



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Relazione di monitoraggio Anno 2022

Rif. Decreto Deliberativo Presidenziale
n. 100 del 03/10/2019

SOMMARIO

PARTE PRIMA: GOVERNANCE ISTITUZIONALE.....	1
1. Governance	1
2. Afol Monza Brianza.....	1
3. Statuto (oggetto e mission istituzionale)	2
4. Funzionigramma.....	3
5. Rapporti di convenzionamento	4
PARTE SECONDA: SERVIZI.....	5
6. Servizi.....	5
6.1 Servizi formativi e di orientamento.....	5
6.1.1 Formazione in DDIF	5
6.1.2 Formazione continua e permanente	20
6.1.3 Formazione superiore.....	24
6.1.4 Progetti.....	24
6.2 Servizi al lavoro.....	33
6.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI	33
6.2.2 Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato e piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa.....	49
6.2.3 Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego	61
6.2.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro	68
6.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa.....	125
6.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico - amministrativa.....	125
6.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro.....	127
6.3.3 Ulteriori servizi rivolti ai Comuni e ai Piani di Zona.....	134
7. Servizi direzionali.....	136
7.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane.....	136
7.2 Dotazione risorse di periodo	138
7.3 Report variazioni personale di periodo	140
7.4 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo	143
7.5 Le consulenze specialistiche/servizi specialisti di periodo	149
7.6 Piano della formazione di periodo	151
7.7 Piano delle azioni positive di periodo.....	151
7.8 Amministrazione, finanza e controllo.....	152
7.9 Acquisti	154

7.10	Gestione del patrimonio.....	158
7.11	Eventi e comunicazione.....	161
7.12	Sistema informatico e informativo aziendale.....	167
PARTE TERZA: SERVIZI		172
8.	Gestione Economica	172
8.1	Andamento della gestione	172
8.1.1	La Balanced Score Card	175
8.1.2	Conto economico.....	176
8.1.3	Stato Patrimoniale	179
8.1.4	Gestione Finanziaria	181
8.1.5	Il piano annuale degli Investimenti. Report degli investimenti di periodo.....	182
8.2	Analisi dei risultati settoriali	184
8.2.1	Servizi Formativi e di orientamento	184
8.2.2	Servizi al Lavoro	188
8.2.3	Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico –amministrativa.....	193
8.3	Aree di rischio	194
8.4	Rapporti con le parti correlate	195
8.5	Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124.....	203
PARTE QUARTA: COMPLIANCE.....		205
9.	Compliance	205
9.1	Prevenzione della corruzione	205
9.2	Trasparenza amministrativa	205
9.3	Conformità al D.Lgs. 231/2001.....	206
9.4	Il sistema di gestione della qualità	207
9.5	Il sistema di gestione documentale.....	208
9.6	Sicurezza e privacy dei dati.....	208
9.7	Codice Amministrazione Digitale.....	209
9.8	Piano annuale della sicurezza: D. Lgs 81/2008.....	210
9.9	Attività Covid-19	212

PARTE PRIMA: GOVERNANCE ISTITUZIONALE

1. Governance

La governance di AFOL Monza Brianza, intesa come l'insieme delle procedure e dei principi che consentono il "governo" dell'ente stesso, è soggetta a controllo da parte dell'Amministrazione Pubblica.

La Provincia di Monza e Brianza per svolgere le proprie funzioni istituzionali ha stabilito - con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 100 del 3 ottobre 2019 avente come oggetto "*Contratto di servizio per la gestione dei Centri per l'impiego, per il supporto al collocamento mirato e assistenza tecnica - modello di controllo da parte della Provincia di Monza e della Brianza*" - gli strumenti per la programmazione, il monitoraggio e il controllo dell'Ente partecipato.

Attraverso tale sistema è possibile verificare l'adeguatezza organizzativa della struttura di AFOL e l'idoneità dell'Organismo a rappresentare correttamente i fatti che concorrono alla gestione, oltre che esercitare da parte della Pubblica Amministrazione la dovuta vigilanza sul rispetto da parte dell'organismo partecipato delle leggi e dello statuto, nonché degli obiettivi dati dalla Provincia stessa.

2. Afol Monza Brianza

L'AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO DI MONZA E BRIANZA è un'Azienda Speciale ai sensi dell'art. 114 del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Essa è partecipata interamente dalla Provincia di Monza e della Brianza, della quale è *Ente Strumentale*.

L'Agenzia ha come scopo, in quanto esercizio di funzioni proprie della Provincia di Monza, la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socioeconomico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività.

Per il raggiungimento degli scopi di cui sopra, l'Agenzia supporta la Provincia di Monza e Brianza nello svolgimento di compiti e funzioni che le vengono assegnati, che potranno essere svolti anche a favore di Enti pubblici o privati, diversi dalla Provincia di Monza e Brianza, in via strumentale rispetto ai rapporti diretti tra quest'ultima e gli Enti terzi.

L'Agenzia è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia gestionale.

I rapporti tra l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro e la Provincia di Monza e della Brianza sono regolati, oltre che dallo statuto, da direttive, convenzioni e contratti di servizio.

La sede legale dell'Agenzia è presso la sede della Provincia di Monza Brianza in Monza, così come iscritto nel registro delle imprese alla Camera di Commercio.

Per la loro ubicazione, le sedi operative e gli uffici che fanno capo all'Agenzia possono essere dislocati in sedi diverse in relazione ad esigenze funzionali di gestione e di distribuzione dell'offerta dei servizi sul territorio.

L'Azienda si compone delle attuali strutture operative:

- Centro per l'Impiego di Monza, sito in Monza via Bramante da Urbino 9 (con sede decentrata in Via Cernuschi 6 e in Via Cernuschi 8- Monza);
- Centro per l'Impiego di Seregno, sito in Seregno via Monte Bianco 7;
- Centro per l'Impiego di Vimercate, sito in Vimercate Via Cavour 73;

- Centro per l'Impiego di Cesano Maderno, sito in Cesano Maderno, C.so Europa, 12/B;
- Centro di Formazione Professionale Sandro Pertini, sito in Seregno Via Monte Rosa 10;
- Centro di Formazione Professionale Giuseppe Terragni, sito in Meda Via Tre Venezie 63;
- Centro di Formazione Professionale Alessandro Marconi, sito in Concorezzo via De Amicis 16 .

3. Statuto (oggetto e mission istituzionale)

L'Agenzia ha per oggetto lo svolgimento di funzioni e di attività, rispondenti alla mission istituzionale della promozione del diritto al lavoro nelle sue poliedriche declinazioni, come di seguito indicate:

- Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego e al Collocamento mirato in attuazione delle Leggi Regionali vigenti nonché le funzioni e gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale. Rientrano in tali funzioni tutte le attività correlate quali: la ricerca attiva, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro, i tirocini, l'incontro domanda offerta di lavoro, la ricollocazione anche a seguito di crisi aziendali e l'accertamento delle competenze.
- Funzioni ed Attività Formative destinate allo sviluppo delle competenze professionali delle persone nell'intero arco della vita, a partire dai percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione anche in termini di lotta alla dispersione scolastica.
- Interventi e Funzioni di natura Territoriale, con particolare riferimento alle competenze esercitate dalla Provincia anche di intesa con i Comuni ed Enti terzi, volte alla promozione e allo sviluppo socio/economico del territorio coerenti con gli scopi dell'Agenzia mediante interventi di progettazione, raccolta e diffusione dati, assistenza tecnico amministrativa, e altre forme di supporto allo svolgimento di funzioni di competenza provinciale.

