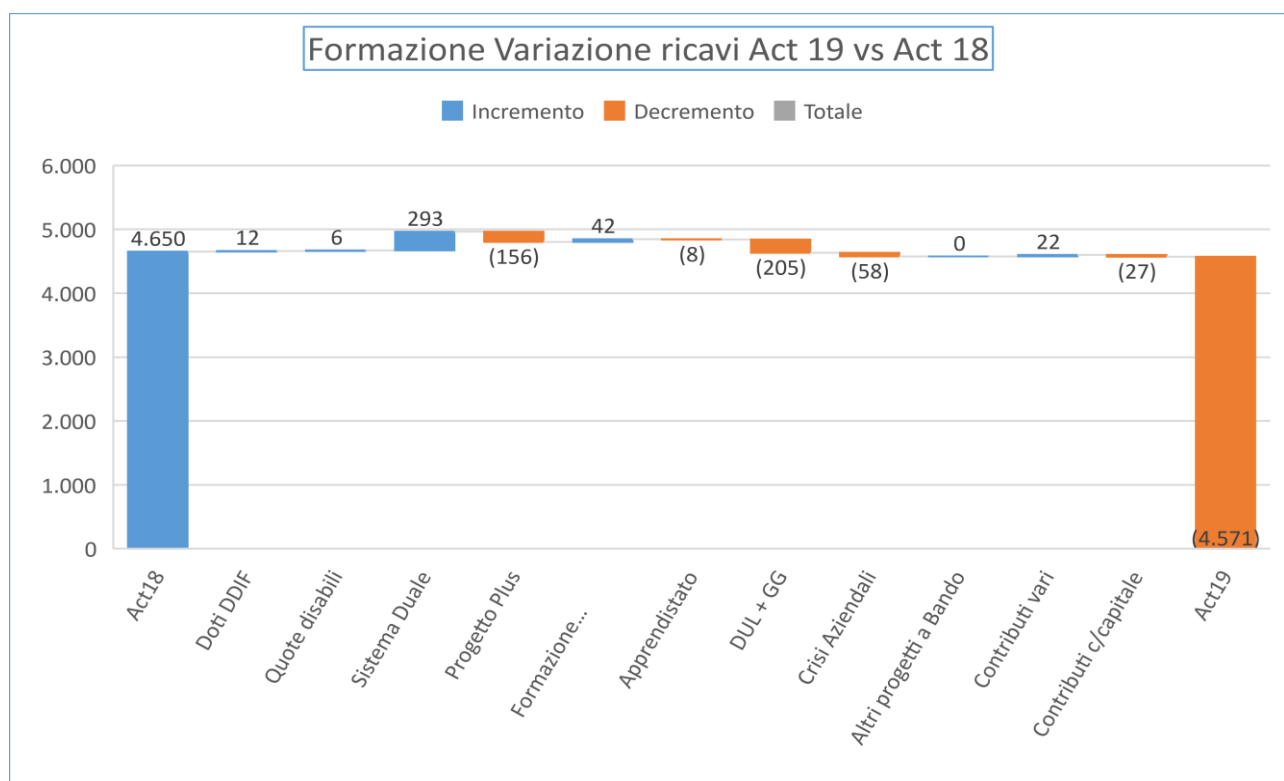
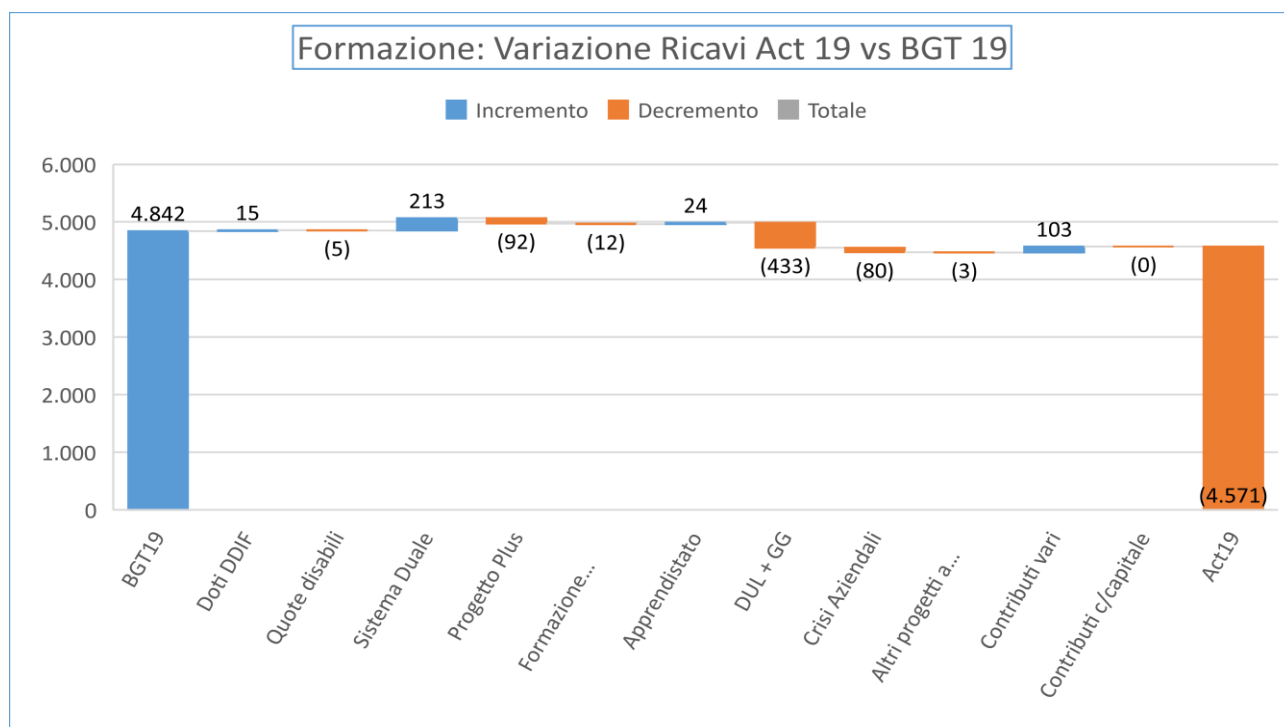
termini di valore assoluto). È inferiore all'atteso anche il costo del lavoro legato alle prestazioni con contratto di somministrazione (-6%) utilizzate soprattutto in ambito DDIF.

Margine di contribuzione (reddito operativo ante imposte) dell'area formazione a consuntivo registra uno scostamento in positivo di 22 mila euro nonostante si sia verificato il trend negativo sulle linee Alta formazione specialistica, DUL e GG. Al raggiungimento e all'incremento degli obiettivi di margine hanno concorso, come analizzato nelle voci sopra, i minori costi di personale complessivo che hanno compensato i minori margini avuti sulle linee a maggiore marginalità attesa.

Produttività individuale si attesta su € 1,4, allineato al dato atteso.

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

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Varianza	Varianza
AREA FORMAZIONE	2018	2019	2019	Bdgt/Actual 19	2018 / 2019
Doti DDIF	3.053	3.050	3.065	15	12
Quote disabili	247	258	253	(5)	6
Doti dispersione	0	0	0	0	0
Sistema Duale	170	250	463	213	293
Alta Formazione/Specialistica	194	130	38	(92)	(156)
Formazione autofinanziata	114	168	156	(12)	42
Apprendistato	72	40	64	24	(8)
Formazione finanziata/Dote Unica	412	640	207	(433)	(205)
Garanzia giovani	0	0	0	0	0
Crisi Aziendali	58	80	0	(80)	(58)
Altri progetti a Bando	52	55	52	(3)	0
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	235	164	264	100	29
Contributi c/capitale	34	7	7	(0)	(27)
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	9	0	2	2	(7)
TOTALE RICAVI	4.650	4.842	4.571	(272)	(79)



5.7.2 Servizi al Lavoro

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

Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo del personale	€ 1.681.943	€ 1.753.381	€ 2.172.691	€ 1.948.688	-€ 218.903
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.283.802	€ 1.478.561	€ 1.612.440	€ 1.532.156	-€ 70.084
Totale costo personale dipendente ex Agenzia					
Totale personale in somministrazione	€ 43.400	€ 93.448	€ 230.000	€ 268.530	€ 38.530
Totale costo personale non dipendente	€ 354.741	€ 181.372	€ 330.251	€ 148.002	-€ 187.349
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	79%	90%	85%	92%	14%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	21%	10%	15%	8%	86%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	43%	92%	59%	66%	4%
Risultato della Gestione	Importi	Importi	Importi	Importi	Differenza Budget
Ricavi da servizi	€ 2.141.981	1.717.637	€ 1.925.000	€ 1.129.105	-€ 795.895
Ricavi da contributi	€ 980.253	1.101.055	€ 1.201.055	€ 1.600.548	€ 399.493
Totale Ricavi e Contributi	€ 3.122.234	2.818.692	€ 3.126.055	€ 2.729.653	-€ 396.402
Totale Costi di produzione	€ 2.546.590	2.289.347	€ 2.862.392	€ 2.527.203	-€ 335.189
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 975.397	1.215.352	€ 987.988	€ 972.944	-€ 15.044
Margine Commerciale Netto	€ 974.050	1.212.950	€ 985.488	€ 970.980	-€ 14.508
EBITDA	€ 106.417	344.238	€ 94.429	€ 64.325	-€ 30.104
EBIT	€ 68.013	301.898	€ 45.681	€ 2.102	-€ 43.579
Reddito operativo (ante imposte)	€ 68.013	289.021	€ 45.681	€ 5.201	-€ 40.480
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,9	€ 2	€ 1,4	€ 1,4	€ 0

Ricavi

Nell'anno 2019 l'Area Lavoro fa registrare una performance complessiva dei ricavi inferiore alle attese di -41%.

L'area ha garantito anche per il 2019 l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza e conformemente a quanto indicato nell'allegato A della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 "Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento". La quota annuale a bilancio è pari a 1 milione e 400 mila euro per l'intero esercizio in corso.

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

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

Per quanto riguarda l'immissione di nuovo personale, si segnala che le procedure concorsuali previste nel 2019 non sono state avviate. E' stata realizzata la sola formazione on the job a di 25 navigator (rispetto ai 27 previsti) a cura di AFOL negli ultimi mesi dell'anno, pertanto non si rilevano impatti di bilancio riferiti alla dotazione di personale.

Per l'avvio della misura Reddito di Cittadinanza, il piano di straordinario di potenziamento dei CPI prevedeva per l'anno 2019, ulteriori 55 operatori e 27 navigator.

I servizi RDC sono stati tuttavia garantiti con personale interno a partire dal mese di aprile 2019, con attività di gestione di candidature spontanee da parte dei CPI. Dal mese di settembre è stata avviata anche la gestione del 1° stock di beneficiari segnalati da ANPAL.

Oltre alla gestione di circa 800 candidature spontanee, sono state effettuate 1469 convocazioni, a cui sono seguiti 1295 colloqui e 492 patti per il lavoro.

Nell'ambito invece delle aree d'intervento "Organizzazione" e "Strutture ed Infrastrutture" è stata trasferita la prima quota riferita all'annualità 2019 delle risorse attribuite dal DM 74/2019 a Regione Lombardia per il biennio, 2019/20.

Nel mese di novembre AFOL ha certificato impegni di spesa dell'anno per arredi, attrezzature e manutenzione CPI pari a 72.352€.

Si rileva anche che, nell'ambito delle azioni regionali di potenziamento dei centri per l'impiego nelle more del DL 4/2019, Regione Lombardia si era già precedentemente impegnata in un Piano di potenziamento delle strutture dei CPI.

Con l'assestamento di Bilancio 2018 era già stato stanziato un milione di euro per l'ammodernamento delle infrastrutture soprattutto informatiche dei CPI (DGR 793 del 12.11 2018) e con la DGR 1330 del 4 marzo 2019 erano state stanziati ulteriori risorse pari a 250mila euro per spese d'investimento a partire dal 2019.

In riferimento alle DGR citate, AFOL ha ricevuto - tramite la Provincia di Monza e Brianza - e certificato impegni di spesa 2019 per arredi, attrezzature e manutenzione CPI pari rispettivamente a 60.000€ - DGR 793 e 16.000€ DGR 1330 .

In merito all'andamento dei servizi afferenti alla funzione CPI, si registra nell'anno una crescita dei flussi di utenza presso i nostri Centri per l'Impiego, dovuti anche all'avvio delle procedure connesse al Reddito di Cittadinanza. Nello specifico, a fronte di un calo nel territorio brianzolo delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro del 15%, rispetto alla media del triennio precedente, non corrisponde pari decremento del numero di utenti che si rivolgono ad AFOL per il servizio di supporto al rilascio DID, che invece registra una crescita del 3%. Il servizio è stato erogato a più di 12.000 utenti nel 2019.

Per quanto riguarda i ricavi della gestione da servizi, si segnala una crescita importante dei ricavi derivanti dalla sperimentazione territoriale provinciale “servizi di rete per il lavoro” che ha aumentato la capillarità del servizio garantendo una copertura maggiore rispetto al passato oltre che nuove azioni di sistema. Si rileva, rispetto all’anno precedente, un aumento del numero di sportelli lavoro sul territorio del 12,50%, (da 24 nel 2018 a 27 nel 2019) mentre le amministrazioni comunali aderenti sono aumentate del 24,83% (da 24 nel 2018 a 29 Comuni nel 2019).

Il dato di maggior impatto si rileva sull’ incremento di ore di servizio che ha raggiunto nell’anno un aumento pari al + 57% (oltre 3800 ore in più di servizio diretto all’utenza). In termini di flussi di utenza si contano circa 5300 accessi, con un incremento del 34% riferito alle sole prese in carico di nuovi utenti. In termini di ricavi l’incremento annuo è del 58% rispetto al budget previsto.

Anche i servizi di politica attiva destinati a persone con disabilità – finanziati con piano LIFT e gli altri progetti a bando registrano trend decisamente positivi, grazie particolarmente al servizio destinato alle imprese relativo al supporto nella gestione dei tirocini. Nello specifico i servizi di politica attiva LIFT vedono un incremento di ricavi del 13% rispetto al budget 2019, mentre i servizi alle imprese e altri progetti del 14%.

Le politiche attive finanziate con dispositivi regionali invece hanno presentano notevoli criticità, come già anticipato nelle precedenti relazioni di periodo.

Le misure di politica attiva destinate a lavoratori provenienti da crisi aziendali, subiscono variazioni in funzione dell’ammortizzatore concesso. Relativamente alle aziende coinvolte sul territorio sono diminuiti nel 2019 i lavoratori destinatari di percorsi di ricollocazione a favore di quelli di riqualificazione afferenti all’area formazione. È stato costante il confronto con le Istituzioni e le parti sociali per il monitoraggio e la gestione di situazioni di crisi che hanno coinvolto le imprese con unità operative sul territorio provinciale. Tuttavia, la linea di servizio raccoglie progetti a cui sono legati principalmente costi di personale esterno e di partner di progetto, quindi sostenibili solo se erogati e quindi l’impatto sulla marginalità attesa di progetto non è significativa.

I ricavi dei servizi derivanti da dispositivi dotati DUL e GG evidenziano invece scostamenti significativi e l’obiettivo di inizio anno non è stato conseguito in termini di volumi di ricavi e di marginalità.

Per quanto riguarda i dati di servizio si evidenzia che il contingente DUL assegnato ad AFOL pari a 729.494€, a copertura di un fabbisogno stimato da Regione Lombardia per il periodo gennaio-novembre 2019, ha consentito la presa in carico, di soli 203 utenti con un utilizzo di risorse pari all’intera quota del budget assegnato (rispetto a una media annuale del triennio precedente di 1360 utenti presi in carico).

La forte diminuzione del servizio, oltre a rappresentare una notevole criticità in termini di risposta all’utenza, che come si è visto è in crescita, evidenzia una quota di ricavi significativamente ridotta rispetto agli anni precedenti, registrando una contrazione dell’88% rispetto al budget previsto. Tale risultato è in linea con quello di gran parte degli operatori accreditati che rilevano che “il risultato delle prese in carico da parte di tutti gli operatori si è

ridotto a meno di un decimo rispetto all'andamento delle fasi precedenti. Per quanto riguarda il dispositivo Garanzia Giovani - fase II, sono stati presi in carico 212 utenti, numero inferiore alle previsioni annue. Tale andamento che ha determinato anche su questo dispositivo un risultato di bilancio parziale (-86%) rispetto al budget, poiché le novità introdotte dal nuovo bando in merito alla rendicontabilità/finanziabilità dei servizi, oltre che l'impatto dovuto all'esaurimento delle risorse disponibili già all'inizio del mese di ottobre, hanno ridotto complessivamente il servizio.

Costo del personale fa registrare complessivamente un -10% sul dato atteso.

In particolare il dato che fa segnare la maggiore variazione è quello riferito al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva che fa registrare un - 57% per effetto soprattutto di minori volumi di erogazione dei servizi sui dispositivi DUL e GG che a budget erano stati previsti fossero affidati a personale esterno data la variabilità del dispositivo. Presenta discreti scostamenti anche il costo del lavoro del personale dipendente (-4%) che, come detto in premessa, risente solo di variazioni legate ad eventi previdenziali fisiologici come malattia e maternità, non essendosi verificate variazioni in uscita o in entrata rispetto a quanto previsto a budget.