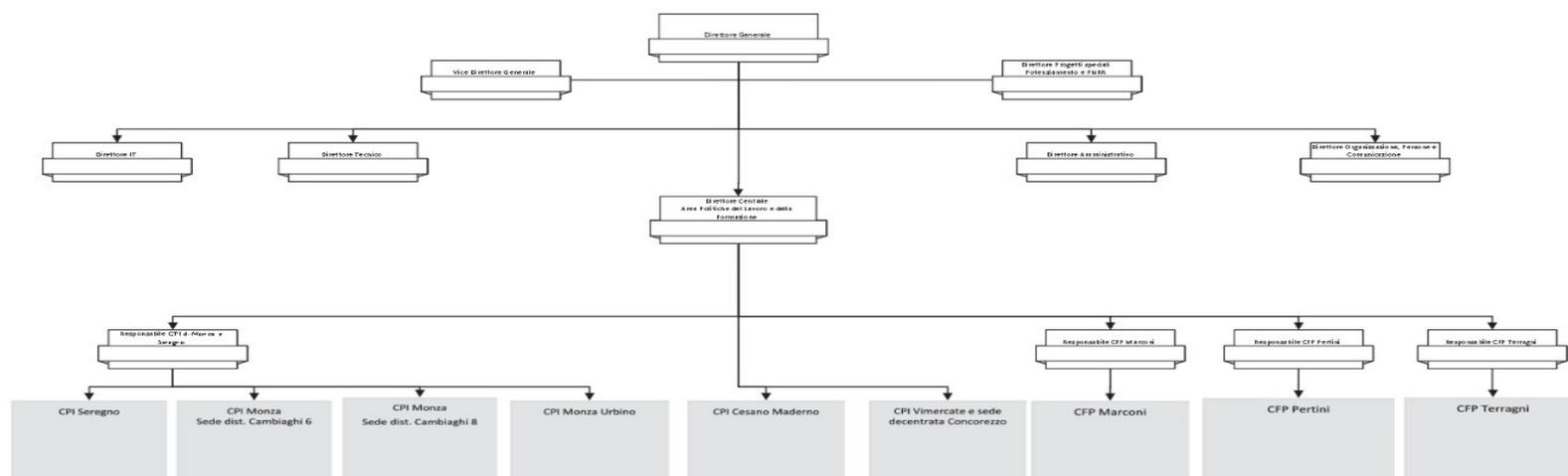
L'Agenzia può svolgere anche altre attività dirette nei confronti di Enti pubblici e privati terzi purché attinenti all'oggetto sociale. Per il raggiungimento delle finalità statutarie l'Agenzia può partecipare o costituire enti, fondazioni e società anche a titolarità mista pubblico/privato.

I servizi facenti capo all'Agenzia sono diffusi ed erogati prioritariamente nei confronti di tutti i cittadini residenti nel territorio di Monza e Brianza.

L'Agenzia, tenuto conto delle convenienze tecniche ed economiche, esercita la gestione dei servizi sia direttamente, sia attraverso altri soggetti individuati mediante procedure previste dalla normativa vigente. L'Agenzia può accedere in via sussidiaria e non suppletiva a rapporti di volontariato individuale e/o associativo secondo le modalità previste dalle norme vigenti in materia.

Relazione di monitoraggio 2022

4. Funzionigramma



5. Rapporti di convenzionamento

L'Agenzia garantisce il proprio equilibrio economico finanziario attraverso contributi:

- A. della Provincia di Monza e della Brianza per:
 - I. l'esercizio delle funzioni generali dell'Agenzia che costituisce la base finanziaria fissa per l'attività corrente;
 - II. l'esercizio delle funzioni delegate dalla Regione in materia di Centri per l'Impiego e Collocamento mirato;
 - III. interventi e funzioni di natura territoriale di cui all'articolo 4 comma 1 lettera c strumentali alle funzioni della Provincia

- B. della Regione Lombardia, dello Stato, della Comunità Europea e di altri Enti per le attività istituzionali connesse alle politiche attive del lavoro e della formazione professionale finalizzate alla promozione dello sviluppo economico e sociale del territorio.

La regolamentazione dell'erogazione dei contributi di cui alla precedente lettera A) avviene attraverso la stipula di specifiche Convenzioni o Contratti di Servizio tra la Provincia di Monza e Brianza e l'Agenzia in relazione alle specifiche funzioni e attività trasferite a quest'ultima.

Inoltre l'Agenzia, in relazione alle attività e ai servizi diretti a Enti pubblici e privati terzi, può prevedere entrate economiche volte alla copertura dei costi diretti ed indiretti per lo svolgimento degli stessi (contributi gestionali economici), nonché accettare da soggetti pubblici o privati donazioni o finanziamenti destinati a favorire le attività dell'Agenzia stessa (contributi diversi).

PARTE SECONDA: SERVIZI

6. Servizi

6.1 Servizi formativi e di orientamento

6.1.1 Formazione in DDIF

Sono percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto-dovere dei giovani all'istruzione e alla formazione (fino ai 18 anni), che danno la possibilità di conseguire una Qualifica Triennale ed un Diploma di Tecnico professionale di quarto anno (3+1) nelle seguenti aree professionali: meccanica/metallurgia – elettricità/elettronica – servizi per l'impresa – mobili/arredamento/legno – turismo – abbigliamento/sartoria – grafica - agroalimentare.

Percorsi di qualifica triennali (ordinamentale, in alternanza e apprendistato art. 43)

Anno formativo 2021/2022 – CFP “S. PERTINI” - CFP “G. MARCONI” - CFP “G. TERRAGNI”

Periodo di riferimento: dati dal 01.09.2021 al 30.06.2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con dote	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	1a	990	20	16	19	1	0	1	14
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	2a	990	13	13	13	2	0	0	12
operatore elettrico impianti solari e fotovoltaici	3a	990	16	15	15	0	13	1	13
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa - sartoria	1b	990	12	10	11	2	0	1	11
operatore del legno	1c	990	12	9	11	0	0	1	11
operatore grafico - ipermediale	1d	990	22	22	22	4	0	0	21
operatore delle produzioni tessili	1f	990	10	8	10	1	0	0	10
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa - sartoria	2b	990	10	9	9	1	0	1	9
operatore del legno	2c	990	6	5	5	1	0	1	4
operatore grafico - ipermediale	2d	990	25	25	25	2	0	1	24
operatore delle lavorazioni tessili	2f	990	6	6	6	0	0	0	4
4operatore delle lavorazioni artistiche - decorazione degli oggetti	3a	995	10	9	9	0	9	1	9
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa - sartoria	3b	990	11	11	11	3	11	0	11
operatore del legno	3c	995	12	12	12	2	11	1	11
operatore grafico - multimedia	3d	995	24	24	24	4	24	0	24

Relazione di monitoraggio 2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con note	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
operatore delle lavorazioni artistiche - arredo tessile	3f	995	6	6	6	0	4	2	4
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	1a	990	22	19	22	3	0	1	16
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	1b	990	22	19	21	4	0	2	16
operatore meccanico - lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione	1c	990	16	15	15	2	0	1	11
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	1f	990	19	16	19	1	0	0	16
operatore informatico	1g	990	24	24	24	2	0	0	23
operatore delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	1l	990	21	21	21	3	0	0	17
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	2a	990	20	19	19	2	0	2	14
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	2b	990	20	19	19	2	0	1	17
operatore meccanico - lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione	2c	990	17	16	17	1	0	1	15
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	2f	990	17	17	17	2	0	0	17
operatore delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	2l	990	12	12	12	0	0	0	12
operatore alla riparazione di veicoli a motore - riparazioni parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo	3a	990	26	24	25	4	22	2	22
apprendistato art. 43 ambrosi	3f04		1	1	1	0	1	0	1
operatore alla riparazione di veicoli a motore - riparazioni parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo	3b	990	16	16	16	0	13	2	10
operatore meccanico	3c	990	19	19	19	1	19	0	19
operatore elettrico	3f	990	20	19	19	3	16	2	14
operatore della trasformazione agroalimentare - panificazione e pasticceria	3l	990	23	21	23	4	20	2	19
totali		31700	529	496	516	57	0	8	8

Relazione di monitoraggio 2022

Anno formativo 2022/2023 – CFP “S. PERTINI” - CFP “G. MARCONI” - CFP “G. TERRAGNI”

Periodo di riferimento: dati dal 01.09.2022 al 31.12.2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con dote	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici	1a	990	18	13	17	0	0	1	0
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	2a	990	19	18	18	0	0	1	0
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	3a	990	13	12	13	2	0	1	0
operatore informatico	1a	990	9	0	9	0	0	0	0
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa-sartoria	1b	990	13	0	13	3	0	0	0
operatore del legno	1c	990	16	0	16	3	0	0	0
operatore grafico - ipermediale	1d	990	24	0	24	5	0	1	0
operatore delle produzioni tessili	1f	990	12	0	12	1	0	0	0
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa-sartoria	2b	990	9	0	9	2	0	0	0
operatore del legno	2c	990	13	0	12	0	0	2	0
operatore grafico - ipermediale	2d	990	25	0	25	4	0	0	0
operatore delle produzioni tessili	2f	990	8	0	8	0	0	1	0
operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa-sartoria	3b	990	9	0	9	1	0	0	0
operatore del legno	3c	995	4	0	4	0	0	0	0
operatore grafico - ipermediale	3d	995	24	0	24	2	0	0	0
operatore delle produzioni tessili	3f	990	4	0	4	0	0	0	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	1a	990	24	19	21	4	0	6	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	1b	990	24	21	21	3	0	2	0
operatore meccanico - lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione	1c	990	21	18	21	2	0	0	0
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	1f	990	25	21	23	1	0	4	0
operatore informatico	1g	990	25	21	24	2	0	2	0
operatore delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	1l	990	17	11	16	1	0	2	0

Relazione di monitoraggio 2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con dote	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	1n	990	12	0	11	2	0	2	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	2a	990	20	20	20	3	0	0	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	2b	990	20	19	19	3	0	2	0
operatore meccanico - lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione	2c	990	11	11	11	1	0	0	0
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	2f	990	18	17	17	1	0	1	0
operatore informatico	2g	990	23	23	23	1	0	0	0
operatore delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	2l	990	18	10	18	3	0	0	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	3a	990	16	16	16	2	0	0	0
operatore alla riparazione di veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici	3b	990	17	17	17	2	0	0	0
operatore meccanico - lavorazioni meccaniche per asportazione e deformazione	3c	995	15	15	15	0	0	0	0
operatore elettrico - installazione/manutenzione di impianti elettrici civili	3f	990	16	15	16	1	0	0	0
operatore delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	3l	995	13	13	13	0	0	0	0
totali		33680	555	330	539	55	0	28	0

Relazione di monitoraggio 2022

Percorsi di diploma quadriennale e quarto anno (ordinamentale, in alternanza e apprendistato art. 43)

Anno formativo 2021/2022 – CFP “S. PERTINI” - CFP “G. MARCONI” - CFP “G. TERRAGNI”

Periodo di riferimento: dati dal 01.09.2021 al 30.06.2022

Relazione di monitoraggio 2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con doti	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	1b	990	22	19	20	1	0	2	17
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	2b	990	19	19	19	2	0	0	19
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	3b	990	26	23	23	0	0	3	22
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	4b	990	25	25	25	1	24	1	22
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	1e	990	23	17	23	3	0	0	22
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	2e	990	18	18	18	2	0	0	18
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	2g	990	19	19	19	0	0	1	17
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	3e	990	23	22	22	1	0	1	22
tecnico del legno - decorazione e pittura di manufatti in legno	4a	1015	9	9	9	2	8	0	8
tecnico del legno - produzione, restauro e riparazione di mobili e manufatti in legno	4c	1015	7	7	7	0	6	1	6
tecnico grafico	4d	1015	23	21	21	0	21	2	21
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	4e	990	24	24	24	2	22	1	22
tecnico riparatore dei veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici, elettrici, elettronici	4a	990	23	23	23	3	21	1	21
tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione - sistemi cad cam	4c	990	12	12	12	0	11	0	11

Relazione di monitoraggio 2022

corso	classe	ore corso	n. iscritti	n. iscritti con dote	n. frequentanti	allievi disabili	n. ammessi esami iv anni	n. abbandoni/riorientati	n. idonei
tecnico elettrico - impianti elettrici civili/industriali	4f	990	8	8	8	1	9	0	9*
tecnico delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	4l	990	13	13	13	1	0	0	12
apprendistato art. 43 tino	4f01		1	1	1	0	0	0	0
apprendistato art. 43 burlaka	4f02		1	1	1	0	1	0	1
apprendistato art. 43 patrono*	4f03		1	1	1	0	0	0	0
totali		15915	297	282	289	19	0	12	11

*PATRONO ha iniziato percorso Apprendistato art.43 poi reinserito in classe e ha fatto esame con i compagni (contato nei 9 ammessi e idonei della 4F).