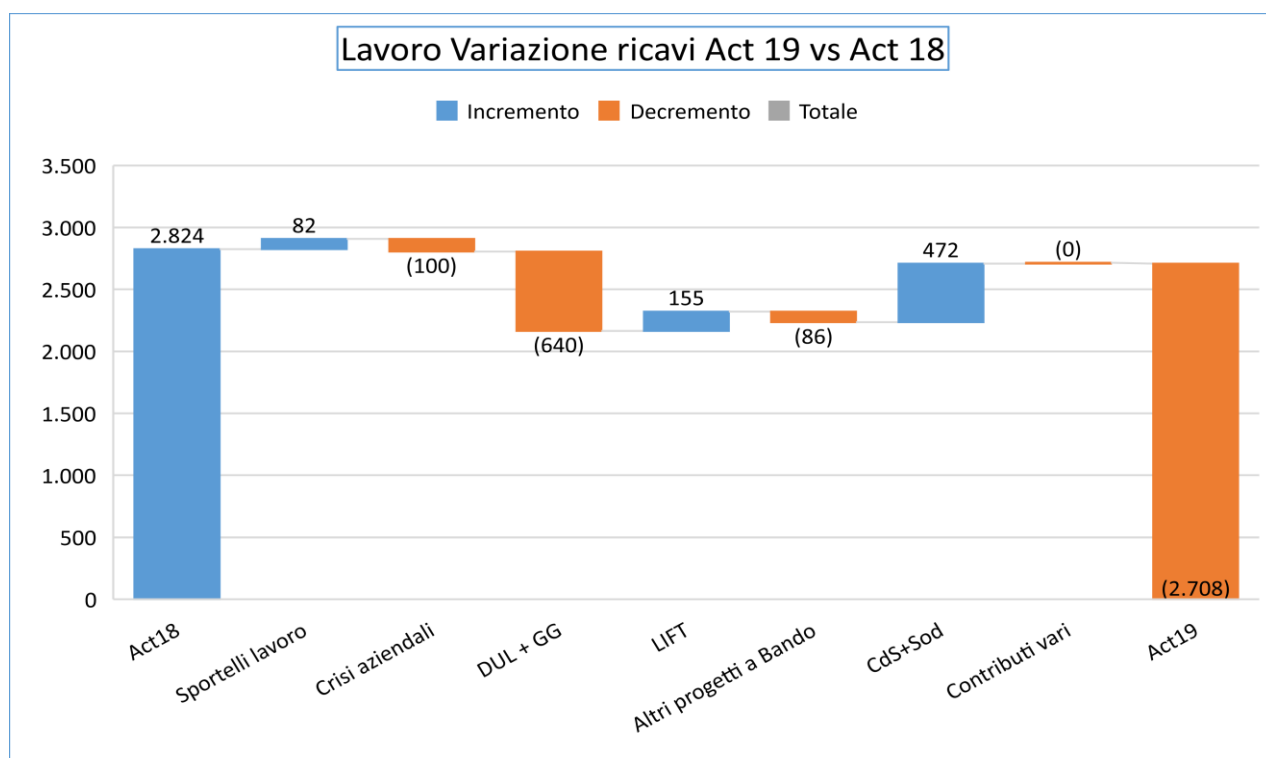
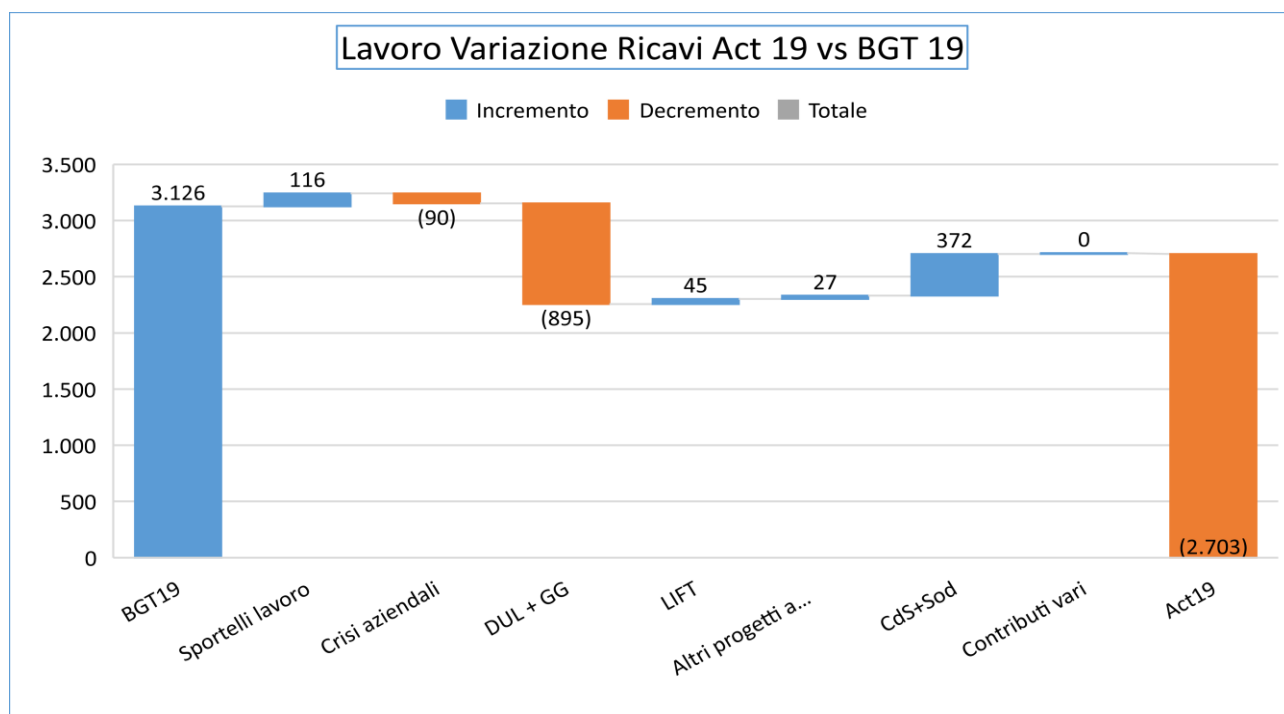
È in leggera crescita il costo del lavoro legato alle prestazioni in somministrazione perché legate all'aumento dei volumi dei servizi in convenzione firmate tra Comuni e Provincia, conseguenti all'apertura di nuovi sportelli lavoro.

Margine di contribuzione (reddito operativo ante imposte) dell'area a consuntivo registra uno scostamento in negativo di 40 mila euro. Il dato ha confermato una difficoltà oggettiva a conseguire gli obiettivi di ricavo, così come programmati, in relazione principalmente ai dispositivi dotati ed in particolare alle premialità ad essi collegate che hanno generato importanti margini nel corso degli anni precedenti.

Produttività individuale si attesta a € 1,4 in linea con il budget annuo.

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

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Varianza	Varianza
AREA LAVORO	2018	2019	2019	Bdgt/Actual 19	2018 / 2019
Garanzia giovani	5	350	48	(302)	43
Crisi Aziendali	161	150	60	(90)	(100)
Sportelli Lavoro	234	200	316	116	82
Dote Unica Lavoro	760	670	77	(593)	(683)
LIFT	245	355	400	45	155
Altri progetti a Bando	313	200	227	27	(86)
Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi	937	950	1.250	300	313
Contratto di Servizio assistenza SOD	144	231	303	72	159
Contributi c/capitale	20	20	47	27	27
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	0	0	0	0	(0)
Contributi assunzionali	5	0	0	0	(5)
TOTALE RICAVI	2.824	3.126	2.730	(396)	(94)



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

Report Economico - Finanziario CDC	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Totale Costo del personale	€ 200.582	€ 230.677	€ 141.896	€ 183.431	€ 41.535
Totale costo personale dipendente	€ 162.182	€ 145.457	€ 141.896	€ 183.431	€ 41.535
Totale personale in somministrazione	€ 38.400	€ 85.219	€ 0	€ -	€ -
Totale costo personale non dipendente	€ 0	€ 0	€ 0	€ -	€ -
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	100%	100%	100%	100%	100%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	0%	0%	0%	0%	0%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	100%	97%	95%	100%	124%
Risultato della Gestione	Budget 2018	Actual 18	Budget 2019	Actual 19	Differenza Budget
Ricavi da servizi	€ 200.000	€ 237.500	€ 150.000	€ 183.431	€ 33.431
Ricavi da contributi	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totale Ricavi e Contributi	€ 200.000	€ 237.500	€ 150.000	€ 183.431	€ 33.431
Totale Costi di produzione	€ 203.437	€ 238.382	€ 143.896	€ 183.803	€ 39.907
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 159.100	€ 144.728	€ 150.000	€ 183.431	€ 33.431
Margine Commerciale Netto	€ 159.100	€ 144.728	€ 150.000	€ 183.431	€ 33.431
EBITDA	-€ 3.082	-€ 729	€ 6.104	-€ 300	-€ 6.404
EBIT	-€ 3.437	-€ 882	€ 6.104	-€ 372	-€ 6.476
Reddito operativo (ante imposte)	-€ 3.437	-€ 882	€ 6.104	-€ 372	-€ 6.476
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,0	€ 1,0	€ 1,1	€ 1,0	€ 0,8