Relazione di monitoraggio 2022

Anno formativo 2022/2023 – CFP “S. PERTINI” - CFP “G. MARCONI” - CFP “G. TERRAGNI” –
Periodo di riferimento: dati dal 01.09.2022 al 31.12.2022

Relazione di monitoraggio 2022

corso	class e	ore corso	n. iscrit ti	n. iscritt i con dote	n. freque n tanti	allievi disabil i	n. ammes si esami iv anni	n. abbandoni / riorientati	n. idone i
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	1b	990	19	14	17	2	0	2	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	2b	990	26	25	25	1	0	1	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	3b	990	21	20	20	2	0	1	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportiva e del tempo libero	4b	990	18	18	18	0	0	0	0
tecnico elettrico - impianti elettrici civili/industriali art.43	4a	990	5	5	5	0	0	0	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	1e	990	25	0	25	2	0	0	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	1g	990	24	0	22	2	0	2	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	2e	990	25	0	25	1	0	0	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	3e	990	18	0	17	2	0	1	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	3g	990	18	0	18	0	0	0	0
tecnico del legno - decorazione e pittura di manufatti in legno	4a	1015	6	0	6	0	0	0	0
tecnico dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa-abbigliamento	4b	990	11	0	11	3	0	0	0
tecnico grafico	4d	1015	21	0	21	3	0	0	0
tecnico dei servizi di animazione turistico sportivo e del tempo libero	4e	990	17	0	16	0	0	1	0
tecnico del legno - produzione, restauro e riparazione di mobili e manufatti in legno - art.43	4c	1015	6	0	6	1	0	0	0
tecnico delle produzioni tessili - produzione - art. 43	4f	990	2	0	2	0	0	0	0
tecnico riparatore dei veicoli a motore - manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici, elettrici, elettronici	4a	990	21	20	20	2	0	2	0
tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione - sistemi cad cam	4c	990	8	8	8	1	0	0	0
tecnico elettrico - impianti elettrici civili/industriali	4f	990	13	9	9	2	0	7	0
tecnico delle produzioni alimentari - lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	4l	1015	15	5	15	2	0	0	0
tecnico elettrico - art 43		990	3	3	3	0	0	0	0
totali		2089 0	322	127	309	26	0	17	0

Attività collaterali extracurricolari di orientamento e ampliamento dell'offerta formativa

I ragazzi iscritti in DDIF oltre ad usufruire di una serie di servizi di sostegno quali: l'orientamento scolastico, l'accoglienza, il servizio di tutoring, lo spazio ascolto, i servizi di sostegno etc., hanno la possibilità di partecipare a tutte quelle attività progettate e realizzate extra corsi e che hanno un notevole impatto con le reti territoriali.

- **CFP "S. Pertini" - Seregno**

Attività	Finalità/obiettivi	Azioni previste/realizzate	Tempi	N° allievi coinvolti	Stakeholder coinvolti
Attività di recupero	Recupero degli apprendimenti per favorire lo sviluppo delle competenze previste dal percorso.	Lezioni di recupero sulle materie trasversali e tecnico professionali	Settembre 2022	70 allievi classi seconde e terze	
Sportello di ascolto psicologico	Sostenere minori e giovani con difficoltà scolastiche, relazionali e sociali	Colloqui psicologici a cadenza settimanale	Da settembre 2022 a dicembre 2022	1	1L
Buffet presso Sala degli Specchi della Reggia di Monza in occasione della serata inaugurale di "Ville Aperte"	Iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento On the Job	Preparazione buffet e servizio di catering	01/09/2022	2	Alunni 3L Rappresentanza Provincia e Comuni
Buffet presso la Reggia di Monza in occasione dell'evento di "Ville Aperte in Brianza"	Iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento On the Job	Preparazione buffet e servizio di catering	17/09/2022	4	Alunni 3L Rappresentanza Provincia e Comuni
Buffet presso la sede della Provincia Monza Brianza in occasione dell'evento di "premio Talamoni"	Iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento On the Job	Preparazione buffet e servizio di catering	3/10/2022	2	Alunni 3L Rappresentanza Provincia e Comuni
Buffet in occasione conferenza stampa di chiusura dell'evento "Ville aperte" presso la Sala d'Onore della Reggia di Monza	Iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento On the Job	Preparazione buffet e servizio di catering	13/10/2022	3	Alunni 4L Rappresentanza Provincia e Comuni
buffet in occasione convegno gol presso cfp terragni meda	iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e	preparazione buffet e servizio di catering	14/12/2022	2	alunni 3l rappresentanza provincia e comuni

Relazione di monitoraggio 2022

Attività	Finalità/obiettivi	Azioni previste/realizzate	Tempi	N° allievi coinvolti	Stakeholder coinvolti
	atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento on the job				
buffet in occasione della festa di natale di afol presso cfp terragni meda	iniziative che contribuiscono alla crescita professionale, promuovendo comportamenti e atteggiamenti appropriati, valorizzando l'apprendimento on the job	preparazione buffet e servizio di catering	20/12/2022	5	alunni 3l rappresentanza provincia e comuni
job&orienta presso fiera verona	fiera dedicata all'orientamento scuola e formazioni al lavoro	presentazione dei corsi ifts e its	26/11/2022	0	famiglie ed alunni, insegnanti ed esperti
progetto "legal league-campioni di legalità"	attività volte alla creazione di un dialogo attivo fra giovani cittadini e le istituzioni su tematiche afferenti il mondo della legalità	percorsi espressivi relativi a 4 tematiche sulla legalità per la produzione di pillole multimediali	incontri settimanali da novembre a dicembre 2022	78	alunni classi seconde 2a-2f-2l-2g psicologi ed operatori della cooperativa sociosfera
progetto "walk the line"	contribuire alla costruzione di una cultura della prevenzione e limitazione del rischio, attraverso la sensibilizzazione verso tematiche di rilievo quali l'utilizzo di sostanze stupefacenti ed alcolici	presentazione del progetto e presenza di uno stand con materiale divulgativo e informativo	da ottobre a dicembre 2022	380	allievi di tutte le classi educatori di atipica cooperativa sociale onlus
corso integrativo di lingua italiana	rafforzare le competenze linguistiche di studenti stranieri	incontri settimanali	da novembre a dicembre 2022	4	allievi classi prime; insegnanti di sostegno della cooperativa sociosfera
open day	orientare alunni verso i corsi proposti dal centro	visita al cfp nella giornata di apertura	22/10/21 19/11/22 17/12/22	50	160 famiglie e studenti della scuola secondaria di 1° grado del territorio
salone dell'orientamento a seregno	attività di orientamento	presentazione dei corsi	04/11/22 05/11/22	0	40 alunni e famiglie delle scuole secondarie di primo grado del territorio
orientamento presso le scuole secondarie di primo grado	attività di orientamento	presentazione dei corsi anche attraverso la partecipazione di alunni dei diversi settori	26/10/22 28/10/22 09/11/22 10/11/22	0	famiglie ed alunni delle scuole medie di desio, seregno, biassono
tavolo orientamento e contrasto alla dispersione scolastica - scuole secondarie di 1° grado e iefp comune di Seregno	definizione di buone pratiche di orientamento condivise a livello territoriale e contrasto alla dispersione scolastica	tavola rotonda dirigenti per la presentazione offerta formativa	23/11/22	0	comune di seregno sociosfera onlus scuole secondarie 1° grado seregno

Relazione di monitoraggio 2022

Attività	Finalità/obiettivi	Azioni previste/realizzate	Tempi	N° allievi coinvolti	Stakeholder coinvolti
					famiglie e alunni del territorio comunale
progetto legalità	prevenzione alla criminalità e conoscenza delle procedure penali	incontro con avvocati del tribunale di monza con analisi di un caso giuridico	23/11/2022 24/11/2022	57	avvocati del tribunale di monza
corsi gm-edu 2022-2023	iniziative che contribuiscono alla crescita professionale e alla specializzazione tecnica	corsi di formazione tecnico-professionale	24/10/22 26/10/22 3/11/22 14/11/22 2/12/22	40	allievi classi 2b e 4a aziende del settore automotive

- CFP “G. Marconi” – Concorezzo

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
rete trevi	progettare azioni di orientamento	incontro con i referenti dei servizi orientamento delle scuole del vimerchese	gennaio 2022 -dicembre 2022	0	29 enti (scuole secondarie di primo grado, scuole secondario di secondo grado, cfp, associazioni)
progetto “nuovi lidi”	far incontrare senior e junior delle comunità locali per seguire insieme dei percorsi di apprendimento delle competenze digitali.	incontri di persona presso la sala consiglio del comune di concorezzo (piazza della pace).	23/05/2022 - 26/05/2022 30/05/2022 06/06/2022	4	comune di concorezzo
concorso rivolto alle scuole superiori per la realizzazione di un video sul tema del gioco sano in contrasto al gioco d'azzardo patologico (gap)	informare e sensibilizzare i giovani sul tema del gioco d'azzardo patologico e sui danni provocati dalla dipendenza	tre incontri presso il cfp da parte di uno specialista	25/10/2022 08/11/2022 15/11/2022	21	offerta sociale
corso di italiano	favorire l'acquisizione della competenza linguistica.	lezioni di persona presso il cfp	27/10/2022 10/11/2022 17/11/2022 24/11/2022 01/11/2022 15/12/2022	7	cooperativa

Relazione di monitoraggio 2022

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
orientamento scuole medie inferiori	orientare alunni verso i corsi proposti dal centro	illustrazione corsi ddif tramite incontri presso le scuole medie	22/10/2022 27/10/2022 28/10/2022 09/11/2022 16/11/2022 17/11/2022 19/11/2022 25/11/2022 30/11/2022	6	260 allievi frequentanti la scuola media inferiore
campus orientamento vimercate e vedano al lambro	orientare alunni verso i corsi proposti dal centro	illustrazione corsi ddif durante i campus, presso il nostro stand	8/10/2022 22/10/2022	10	48 studenti della scuola secondaria di i° grado
open day	orientare alunni verso i corsi proposti dal centro	visita al cfp nella giornata di apertura, con presentazione dei docenti delle materie professionali e trasversali	22/10/2022 12/11/2022 17/12/2022	6	40 studenti della scuola secondaria di i° grado
ministage	orientare alunni verso i corsi proposti dal centro	lezione di prova	23/11/2022 21/12/2022	8	20 studenti della scuola secondaria di i° grado
sportello di ascolto psicologico	sostenere minori e giovani con difficoltà scolastiche, relazionali e sociali	colloqui psicologici a cadenza settimanale	da gennaio 2022 a dicembre 2022	1	---
attività di recupero	recupero degli apprendimenti per favorire lo sviluppo delle competenze previste dal percorso.	lezioni di recupero sulle materie trasversali e tecnico professionali	marzo- aprile- giugno-settembre 2022	108	---

- CFP "G. Terragni" - Meda

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
job&orienta presso fiera Verona	fiera dedicata all'orientamento scuola e formazion al lavoro	presentazione dei corsi ifts e its	26 novembre 2022	0	formatori del cfp - regione Lombardia
premio marelli	riconoscimento merito carriera scolastica	attribuzione premio in denaro	giugno 2022	6	3b, 3c, 3e, 4a, 4e
progetto "walk the line"	sensibilizzazione degli allievi su tematiche relative all'utilizzo di sostanze stupefacenti ed alcoliche. prevenzione e conseguente limitazione del rischio, attraverso	presentazione del progetto e presenza di uno stand con materiale divulgativo e informativo	gennaio- giugno 2022	200 allievi interessati dal primo al quarto anno	educatori di atipica cooperativa sociale onlus

Relazione di monitoraggio 2022

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
	colloqui individuali e di gruppo.				
scuola grafica g. pellerteri arese	riconoscimento merito carriera scolastica	attribuzione premio	giugno 2022	1	formatori del cfp
comune di meda	coinvolgimento attivo degli allievi nella progettazione e produzione di manufatti di qualità su commissione	produzione di manufatti lignei e tessili in omaggio agli sposi durante la cerimonia in comune (12 matrimoni)	gennaio dicembre 2022	42	1b, 2b, 3f, 2c e 3c
associazione l'abbraccio meda	sensibilizzazione degli allievi su tematiche relative ad alcune fragilità	produzione cartello indicazione associazione in legno produzione pannello e supporti/cornici in legno	settembre dicembre 2022	16	2c, 3c
scuole dell'infanzia del territorio	coinvolgimento attivo degli allievi nella progettazione e produzione di manufatti di qualità su commissione	produzione tavolini per scuole dell'infanzia	ottobre dicembre 2022	16	2c, 3c
laboratori di recupero didattiche	recupero carenze	raggiungimento e consolidamento delle nozioni	15 marzo 5 luglio 22	77 allievi delle classi prime, seconde e terze	formatori del cfp
laboratori di recupero didattiche	recupero carenze	raggiungimento e consolidamento delle nozioni	01 - 06 settembre 2022	70 allievi delle classi prime, seconde e terze	formatori del cfp

Relazione di monitoraggio 2022

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
sportello di ascolto psicologico	sostenere minori e giovani con difficoltà scolastiche, relazionali e sociali	colloqui psicologici a cadenza settimanale	Settembre dicembre 2022	3	referente dva dsa
corso integrativo di lingua italiana	rafforzare le competenze linguistiche di studenti stranieri	incontri settimanali	novembre dicembre 2022	3 allievi classi prime	insegnanti di sostegno della cooperativa sociosfera
b&b randstad	azioni di orientamento per allievi al terzo anno della scuola secondaria di i° grado di Barlassina	incontri di orientamento a scuola e in azienda	7 e 8 novembre 2022	115 allievi di terza media 10 nostri studenti	scuola secondaria di i° grado di Barlassina
arma dei carabinieri	sensibilizzazione degli allievi sulla tematica della legalità e del contrasto alla devianza	incontri di formazione e confronto	1 dicembre 2022	121	tutte le classi prime
open day	azioni di orientamento per allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado	realizzati due open day per informare e orientare gli studenti delle scuole medie inferiori	22 ottobre, 26 novembre, 15 dicembre 2022	30 allievi dal primo al quarto anno di tutti i settori	120 famiglie/allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado

Relazione di monitoraggio 2022

attività	finalità/obiettivi	azioni previste/realizzate	tempi	n° allievi coinvolti	stakeholder coinvolti
salone dell'orientamento a Seregno	attività di orientamento per allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado	presentazione dell'offerta formativa a.f. 2023/2024	4 e 5 novembre 2022	0	62 famiglie/ allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado
salone dell'orientamento a Limbiate	attività di orientamento per allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado	presentazione dell'offerta formativa a.f. 2023/2024	8 ottobre 2022	0	50 famiglie/ allievi al terzo/secondo anno della scuola secondaria di i° grado

6.1.2 Formazione continua e permanente

Sono percorsi a domanda individuale o su richiesta grazie ai quali le persone sviluppano le proprie competenze tecnico-professionali al fine di accrescere le opportunità occupazionali e/o il rientro nel mondo del lavoro. I percorsi di formazione continua, permanente e superiore, rilasciano attestazioni di competenza, secondo i diversi livelli di qualificazione (EQF). Vengono erogati o a pagamento o usufruendo di doti regionali.