Ricavi

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

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

I ricavi pari a 183mila euro annui sono relativi ai seguenti servizi erogati:

ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE

N° 27 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate
 N° 901 aggiornamenti web + il 28/05/2019 messa online del nuovo sito istituzionale
 N° 243) segnalazioni gestite attraverso URPOne
 Incremento contatti social network > +23,7% TOTALE dal 31/12/2018 al 31/12/2019
 FB +41,65% - Instagram +42,4%
 N° 47 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente
 N° 22 elaborati grafici realizzati

SERVIZI DI ASSISTENZA AMMINISTRATIVA

n. 47 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
 n. 207 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
 n. 93 procedimenti gestiti;
 n. 145 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016
 n. 93 commissioni supportate;
 n. 47 incontri con i Comuni coinvolti;
 n. 6845 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti gli obiettivi.

Costo del personale: il costo risulta incrementato di 33mila euro in relazione alla maggior quota di servizio/ricavo realizzata rispetto al budget inizialmente previsto. Il costo è in linea con l'atteso di periodo e quindi non si registrano variazioni sostanziali se non quelle fisiologiche legate ad eventi previdenziali di periodo.

5.8 Aree di rischio

Rischi legati alla gestione economica: Ricavi da erogazione servizi

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

In particolare, le due principali linee di finanziamento delle politiche attive regionali, Dote Unica e Garanzia Giovani, hanno subito significative modifiche in termini di disponibilità finanziarie e di accessibilità da parte dei destinatari.

Per quanto riguarda Dote Unica, si segnala che la nuova fase III – avviata a gennaio e relativa al triennio 2019-2021, ha previsto risorse regionali pari a 102.000.000€, quota quasi dimezzata rispetto al triennio precedente (180.740.000€).

Causa dello scostamento -- > Nello specifico, le principali novità introdotte hanno riguardato le **modalità di impegno del contingente** (obbligatorietà di prevedere il servizio SIL fin dalla prenotazione della dote – non integrabile successivamente – con conseguente notevole impegno di risorse), **il target dei beneficiari** (fino a maggio sono stati esclusi tutti i titolari di

NASPI e non è più prevista la fascia 3 plus), **i servizi erogabili** (riduzione dei servizi a processo erogabili, la maggior parte dei servizi sono condizionati al risultato), **maggiori difficoltà nel riconoscimento del SIL** (non più previsto per fascia 1, per la fascia 2 solo a fronte di un contratto di 360 gg, solo dopo il superamento del periodo di prova, impossibilità di cumulare contratti presso aziende diverse).

L'assegnazione di un contingente ridotto rispetto agli anni precedenti e le nuove modalità di utilizzo, hanno diminuito sensibilmente anche le prese in carico dei lavoratori da parte di AFOL, rispetto a quanto previsto.

Il contingente assegnato ad AFOL pari a 729.494€, a copertura di un fabbisogno stimato da Regione Lombardia per il periodo gennaio-novembre 2019, ha consentito la presa in carico di soli 203 utenti nell'anno con un utilizzo totale delle risorse assegnate rispetto a una media annuale del triennio precedente di 1360 utenti presi in carico.

L'esiguità di risorse disponibili per la presa in carico di utenti ha rappresentato una situazione di forte criticità per entrambe le aree lavoro e formazione.

Effetto -- > Tutto questo si è tradotto in una riduzione di risorse sulla Dote Unica Lavoro pari a **-78% rispetto al budget** cioè circa 1 milione di euro di ricavi in meno sui budget delle 2 Aree operative.

Per quanto riguarda Garanzia Giovani fase II, le principali difficoltà rispetto alla fase I nella presa in carico sono ascrivibili a:

Causa dello scostamento -- > problemi di natura tecnica legate all'interoperabilità tra i sistemi informativi, al **target dei beneficiari** (fino a maggio sono rimasti esclusi tutti i titolari di NASPI e i richiedenti asilo), ai **servizi erogabili** (non è prevista formazione di gruppo – solo micro gruppi da 3 e con durata esigua - e risultano erogabili solo 4 ore a processo), alla **maggior difficoltà nel riconoscimento del SIL** (per la fascia 1 soggetta a verifica dell'autorità di gestione, per le altre fasce solo se la proposta di lavoro non sia già disponibile).

Si segnala inoltre l'esaurimento delle risorse disponibili già nei primi giorni di ottobre.

Effetto -- > Anche in questo caso, come visto in precedenza, tutto ciò è tradotto in minori risorse attese **rispetto al budget pari a - 86%** cioè circa 300 mila euro in meno.

Azioni correttive -- > Al fine di compensare la perdita di marginalità, sono stati più che proporzionalmente ridotti i costi riferiti all'erogazione dei servizi professionali direttamente correlati ai servizi Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani. Sono stati inoltre effettuati riposizionamenti sullo sviluppo di altre linee di servizio/finanziamento, in un'ottica di graduale diversificazione dei servizi e conseguente contenimento dei rischi. Sono stati revisionati, laddove possibile, i contratti di fornitura di alcuni servizi in scadenza, al fine di ottimizzare il rapporto costi/benefici e ottenere benefici economici e finanziari di bilancio.

Si ritiene comunque opportuno sottolineare che, sebbene le criticità riscontrate nel periodo abbiamo indotto la Direzione a mettere in campo strumenti correttivi e preventivi, l'azienda ha costantemente garantito il consolidamento e lo sviluppo degli obiettivi contenuti negli indirizzi programmatici, valorizzando i tratti distintivi del proprio modello organizzativo e gestionale (forte saldatura con il territorio, integrazione dei servizi di formazione, orientamento e lavoro, attenzione alle fasce con maggior svantaggio, prevenzione della dispersione scolastica), tutto

ciò all'interno di un quadro legislativo, economico e sociale in continua evoluzione e con presenza di fenomeni caratterizzati da forti discontinuità.

Rischi legati alla gestione Finanziaria

Alla luce dei rischi esposti sui servizi il mutato scenario operativo rischia di avere significativi impatti sui flussi finanziari e in particolare sulla liquidità di cassa.

Azioni correttive -- > l'Agenzia è stata impegnata costantemente nella ricerca di soluzioni gestionali che potessero ridurre al minimo l'esposizione finanziaria netta. In particolare operando come segue:

- riducendo i tempi medi di giacenza dei crediti in bilancio che in alcuni casi superano l'anno solare rispetto ai tempi medi di pagamento verso fornitori che si attestano su tempi medi di 60 giorni
- richiedendo il pagamento anticipato su alcuni servizi a mercato al fine di ridurre anche il rischio di mancato pagamento e quindi il ricorso al recupero credito coattivo con ulteriore aggravio dei costi amministrativi e legali.
- sollecitando con tempestività i crediti scaduti
- effettuando una pianificazione accurata dei flussi in entrata e in uscita anche mediante un presidio dei dispositivi di rendicontazione intermedia, dato che la maggior parte delle risorse riguarda ricavi derivanti da Provincia e Regione Lombardia e legate ad attività a rendicontazione, per cui sottoposte al vincolo del saldo / acconto.

5.9 Rapporti con le parti correlate

L'articolo 11, comma 6, lettera j del D.Lgs. 23 giugno 2014 n. 118 prevede che la Provincia, nella relazione sulla gestione da allegare al rendiconto, debba inserire anche gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e società controllate e partecipate.

A tal proposito, si riporta di seguito lo stato dei rapporti intercorrenti tra la scrivente Azienda Speciale e la Provincia di Monza e Brianza al 31 dicembre 2019, in particolare sui servizi degli anni precedenti.