Formazione extra obbligo

CFP "S. PERTINI" - CFP "G. MARCONI" - CFP "G. TERRAGNI"

Periodo di riferimento dei corsi: da gennaio a dicembre 2022

corso	n° iscritti dul	n° iscritti paganti	ore	nr. allievi iscritti	nr. allievi ritirati	nr. allievi formati
addetto agli interventi igienico-sanitari sugli equidi	0	6	30	6	1	5
magazziniere con utilizzo del carrello elevatore	14	5	80	19	2	17
operatore servizio mensa	11	1	80	12	0	12
operatore contabile	16	1	80	17	1	16
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	14	1	80	15	4	11
addetto front office e back office	13	2	80	15	3	12
operatore contabile	10	0	80	10	0	10
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	19	2	80	21	9	12
business english	0	1	40	1	0	1
formazione competenze trasversali	0	6	40	6	0	6

Relazione di monitoraggio 2022

corso	n° iscritti dul	n° iscritti paganti	ore	nr. allievi iscritti	nr allievi ritirati	nr. allievi formati
addetto al pronto soccorso aziendale	0	6	12	6	0	6
addetto al pronto soccorso aziendale	0	10	12	10	0	10
operatore contabile	8	0	100	8	0	8
corso informatica per il lavoro	8	0	16	8	0	8
addetto front office e back office	20	0	100	20	3	17
operatore servizio mensa	14	2	100	16	4	12
operatore servizio mensa	14	0	80	14	2	12
competenze digitali di base	14	0	20	14	2	12
magazziniere con utilizzo del carrello elevatore	9	0	80	9	4	5
competenze digitali di base	9	0	20	9	7	2
addetto back office	8	0	80	8	1	0
informatica per il lavoro	8	0	20	8	1	0
operatore servizio mensa	7	0	80	7	1	0
competenze digitali di base	7	0	20	7	1	0
magazziniere con utilizzo del carrello elevatore	20	1	100	21	3	18
operatore servizio mensa	17	0	100	17	4	13
competenze digitali di base	14	0	16	14	4	10
gestione segreteria studio medico	0	1	80	1	0	0
formazione sicurezza generale e specifica ai sensi del d.lgs 81/2008	0	15	16	15	4	11
formazione preparatoria per conduttori di generatori di vapore - parte pratica pazmino	0	1	320	1	0	1
sartoria e arredo tessile	14	0	80	14	1	13
addetto back office	13	0	80	13	4	9
addetto alla vendita nella grande distribuzione organizzata	15	0	80	15	3	12
informatica base	13	0	80	13	2	11
addetto back office 2	15	0	80	15	0	15
addetto back office 3	17	0	80	17	2	15
informatica - social recruiting	3	0	30	3	0	3
tappeziere in stoffa	6	0	60	6	0	6
tecniche di giardinaggio	18	0	28	18	4	14
formazione preparatoria per conduttori di generatori di vapore	0	14	160	14	0	0
addetto back office	9	0	100	9	2	7
cassiere (commercio)	11	0	100	11	0	11
sarto (artigianale)	13	0	100	13	2	11
nail art - decorazione unghie	7	0	50	7	1	6
disegnatore 2d e 3d legno e arredo	7	0	46	7	2	0
segretaria/o d'azienda	8	0	98	8	0	0
cassiere (commercio) nella grande distribuzione organizzata	6	0	84	6	0	0
informatica per il lavoro (segretaria d'azienda)	8	0	20	8	1	7
addetto front office con business english	9	0	136	9	2	0

Relazione di monitoraggio 2022

corso	n° iscritti dul	n° iscritti paganti	ore	nr. allievi iscritti	nr allievi ritirati	nr. allievi formati
italiano professionalizzante	1	0	80	1	0	1
informatica - individuale (marocco)	1	0	18	1	0	1
pasticceria a moduli (rif. pasta sfoglia, pasta lievitata, le creme, lievitati)	0	5	24	5	0	5
lettura disegno meccanico	0	9	20	9	0	9
meccanica base	0	6	20	6	0	6
operatore macchine a controllo numerico	0	12	60	12	3	9
patentino muletto (con aggiornamento)	0	5	12	2	0	5
patentino muletto (con aggiornamento)	0	7	12	7	0	7
operatore contabile	14	0	80	14	2	12
operatore servizi mensa	14	0	80	14	1	13
operatore contabile	10	0	80	10	7	3
operatore contabile	1	0	80	1	0	1
operatore contabile	1	0	80	1	1	0
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	1	0	80	1	0	1
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	6	0	80	6	2	4
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	11	0	80	11	3	9
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	17	0	80	17	5	12
operatore d'ufficio	6	0	62	6	1	5
operatore addetto mensa	9	0	60	9	2	7
magazziniere con l'utilizzo del carrello elevatore	10	0	80	10	4	6
operatore di magazzino della logistica e della spedizione	18	0	100	18	8	10
operatore servizio mensa	17	0	100	17	6	11
operatore contabilità	10	0	100	10	1	9
operatore servizio mensa	17	0	100	17	4	13
assistente familiare modulo introduttivo	7	0	40	7	2	5
assistente familiare modulo base	5	0	120	5	0	5
operatore di magazzino della logistica e della spedizione	9	0	80	9	3	6
competenze digitali di base (magazzino)	9	0	20	9	3	6
operatore servizio mensa	17	0	80	17	0	0
disegnatore cad	7	0	64	7	0	0
tecniche di panificazione e pasticceria per la gdo	15	0	64	15	0	0
totali	699	119	5570	815	145	568

Formazione apprendistato art. 44

L'apprendistato professionalizzato è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici e privati, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per chi è in possesso di una qualifica professionale, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Relazione di monitoraggio 2022

L'apprendistato professionalizzante può essere, altresì, stipulato per le medesime finalità con soggetti percettori di strumento di sostegno al reddito legati alla disoccupazione (compresi i lavoratori in mobilità), senza vincoli anagrafici.

La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali

Afol MB è soggetto capofila di una rete per l'apprendistato in Brianza.