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno	disponibilità		tipo	atto data	n.	
			descrizione	operativa	a pagare				
150110408	2019	01149	CONTRATTO DI SERVIZIO- PERIODO APRILE/DICEMBRE 2019 III tranche	441.497,42	441.497,42	DT	23/12/2019	2383	
150310407	2019	01147	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO	216.239,83	216.239,83	DT	23/12/2019	2381	
150120301	2019	01137	TRASFERIMENTO PER SPESE DI INVESTIMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	72.352,59	72.352,59	DT	17/12/2019	2293	

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno descrizione	disponibilità		tipo	atto data	n.	
				operativa	a pagare				
150110401	2019	01100	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA DI AFOL - ANNO 2019	40.000,00	28.949,02	DT	05/12/2019	2172	
150120301	2019	01065	TRASFERIMENTO PER SPESE DI INVESTIMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	16.436,00	16.436,00	DT	19/11/2019	2059	
150210410	2019	01063	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "a) Apprendistato " DEL PUNTO 1.3	18.800,00	18.800,00	DT	19/11/2019	2050	
120210413	2019	01062	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e)Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	35.300,00	35.300,00	DT	19/11/2019	2020	
150110408	2019	01060	CONTRATTO DI SERVIZIO- PERIODO APRILE/DICEMBRE 2019 - SERVIZI PUNTO 1.1 "Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri Per l'Impiego e del Collocamento Mirato"	646.480,00	0,00	DT	19/11/2019	2050	
120210413	2019	00856.002	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "c) Coordinamento dei Tavoli Territoriali del Piano Provinciale per l'Occupazione delle Persone con Disabilità LIFT" e "d) Incontro Domanda Offerta Match presso i Centri Per l'Impie	65.250,00	65.250,00	DT	19/11/2019	2050	
120210413	2019	00856.001	PROROGA PER LA GESTIONE DELLE FUNZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE AL 31/03/2019	21.750,00	0,00	DT	09/07/2019	1197	
120210404	2019	00832.001	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2019-2020 - APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 4 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0127.	90.400,00	90.400,00	DT	04/07/2019	1180	
120210413	2019	00815.003	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "b) Sistema Informativo Sintesi " DEL PUNTO 1.3	12.149,62	12.149,62	DT	19/11/2019	2050	
120210413	2019	00815.002	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "a) Supporto al Servizio per il Collocamento Mirato" e "b) Supporto per l'attività di gestione del Piano Lift" DEL PUNTO 1.2	114.050,00	114.050,00	DT	19/11/2019	2050	
120210413	2019	00815.001	PROROGA PER LA GESTIONE DELLE FUNZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE AL 31/03/2019	35.950,38	0,00	DT	09/07/2019	1197	

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno	disponibilità		tipo	atto		n.
			descrizione	operativa	a pagare		data		
120210404	2019	00807.072	DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO ASSE I - 2017-2018 - CONTRIBUTO TIROCINI	2.212,00	2.212,00	DT	19/12/2019	2329	
120210404	2019	00807.039	DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - 2017-2018 - CONTRIBUTO TIROCINI.	13.212,00	2.566,00	DT	17/09/2019	1587	
150210409	2019	00777.003	CATALOGO DELL'OFFERTA PUBBLICA DEI SERVIZI INTEGRATI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	43.000,00	43.000,00	DT	29/07/2019	1357	
120210404	2019	00620.002	LIFT FONDO 2018 - OPERATIVITA' 2019-2020. - SERVIZI DI AVIVO E INSERIMENTO LAVORATIVO DELLA DULD	7.000,00	7.000,00	DT	23/12/2019	2379	
120210404	2019	00619.001	LIFT FONDO 2018. - OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	26.086,00	26.086,00	DT	16/07/2019	1251	
120210404	2019	00618.001	PIANO LIFT 2017-2018 - AVVISO DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - ATTIVAZIONE TIROCINI	3.971,25	0,00	DT	19/06/2019	1054	
120210404	2019	00617.001	PIANO LIFT 2017-2018 - AVVISO DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - ATTIVAZIONE TIROCINI	3.112,40	0,00	DT	19/06/2019	1054	
120210404	2019	00588	DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017(reiscrizione imp. 668.02/2018)	32.311,18	32.311,18	DT	28/06/2018	961	
120210404	2019	00575	PIANO LIFT 2017-2018 - AVVISO DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - CONTRIBUTI PER L'ATTIVAZIONE DI TIROCINI.	650,00	0,00	DT	25/10/2018	1630	
120210404	2019	00556.007	PIANO LIFT 2017-2018 - AVVISO DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - ATTIVAZIONE TIROCINI	3.829,35	0,00	DT	19/06/2019	1054	
120210404	2019	00550	DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017 (reiscrizione imp. 668.11/2018)	76.206,30	73.720,30	DT	20/12/2018	2035	
120210404	2019	00542	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2017 - APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0121.(reiscrizione imp. 669.01/2018)	130.100,00	0,00	DT	28/05/2018	777	
120210404	2019	00539	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA (reiscrizione imp. 712.03/2018)	13.618,17	13.618,17	DT	28/05/2018	777	
120210404	2019	00538	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (reiscrizione imp. 712.04/2018)	13.618,16	13.618,16	DT	28/05/2018	777	

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno descrizione	disponibilità		tipo	atto data	n.	
				operativa	a pagare				
120210404	2019	00532	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI - BANDO MB0125 (REISCRIZIONE imp. 856,.01/2018)	34.977,34	34.977,34	DT	13/12/2018	1931	
120210404	2019	00529.008	LIFT 2017-2018.- CONTRIBUTI A FAVORE DEGLI OPERATORI ADERENTI AL CATALOGO PROVINCIALE PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO.	7.700,00	4.900,00	DT	14/11/2019	2036	
120210404	2019	00529.006	LIFT 2017-2018. CONTRIBUTO PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO.	25.200,00	14.000,00	DT	23/07/2019	1302	
150120301	2019	00525	TRASFERIMENTO SPESE DI INVESTIMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	60.000,00	0,00	DT	20/12/2018	2039	
50210406	2019	00524	INTERVENTO DI RESTAURO CONSERVATIVO, IN ATTUAZIONE DELL'ACCORDO DI PARTENARIATO PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO "VILLE APERTE IN BRIANZA. PARTECIPAZIONE ATTIVA E NUOVE COMPETENZE" APPROVATO CON DDP N. 48 DEL 22-05-2018, DELLE PORTE DELL'ORATORIO DI S. F	8.540,00	0,00	DT	21/12/2018	2045	
150110408	2019	00340	CONVENZIONE QUADRO PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO"	103.929,12	0,00	DT	11/02/2019	220	
150110408	2019	00293	PROROGA PER LA GESTIONE DELLE FUNZIONI IN MATERIA DI MERCATO DEL LAVORO E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE FINO AL 31 MARZO 2019. - PUNTI DA "A" a "D"	312.500,00	0,00	DT	09/07/2019	1197	
150110401	2019	00261	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA.	200.000,00	68.370,73	DT	19/12/2018	1987	
120210404	2018	00712.004	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO	9.900,00	9.900,00	DT	28/05/2018	777	
120210404	2018	00712.003	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA	27.015,00	27.015,00	DT	28/05/2018	777	

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno descrizione	disponibilità		tipo	atto data	n.	
				operativa	a pagare				
120210404	2018	00669.001	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2017 - APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0121.	98.100,00	0,00	DT	28/05/2018	777	
120210404	2018	00668.002	NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017	22.466,00	16.461,00	DT	28/06/2018	961	
120210404	2018	00463.002	PIANO PROVINCIALE PER L'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITA'. PIANO LIFT 2014-2016. LIFT 2016: SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO NOTE UNICA LAVORO	8.400,00	0,00	DT	23/04/2018	605	
120210404	2018	00436.002	PIANO LIFT 2015 - AZIONI DI SISTEMA - PREMIALITA' CONVENZIONE EX ART. 14 D.LGS 276/03	1.000,00	0,00	DT	01/02/2019	221	
120210403	2018	00392	ATTIVITA' DI COORDINAMENTO E INTERCONNESSIONE DEI PROGETTI REALIZZATI SULLE AZIONI DI SISTEMA	100.000,00	0,00	DT	03/02/2017	286	
120210404	2018	00391	PIANO PROVINCIALE TRIENNALE PER L'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITA'. PIANO LIFT 2014-2016 - MASTERPLAN 2016 - NOTE UNICA LAVORO AMBITO DISABILITA'	41.651,20	0,00	DT	21/12/2017	2457	
120210404	2018	00390	PIANO LIFT 2014/16. MASTERPLAN 2016. NOTE LAVORO - VALUTAZIONE DEL POTENZIALE- APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT - PROGETTO MB2005182 SU BANDO MB00102.	200.000,00	0,00	DT	27/12/2016	2300	
120210404	2018	00389	PIANO LIFT 2015 - AZIONI DI SISTEMA	4.840,19	0,00	DT	15/12/2016	2206	
120210404	2018	00387	LIFT 2016 - PROGETTO VALUTAZIONE DEL POTENZIALE MB0102	38.800,00	0,00	DT	18/12/2017	2366	
120210404	2018	00385	INTRODUZIONE DEI PUNTI "G" - "H" NEL CONTRATTO DI SERVIZIO FINO AL 31/12/2018	87.000,00	87.000,00	DT	22/12/2017	2494	
120210404	2018	00277.068	PIANO LIFT 2017-2018 - AVVISO NOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO - ASSE I - CONTRIBUTI PER L'ATTIVAZIONE DI TIROCINI.	3.826,00	0,00	DT	25/10/2018	1630	
150110401	2018	00269	CONFERMA ED AGGIORNAMENTO DEL PROGETTO STRATEGICO PER LO SVILUPPO COMPETITIVO DEL TERRITORIO MB -ANNO 2018 - COLLABORAZIONE CON AFOL MB. APPROVAZIONE.	170.083,33	0,00	DT	19/02/2018	237	
120210404	2017	00469.002	PIANO LIFT 2016. ATTIVITA' SVOLTA DI REGISTRAZIONE DELLE AUTOCANDIDATURE PER LO SVOLGIMENTO DELLE DOTI UNICHE LAVORO	1.551,00	0,00	DT	19/12/2017	2414	

AFOL - IMPEGNI RESIDUI AL 31/12/2019 - CIRCOLARIZZAZIONE DEBITI/CREDITI									
capitolo	anno	numero	impegno		disponibilità		tipo	atto data	n.
			descrizione	operativa	a pagare				
120210404	2015	01024.002.01	PIANO LIFT 2014/2016 MASTERPLAN 2015 - DOTE UNICA LAVORO		24.884,20	0,00	DT	27/12/2016	2311
150110401	2015	00924.002	PROSECUZIONE DEL PROGETTO "PA OPPORTUNITY" A SOSTEGNO ALLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB		27.000,00	27.000,00	DT	12/10/2018	1542
150110401	2015	00924.001	INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB: PROGETTO DI RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA E SOCIALE "P.A. OPPORTUNITY".		47.281,35	47.281,35	DT	14/03/2017	580
debito Provincia al 31/12/2019						1.662.461,71			

			Rimborso spese imm. Via Cernuschi - Monza			2.408,64			
debito AFOL al 31/12/2019						2.408,64			

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

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

SOGGETTO EROGANTE	IMPORTO RICEVUTO
A.S.L. MONZA E BRIANZA	8.510,40
ATO MONZA E BRIANZA	2.000,00
COMUNE DI AGRATE BRIANZA	17.213,12
COMUNE DI ARCORE	11.241,05
COMUNE DI BARLASSINA	5.773,48
COMUNE DI BERNAREGGIO	13.395,02
COMUNE DI BOVISIO MASCIAGO	7.037,30
COMUNE DI BRUGHERIO	16.572,60
COMUNE DI BURAGO DI MOLGORA	3.510,90
COMUNE DI CARNATE	5.318,62
COMUNE DI CAVENAGO DI BRIANZA	100,00
COMUNE DI CESANO MADERNO	28.687,99
COMUNE DI CONCOREZZO	2.184,00
COMUNE DI DESIO	21.600,93
COMUNE DI LESMO	4.471,77
COMUNE DI MEDA	12.348,09

SOGGETTO EROGANTE	IMPORTO RICEVUTO
COMUNE DI RONCELLO	1.870,74
COMUNE DI RONCO BRIANTINO	9.501,07
COMUNE DI SEREGNO	91.900,40
COMUNE DI SOVICO	13.883,41
COMUNE DI TRIUGGIO	8.519,20
COMUNE DI USMATE VELATE	10.610,91
COMUNE DI VEDUGGIO CON COLZANO	7.191,95
COMUNE DI VERANO BRIANZA	8.935,62
COMUNITA' MONTANA VALSASSINA, VALVARRONE, ETC.	2.000,00
CONSORZIO DESIO BRIANZA	15.220,25
ISTITUTO COMPRENSIVO "ANTONIO STOPPANI"	4.600,00
OFFERTASOCIALE	2.492,56
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA	2.199.765,67
PROVINCIA DI LECCO	19.431,15
REGIONE LOMBARDIA	5.042.467,63
ALTRI SOGGETTI EROGATORI	5.994,58
TOTALE	7.604.350,41

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

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

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

6. Compliance

6.1 Prevenzione della corruzione

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

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

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

Nel 2019 sono state monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTPC, in particolare:

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

6.2 Trasparenza amministrativa

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

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

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

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

Nel 2019 sono stati pubblicati 957 documenti e state monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTTI, in particolare:

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

6.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001

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

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

- Audit del 10/04/2019
- Audit del 22/05/2019
- Audit del 04/07/2019
- Audit del 18/07/2019
- Audit del 03/10/2019
- Audit del 05/12/2019

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

Agli atti: piano delle attività 2019 e verbali dei singoli audit

6.4 Certificazione della Qualità Aziendale

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

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

Nel 2019 sono stati effettuati 16 audit nelle varie sedi e unità organizzative. Gli Audit non hanno evidenziato particolari criticità, ottenendo la conferma della certificazione da parte dell'Ente certificatore.

6.5 Privacy

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

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

Le azioni intraprese sono così elencate:

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

6.6 Codice dell'amministrazione digitale

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

Centro di questo processo è il documento informatico, che viene formato nel rispetto delle regole tecniche, è oggetto di un'accurata e proceduralizzata gestione durante tutta il suo iter. Sia per quanto attiene alla protocollazione e, quindi, alla corretta gestione del sistema di protocollo informatico sia per quanto attiene alla sua conservazione. Nel 2019 sono stati inseriti 11.915 protocolli.

Parte fondamentale di questo processo la continua implementazione dei flussi documentali inerenti ai processi interni, tra i quali gli atti del direttore generale e i verbali dell'amministratore unico. Tutti i documenti riguardanti i flussi documentali sono archiviati e fascicolati e portati in conservazione. Nel 2019 sono stati archiviati circa 16.000 documenti.

Agid –Misure minime di sicurezza ICT per le PA

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

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

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

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

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

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

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

Sicurezza ed igiene luoghi di lavoro:

- Monitorare gli ambienti di lavoro;
- Adeguare/aggiornare la segnaletica verticale e orizzontale nelle sedi operative;
- Produrre l'analisi strumentale del rischio chimico, delle polveri di legno, del rumore e dei campi elettromagnetici;
- Aggiornamento e/o revisione DVR per le sedi CFP Marconi, CFP Terragni e sede via Cernuschi Monza

Sicurezza impianti, macchine ed attrezzature laboratori:

- Mantenimento ed aggiornamento del piano di manutenzione degli impianti e delle attrezzature;

- Monitoraggio dello stato tecnologico e messa in sicurezza degli impianti e delle macchine;
- Affidamento (contratto di Manutenzione) a ditte specializzate e qualificate la manutenzione programmata ed ordinaria;
- Nel dicembre 2019, sono state eseguite dall' ente certificatore Bureau Veritas, le verifiche di messa a terra degli impianti elettrici di tutte le sedi/unità operative di Afol (biennale per i CFP e quinquennale per i CPI).

In-Formazione:

- Mantenimento ed aggiornamento della In-Formazione dei lavoratori, nel rispetto dell'accordo stato regione del 21/12/2011 e smi;
- Mantenimento ed aggiornamento la In-Formazione del personale con ruolo specifico nel SPP di Afol MB, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS e RSPP;
- In-Formazione degli alunni – attività stage curricolare, alternanza lavoro-studio oltre alla informazione-formazione prevista nel piano didattico, mantenimento e consolidamento delle attività formative e l'aggiornamento del libretto formativo personale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro dello studente-lavoratore – strumento operativo e di valutazione delle competenze acquisite, (riferimento, risultanze del gruppo di lavoro, comitato provinciale Ex art.7 D.Lgs.81/08 dell'ASL di Monza Brianza_2015);
- Nel corso del 2019 sono stati realizzati corsi formazione base di primo soccorso base 4h (2h teoria e 2h pratica) per gli alunni del CFP Terragni in collaborazione con AVIS Meda;
- Corsi aggiornamento RLS e RSPP;
- E- learning piattaforma, in collaborazione con Tecnologie d'Impresa, costantemente attiva la formazione on line per i seguenti corsi in materia di salute e sicurezza:
 - Corso formazione generale 4h, con rilascio di attestato conforme ai requisiti dell'accordo stato regioni del 2011.nov.21 e smi;
 - Corso formazione specifica rischio basso 4h, con rilascio di attestato conforme ai requisiti dell'accordo stato regioni del 2011.nov.21 e smi.