CFP "S. PERTINI" - CFP "G. MARCONI"

Periodo di riferimento dei corsi: da gennaio a dicembre 2022

titolo	n. doti	n. paganti	ore corso	n. allievi iscritti	n. allievi ritirati	n. allievi formati
competenze trasversali-quadro regionale	12	4	40	16	0	16
competenze trasversali-quadro regionale	12	2	32	14	0	14
competenze trasversali quadro regionale	12	4	32	16	0	16
competenze trasversali quadro regionale	9	4	32	13	1	12
totali	45	14	136	59	1	58

Relazione di monitoraggio 2022

6.1.3 Formazione superiore

Percorsi di qualifica o specializzazione post diploma e post laurea: “Corso Tecnico del restauro di beni culturali in legno”

CFP “G. TERRAGNI”

Periodo di riferimento dei corsi: da gennaio a dicembre 2022

titolo	n. doti	n. paganti	ore corso	n. allievi iscritti	n. allievi ritirati	n. allievi formati
tecnico del restauro e dei beni culturali i legno (3° annualità)	0	1	877	1	0	1
tecnico del restauro e dei beni culturali in legno (1° anno)	0	3	922	3	1	2
tecnico del restauro e dei beni culturali in legno (2° anno)	0	5	922	5	0	5
tecnico del restauro e dei beni culturali in legno (nuovo 2° anno)	0	2	940	2	0	0
tecnico del restauro e dei beni culturali in legno (nuovo 3° anno)	0	5	940	5	0	0
totali	0	16	4601	16	1	8

6.1.4 Progetti

PROGETTO 01 - percorso IFTS “Swift App Developer: tecnico per lo sviluppo di applicazioni per iPhone® e iPad®”

DESCRIZIONE:

Nel mese di maggio 2021 AFOL Monza Brianza ha presentato, in qualità di ente capofila, un progetto per la realizzazione di un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore volto all’acquisizione di competenze innovative altamente spendibili nel settore IT e dello sviluppo di app per iPhone e iPad di Apple.

A seguito dell’ammissione e del finanziamento della proposta progettuale da parte di Regione Lombardia, il CFP Pertini ha avviato il corso in oggetto, realizzato nell’ambito delle iniziative promosse dal Programma Operativo Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

Il corso prevede 1000 ore di formazione, di cui 500 di aula/workshop e 500 di stage in aziende del settore.

OBIETTIVI:

Le figure in uscita dal percorso IFTS hanno competenze generali e specifiche che potranno maturare anche grazie a laboratori esperienziali e a uno stage curriculare di circa 3 mesi all’interno di aziende del settore tecnologico. Al termine del percorso formativo, con sede presso il Collegio Ballerini di Seregno, i partecipanti potranno conseguire il titolo di studio “Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore” riconosciuto su tutto il territorio nazionale ed europeo (IV livello EQF).

Il progetto, più in generale, concorre allo sviluppo della filiera verticale nel settore IT.

DESTINATARI:

I percorsi IFTS sono rivolti a soggetti, residenti o domiciliati in Lombardia, fino a 29 anni di età, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore, diploma professionale di tecnico ovvero

Relazione di monitoraggio 2022

attestato di competenza di III livello europeo conseguito nei percorsi di IeFP antecedenti all'anno formativo 2009/2010 o in possesso dell'ammissione al quinto anno dei percorsi liceali o non in possesso del diploma di Istruzione Secondaria Superiore (previo accreditamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro successivi all'assolvimento dell'obbligo di istruzione) e in stato di disoccupazione.

Il percorso è stato avviato con 21 allievi.

DURATA:

Dal 29 novembre 2021 al 30 novembre 2022

PARTENARIATO:

Per la presentazione e la realizzazione del progetto, AFOL Monza Brianza ha costituito una ATS con i seguenti partner: FONDAZIONE AMBROSIANA PER LA CULTURA E L'EDUCAZIONE CATTOLICA – Collegio Ballerini di Seregno, Università Telematica Universitas Mercatorum, Language Club s.r.l., ETASS s.r.l, CONSTEP s.r.l.

Sempre nell'ambito dei percorsi IFTS, AFOL Monza Brianza è partner dell'ATS con capofila l'ITS "Leonardo da Vinci" di Carate Brianza, che ha presentato il percorso "Tecniche per la progettazione e lo sviluppo di applicazioni informatiche", anch'esso ammesso e finanziato.

PROGETTO 02- "Scopri l'artigiano che è in te"

DESCRIZIONE:

L'evento "Scopri l'artigiano che è in te" prevede l'organizzazione di laboratori artigianali legati alla lavorazione del legno da svolgere sia con le scuole che con tutti gli interessati, volti a diffondere e promuovere la cultura del mobile. Nello specifico si intende organizzare una settimana di attività con il seguente programma:

dal lunedì al venerdì: realizzazione di laboratori rivolti alle scuole medie e superiori, da svolgersi la mattina, che prevedano se possibile anche la presenza di un artigiano del legno locale che dia dimostrazione di specifiche tecniche legate alla lavorazione del legno. Ci si riferirà ad attività prevalentemente riferite alla tradizione di Cabiato, ad esempio intarsio, intaglio, decorazione e doratura.

OBIETTIVI:

Mediante la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione del castello di villa Padulli ci si propone di realizzare una struttura polifunzionale in grado di soddisfare le esigenze della cittadinanza, ma anche di rappresentare ad un pubblico molto ampio ed eterogeneo il sistema della cultura del mobile in Brianza: dall'ideazione alla creazione, dalla lavorazione artigiana all'esposizione coinvolgente, anche per turisti/visitatori in cerca di un'esperienza. Da qui nasce l'idea della "Casa delle Arti e dei Mestieri", ovvero della casa degli artigiani del mobile a Cabiato, dove vivere la realtà artigiana locale ed ospitare chi vuol vivere o partecipare alla stessa.

DESTINATARI:

Alunni frequentanti le classi seconde e terze della SM di Cabiato

DURATA:

Da settembre 2021 a maggio 2022

PARTENARIATO:

Comune di Cabiato, Scuola d'Arte di Cabiato, Consorzio Parco Brughiera Briantea

PROGETTO 03 - “EuMoMa 4.0 - European Mobility in the Manufacturing sector”*DESCRIZIONE:*

Regione Lombardia, nell’ambito delle politiche integrate di istruzione, formazione e lavoro, intende valorizzare e incentivare la realizzazione di progetti di mobilità internazionale ai sensi della L.R.n.30/2015.

Afol Monza Brianza ha partecipato al progetto promosso da Regione Lombardia realizzando tirocini all’estero di 4 settimane, in collaborazione con Enfapi e Fondazione Enaip. Il progetto “EuMoMa 4.0 - European Mobility in the Manufacturing sector” si propone di realizzare percorsi di mobilità all’interno di Paesi con alti livelli di sviluppo e innovazione del settore manifatturiero, anche dove i settori della formazione professionale hanno programmi aggiornati, con l’obiettivo di aumentare l’occupabilità dei giovani studenti. Questo progetto di mobilità è legato al settore della manifattura ed in particolare ai settori: legno, meccanica ed elettricità

OBIETTIVI:

Questi progetti sono finalizzati a sostenere il miglioramento del processo di apprendimento e di formazione degli studenti ai fini dell’occupabilità, favorendo la mobilità su scala internazionale, il confronto con esperienze di riferimento nei settori di interesse, il consolidamento di competenze linguistico-comunicative, tecnico-professionali e relazionali in contesti internazionali.