Stress Lavoro Correlato (SLC):

- Attività di aggiornamento e revisione biennale, ultimata la revisione nel 2019;
- Attività di monitoraggio semestrale per verificare lo stato delle azioni di miglioramento intraprese.
- La prossima attività d'aggiornamento e revisione, indagine DVR-SLC, sarà pianificata nel 2021.

Riunione periodica, Infortuni:

- Riunione periodica è stata convocata il 17/01/2019, presso la sede di Afol a Meda;
- Infortuni; monitoraggio andamento, azione/continua di sensibilizzazione del personale docente ed alunni riguardo gli infortuni (cause e comportamenti),

adozione e corretto utilizzo dei DPI. Si segnala che nel 2019 non si sono verificati infortuni causati da mancanza di conformità alle norme di sicurezza delle attrezzature.

Prevenzione incendi:

- Nel Luglio '17 sono state avviate le pratiche per predisporre la documentazione per la presentazione del progetto da parte del comando del VVF di Milano per la richiesta di rinnovo e/o l'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi (D.M. 16-02-82);
- Nell' Agosto '17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede di Meda;
- Nell' Ottobre '17 è stato approvato il progetto da parte del comando VVF (prot.321215, 24/10/2017) con parere di conformità condizionata relativo alla sede di Meda con le prescrizioni di realizzare alcuni interventi di adeguamento.
- Nel ott.'17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede del CFP-CPI – Seregno;
- È stato necessario ripresentare/depositare per la 2° volta il progetto per l'approvazione per sede di Seregno.
- Nel Lug.'18 è stato approvato il progetto da parte del comando VVF (Prot. 343273 del 20/07/2018) con parere di conformità condizionato. Successivamente all'approvazione del progetto, è stata avviata la fase di progettazione esecutiva e di realizzazione dei lavori/interventi approvati e/o prescritti dal comando del VVF di Milano;
- Sono stati predisposti o aggiornati i piani di emergenza incendio (D.M. 10-03-98), i piani analisi e programmazione delle prove di evacuazione nelle sedi di Afol MB;
- La presentazione della pratica SCIA al comando dei VVF per l'ottenimento del C.P.I., sarà al completamento di realizzazione delle opere edili ed impiantistiche di adeguamento di ciascuna delle sedi.

Nel CFP Terragni - Meda, sono stati completati gli interventi prescritti:

- a) Opere edili di adeguamento locale archivio, locale laboratorio tappezzeria pedana uscite di sicurezza aula multifunzione al 1Piano.
- b) Manutenzione straordinaria Impianti, locale archivio installazione nuovo impianto di rivelazione fumi n.4 sensori, centralina e comando apertura motorizzata di n.4 finestre in caso di incendio, collegamento alla centrale allarme incendio e sostituzione cavi vecchio impianto allarme antincendio installato in segreteria didattica e aula docenti. Sono da reperire i documenti certificativi relativi ai materiali utilizzati e esecuzione lavori.

Nel CFP Pertini-Seregno:

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

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

Alla luce di quanto sopra, nel 2019 è stata definita e completata la fase di progettazione definitiva esecutiva dei lavori edili. L'affidamento dei lavori sarà successivo all'espletamento della gara tramite la CUC della Provincia di Monza Brianza.

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

Si specifica che, con specifico riferimento all'emergenza COVID-19, si anticipa la necessità di procedere all'integrazione delle azioni contenute nel presente piano secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

6.8 L'emergenza Covid- 19

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

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

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

- 23.02 la chiusura delle sedi, ove previsto dalle ordinanze regionali e ove espressamente concordato con la Provincia di Monza e della Brianza.
- 26.02 l'Immediata attivazione di misure preventive in merito alla prevenzione della diffusione del Covid-19 finalizzate alla tutela del personale dei cittadini, anche mediante modalità

organizzative di erogazione del servizio tese a limitare situazioni di affollamento di più persone in un unico luogo (DPI agli operatori, distanziatori e barriere in plexiglass, erogazione dei servizi su appuntamento e riduzione dell'afflusso e divieto di stazionamento nelle sale di attesa).

- 26.02 la sospensione di alcune attività la cui erogazione prevedeva assembramento.
- 26.02 la messa a disposizione di tutto il personale di idonei dpi previsti dalle disposizioni delle autorità competenti (disinfettanti, mascherine , guanti....).
- 26.02 l'elaborazione di procedure operative mirate all'erogazione delle diverse tipologie di servizio.
- 26.02 la diffusione delle informazioni sul sito, sui social ed esposizione di cartelli rivolti all'utenza in tutte le sedi Afol MB relative alle raccomandazioni previste in materia di comportamenti igienico – sanitari.
- 01.03 la conferma della sospensione delle attività formative in ddif, continua e permanente fino all'8 marzo.
- 02.03 le disposizioni in merito allo svolgimento delle attività dei Centri di Formazione Professionale di Afol MB relative a:
 - a) svolgimento delle attività e adempimenti connessi al personale (turni, divieto di accesso all'utenza e stop alle attività di front office con utenza).
 - b) disposizioni in merito ai viaggi di istruzione, attività formative, tirocini, assenze, malattia, adempimenti in caso di contagio.
 - c) disposizioni in merito alle attività fieristiche, promozionali e formative tese a limitare affollamento di persone in un unico luogo.
- 06.03 la comunicazione relativa alla proroga di sospensione delle attività dei CFP fino al 15 marzo e per alcuni servizi formativi fino al 3 aprile.
- 10.03 la comunicazione in merito alla chiusura al pubblico dei Centri per l'Impiego di Afol MB e del collocamento mirato fino al 3 aprile e garanzia della presenza nelle sedi di personale al fine di garantire i servizi indifferibili con il contingente minimo del personale.
- la sospensione dei servizi di politica attiva del lavoro e l'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro negli Sportelli lavoro comunali a distanza.
- l'attivazione della misura LAEM (lavoro agile in emergenza) ad esclusione del personale interessato al mantenimento dei contingenti minimi. Ai fini di garantire l'applicazione a tutto il personale delle adeguate misure preventive è stato disposto in ogni area un piano di turnazione che inizialmente ha previsto attività di presenza, LAEM e il recupero di ferie, permessi e attivazione di congedi.
- Dal 06.03 l'attivazione, per tutta la durata della sospensione delle attività didattiche nelle scuole, di modalità di supporto agli studenti mediante assegnazione di compiti individuali e/o esercitazioni, suddivisi per giorno, classe e materia. In seguito, a partire dal 16.03, attivazione della Piattaforma di erogazione delle attività formativa a distanza "Weschool".

- 13.03 Ulteriori comunicazioni in merito all'implementazione della didattica a distanza.
- 18.03 Ulteriori precisazioni in merito al lavoro agile e ricorso al FIS (fondo integrazione salariale)
- 18.03 Ulteriori comunicazioni al personale in merito alla gestione degli istituti di presenza, assenza, congedo, lavoro agile e ulteriori adempimenti previsti dal Decreto "Cura Italia".
- 22.03. La proroga al 15.04.20 delle misure contenute nelle pregresse disposizioni circa l'erogazione dei servizi e la chiusura delle sedi.
- 02.04 La proroga del FIS al 25.04.20
- 14.04.20 La proroga al 03.05.20 delle misure contenute nelle pregresse disposizioni circa l'erogazione dei servizi e la chiusura delle sedi.
- 16.04 La comunicazione circa l'attivazione della nuova piattaforma per l'erogazione della didattica a distanza "Teams"

Afol MB, considerando l'obiettivo imprescindibile di garantire continuità e idonei standard di qualità di erogazione dei servizi sta monitorando costantemente l'evolversi del quadro epidemiologico e la normativa vigente in materia anche in previsione di una , seppur parziale e graduale , apertura delle sedi operative.

A tal proposito si segnala che in data 28.04.20 Afol ha sottoposto per consultazione alle OO.SS e alle RSU aziendali il protocollo di sicurezza anticontagio covid -19 , recependo le indicazioni del "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14.03.20 e le successive integrazioni.

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

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

Preme infine sottolineare che la necessità di garantire la continuità dei servizi dovrà necessariamente essere correlata ad eventuali nuove modalità, tempi, condizioni e ambiti di erogazione degli stessi. La sostenibilità aziendale, intesa come necessaria sintesi tra garanzia della qualità dei servizi, sviluppo delle competenze e contenimento dei costi si misurerà anche in relazione alla messa a regime di tre assi strategici fondamentali:

1. Lo sviluppo del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego
2. L'erogazione della nuova didattica a distanza, con particolare riferimento alla sostenibilità e all'impatto che essa produrrà nei tre centri di formazione professionale ;
3. Il rafforzamento dei sistemi di programmazione e controllo aziendali connessi alla gestione del rischio ,inteso anche in termini di innovazione digitale, consolidamento dei processi ,delle competenze e introduzione di nuovi software;

Con riferimento al punto 1, si riportano alcune evidenze, frutto delle analisi svolte in questi ultimi due mesi e correlate all'ambito di possibile sviluppo dei servizi di Afol.

In primo luogo, il perdurare delle restrizioni annunciate in questi giorni e la consapevolezza che l'uscita dalla pandemia necessiterà di tempi lunghi per arrivare a garantire gli assetti attuali, sta già evidenziando alcune tendenze che, con molta probabilità, porteranno all'aumento della disoccupazione, alla crisi di medie e piccole imprese, al consistente ricorso agli ammortizzatori sociali, la difficoltà nel rimborso dei debiti (imprese e privati, credito al consumo, affitti, mutui etc), la contrazione generale dei consumi e la crisi di interi comparti, l'arretramento del PIL, il rischio di deflazione, la forte diminuzione degli incassi derivanti dalle tasse...

Una serie di importanti misure a sostegno dell'emergenza e per sostenere la ripresa sono già state emanate e, come noto, riguardano:

-investimenti infrastrutturali, connettività, sostegno alle start up, tutela degli insediamenti produttivi sani, riorganizzazione e innovazione dei sistemi produttivi, ridefinizione degli spazi/ambienti di lavoro, riduzione del carico fiscale, rimodulazione della catena di distribuzione, rafforzamento del sistema di aiuti e agevolazioni a chi è più colpito, riconversione professionale per interi settori etc.

Per le imprese, e non solo, si pone subito il tema della complementarità delle misure messe in campo, intesa come la capacità di utilizzare al meglio e nei tempi utili risorse, strumenti e competenze in grado di , soprattutto nel lungo periodo, di garantire la tenuta economica, sociale , lavorativa, socio-assistenziale e sanitaria del paese .

In secondo luogo, osservando il quadro attuale infatti, proprio nel momento in cui le imprese stanno facendo ricorso in modo massiccio agli ammortizzatori sociali, si segnala già l'interruzione dei rapporti a tempo determinato e una franata delle assunzioni previste nel semestre.

Le imprese – quindi l'offerta di lavoro - avranno inoltre sempre più la necessità di gestire le proprie risorse umane secondo paradigmi e modelli che non dovranno necessariamente essere totalmente ripensati ma dovranno sicuramente tenere conto di un arco temporale "di gestione della transizione" che potrebbe consentire di mettere in campo interventi e investimenti, ad esempio a favore del proprio capitale umano che , accanto a quelli obbligatoriamente previsti dalla normativa in tema di politica attiva del lavoro, potrebbero rappresentare una chiave importante di tenuta nel medio-lungo periodo.

La terza riflessione riguarda il sostegno alla "domanda di lavoro", dove si è necessario predisporre misure adeguate – e complementari rispetto a quelle esistenti- a fronteggiare i cambiamenti già in atto, soprattutto nei confronti lavoratori più fragili.

Diventerà determinante, nell'ottica di arginare il più possibile , la fisiologica dinamica di mismatch tra domanda e offerta, consolidare una "rete di sostegno territoriale", cioè un raccordo tra le amministrazioni comunali, le associazioni datoriali , i servizi all'impiego a vario titolo territorialmente coinvolti e il terzo settore per la ricerca e individuazione di progettualità mirate in grado di valorizzare le buone prassi esistenti sul territorio in tema di sviluppo economico e strumenti di politica attiva del lavoro. Tali azioni dovranno essere ripensate alla luce delle nuove misure di rafforzamento e di fronteggiamento dell'emergenza attualmente previste e delle nuove in corso di emanazione.

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

Saranno necessarie risorse ingenti (finanziarie e umane) per garantire una risposta adeguata alla inevitabile crescita del fabbisogno di servizi al lavoro e di politica attiva da destinare sia a lavoratori espulsi dal mercato del lavoro, sia a misure di prevenzione della disoccupazione di lavoratori "occupati sospesi" beneficiari di ammortizzatori sociali.

Da tutto ciò si prevede un forte incremento dei flussi di utenza verso i Centri per l'impiego, in relazione anche al previsto incremento dei beneficiari di ammortizzatori sociali in obbligo di rilasciare dichiarazione di immediata disponibilità, di sottoscrivere un patto di servizio ai sensi del d.lgs 150 e di attivarsi nella ricerca di occupazione tramite servizi e misure di politiche attive.

Lo sviluppo del Piano di potenziamento dei CPI, in termini di immissione di nuovo personale - anche mediante l'utilizzo di personale temporaneo nelle more dell'indizione dei concorsi - diventa quindi una condizione imprescindibile di garanzia di continuità dei servizi dei Centri per l'Impiego e una prima forma di risposta adeguata al fabbisogno degli utenti e delle imprese. In ultimo, ma di rilevante importanza, l'opportunità di ripensare il sistema dei servizi al lavoro e delle politiche attive, che l'emergenza in corso ha dimostrato, potersi rapidamente implementare per alcuni servizi.

I servizi infatti vengono oggi realizzati attraverso strumenti informatici a cui operatori e utenti si sono in pochissimo tempo abituati all'uso (telefono, mail, strumenti di web call, firme digitali etc.), ma esistono anche nuovi strumenti automatici che utilizzano massivamente l'intelligenza artificiale per il matching domanda/incontro di lavoro e molto altro. Il processo di innovazione ormai avviato, seppur con modalità emergenziali e procedure parziali, potrebbe essere la base per una rivisitazione dell'intero sistema di accreditamento delle unità fisiche, dei servizi, delle modalità di erogazione e di rendicontazione. Un sistema che però non dimentichi che le fasce di lavoratori più deboli, nei momenti di "transizione", hanno necessità di un maggiore e specifico supporto.

Con riferimento al punto 2 si ritiene per ora doveroso segnalare - rimandando ad una valutazione approfondita dell' "intero sistema iefp" alla fine dell'anno formativo 2019/20 - il carattere innovativo e sperimentale della nuova modalità di erogazione di didattica a distanza a cui sarà necessario legare il tema della sostenibilità, intesa secondo una pluralità di aspetti, tra cui in primo luogo l'avvio dell'anno formativo 20/21 secondo criteri, tempi e modalità di erogazione dei servizi che siano in grado di rispondere ai protocolli di sicurezza aziendali e contestualmente la conclusione dell'anno formativo 2019/20, con particolare riferimento al sistema di rendicontazione delle attività didattiche a distanza e il conseguente riconoscimento del valore delle doti della iefp, così come citato nella D.G.R. n. 2291 del 6 marzo e successive.

Per il terzo asse di sviluppo era già prevista, nel piano degli obiettivi 2020 discusso a gennaio, elaborazione di apposito piano di fattibilità.

La sostenibilità economica del corrente esercizio (e dei successivi) risulta pertanto condizionata da alcuni fattori:

- 1) l'immediata attuazione, al pari di quanto già avvenuto in altre realtà territoriali del Paese, del piano del potenziamento dei cpi, che tenga tra l'altro conto nella allocazione delle risorse a livello subregionale, di parametri oggettivi tra cui anche l'impatto della Pandemia sui sistemi produttivi locali;
- 2) l'adeguamento da parte delle autorità europee, nazionali, regionali e locali dei sistemi rendicontativi alle mutate forme di erogazione dei servizi, garantendone la piena copertura dei costi diretti ed indiretti;
- 3) la copertura dei costi di investimento e correnti, connessi all'adeguamento dei piani di sicurezza individuali e collettivi indispensabili per far fronte ai rischi pandemici attuali e futuri;
- 4) la decisione, conseguente alle rivendicazioni sindacali, di far fronte o meno, nell'immediato e nel futuro, alla eventuale copertura del differenziale tra il trattamento economico assicurato dal ricorso agli ammortizzatori sociali ed il costo pieno previsto dall'applicazione del ccnl , ivi compreso il ricorso alle anticipazioni del trattamento nelle more dell'erogazione da parte dell'INPS.

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

03-9C-B2-13-10-0A-A9-8D-E7-03-F9-80-3E-A3-FF-63-20-01-67-3A

CADES 1 di 1 del 06/05/2020 10:16:58

Soggetto: RIVA BARBARA

S.N. Certificato: 00D6 A851

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

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

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

8A-C4-C9-6C-82-7C-92-86-3D-66-54-DE-7D-70-70-5D-BC-42-24-80

CAdES 1 di 1 del 06/05/2020 15:27:25

Soggetto: MARCELLO MARIO ROSARIO CORRERA

S.N. Certificato: 6134 44

Validità certificato dal 14/12/2017 16:15:00 al 14/12/2020 02:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