DESTINATARI:

Alunni dei terzi e quarti anni dei corsi DDIF

DURATA:

Da gennaio 2020 a dicembre 2022

PARTENARIATO:

Enaip Lombardia – Enfapi Como – Spagna (Valencia e Barcellona) – Irlanda (Dublino)

PROGETTO 04- Progetti di inclusione sociale e lotta alla povertà*DESCRIZIONE:*

I progetti “Includis- Rete Inclusione Ambito di Seregno” e “Sel-Fit – Ambito di Vimercate” sono stati progettati a valere sull’ Avviso pubblico del Comune di Monza finalizzato all’acquisizione di manifestazioni di interesse per la collaborazione alla realizzazione di servizi e attività all’interno di modelli di percorsi di inclusione attiva a favore di persone in condizione di vulnerabilità e disagio, di cui alla dgr n. 7773/2018, nell’ambito del POR- FSE 2014-2020 - asse prioritario II – inclusione sociale e lotta alla povertà.

OBIETTIVI:

L’obiettivo prevalente è quello di concorrere, attraverso l’attivazione di interventi di sostegno educativo e socio-lavorativo, al superamento di difficoltà temporanee e/o alla riduzione delle criticità presenti derivanti dalle condizioni di svantaggio, al fine di:

Relazione di monitoraggio 2022

1. Favorire la graduale conquista di autonomie personali e sociali dei destinatari, attraverso l'acquisizione di competenze volte a rendere possibile l'inclusione in contesti lavorativi e sociali, attraverso la partecipazione a percorsi di empowerment individuale e di gruppo
2. Accompagnare i soggetti coinvolti attraverso una partecipazione consapevole ad un percorso propedeutico all'inserimento e avvicinamento al mercato del lavoro.

DESTINATARI:

I progetti sono rivolti a famiglie con persone in età lavorativa non occupati all'atto della presa in carico e residenti nell'Ambito di Seregno e nell'Ambito di Vimercate, che si trovano o provengono da condizioni di vulnerabilità e disagio sociale tali da rendere più critico l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, in particolare:

- giovani famiglie;
- neet di età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- soggetti usciti da circuiti di dipendenza o abuso (es. alcool, droghe, gioco);
- soggetti in dimissione dagli istituti penitenziari o sottoposti a misure alternative;
- famiglie con difficoltà economiche derivanti da indebitamento.

DURATA:

Data di avvio: 17 Luglio 2020 - Data di conclusione: 30 giugno 2022.

PARTENARIATO:

Progetto Includis: Ambito territoriale di Seregno, AFOLMB (con il ruolo di coordinamento tecnico), Coop. Lotta Contro L'emarginazione onlus, CS&L Consorzio Sociale, Mestieri Lombardia, Consorzio Desio Brianza, Spazio Giovani onlus, Sociosfera Onlus scs, ASST Brianza

Progetto Self-Fit: Ambito territoriale di Vimercate, AFOLMB (con il ruolo di coordinamento tecnico), Coop. Lotta Contro L'emarginazione onlus, CS&L Consorzio Sociale, Mestieri Lombardia, Consorzio Desio Brianza, Spazio Giovani onlus, Sociosfera Onlus scs, ASST Brianza.

PROGETTO 05- #Strategia giovani

DESCRIZIONE:

#Strategia giovani si prefigge di sviluppare percorsi orientati a facilitare l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mondo del lavoro e sostenerli nelle fasi di transizioni studio/lavoro e lavoro/lavoro, anche attraverso l'acquisizione e valorizzazione di soft skills e nuove competenze.

AFOL MB si occuperà di fornire un'offerta di percorsi formativi mirati e finalizzati allo svolgimento di tirocini/stage/inserimento lavorativo: formazione sulla digitalizzazione, formazione specifica su richiesta di imprenditori, formazione sulle competenze di base, tecniche e soft skills.

Verranno coinvolti nelle azioni previste dal progetto giovani intercettati tramite i Centri per l'Impiego di Monza e Brianza e dagli sportelli lavoro attivi presso le Amministrazioni Comunali, i giovani frequentanti o in uscita dai percorsi formativi dei 3 CFP nonché individuati e segnalati attraverso le reti di partenariato attive sul territorio.

La proposta formativa si configura in differenti tipologie di seminari (anche in modalità di webinar) e work shop calibrati sulla base delle competenze possedute dai partecipanti.

Nel dettaglio verranno proposte 2 tipologie di percorsi formativi:

- 1) Formazione sulle Soft Skills: comunicazione efficace nei contesti di lavoro; conoscenza dei pacchetti informatici di base e avanzata; relazione e gestione efficace dei conflitti; capacità di ricerca e innovazione; flessibilità e problem solving; ottimizzazione delle risorse.
- 2) Formazione sulla digitalizzazione: social recruiting; Strategie e modelli di ricerca attiva del lavoro sui Social-network; l'identità digitale nell'era 2.0; creare Video-Presentazioni efficaci su Youtube; Video-Curriculum: tecniche e trucchi per presentazioni convincenti.

Relazione di monitoraggio 2022

OBIETTIVI:

Facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro dei giovani attraverso la realizzazione di percorsi formativi innovativi finalizzati all'acquisizione e alla valorizzazione di soft skills e di nuove competenze, in linea con le esigenze espresse dal mercato del lavoro di riferimento.

DESTINATARI:

Giovani dai 16 ai 34 anni: studenti, inoccupati e disoccupati, neet, aspiranti e neoimprenditori.

DURATA:

Dal 01 ottobre 2020 al 28 febbraio 2022.

PARTENARIATO:

Comune di Monza, AFOL MB, Scuola Paolo Borsa, CSV Monza Lecco Sondrio, Coop. Sociale CARROBIOLO 2000 A R.L., Progetto Elianto, Associazione Brianza solidale, Impact hub Trentino, Assolombarda, ITS Commerciale per geometri Achille Mapelli, Fondazione della comunità di Monza e Brianza ONLUS.

PROGETTO 06- "Nuovi Lidi"

DESCRIZIONE:

Il CFP Marconi, su richiesta del Comune di Concorezzo, ha aderito al progetto Nuovi Lidi, promosso dalle aziende Capgemini, Digit Srl, Grey Panthers, ProDIGI e dall'Università di Urbino.

Gli allievi, scelti dal consiglio di classe, hanno svolto funzioni di tutor nei confronti di 4 persone adulte affiancandoli nella fruizione delle diverse attività.

OBIETTIVI:

Far incontrare Senior e Junior delle comunità locali per seguire insieme dei percorsi di apprendimento delle competenze digitali

DESTINATARI:

Alunni di 3B

DURATA:

Dal 23 maggio al 6 giugno 2022 (4 incontri, dalle 9 alle 11)

PARTENARIATO:

Comune di Concorezzo

PROGETTO 07- "Concorso rivolto alle scuole superiori per la realizzazione di un video sul tema del gioco sano in contrasto al Gioco d'Azzardo patologico (GAP)"

DESCRIZIONE:

Attivazione di un concorso all'interno delle scuole superiori del territorio di Vimercate per la realizzazione di un video sul tema del gioco sano mediante l'attivazione di laboratori

OBIETTIVI:

- 1 Informare e sensibilizzare i giovani sul tema del gioco d'azzardo patologico e sui danni provocati dalla dipendenza
- 2 Coinvolgerli nelle attività di comunicazione realizzando un video sul tema del gioco sano per poi diffonderlo on line

Relazione di monitoraggio 2022

DESTINATARI:

Alunni di 3B

DURATA:

4 laboratori nel periodo ottobre e novembre 2022

PARTENARIATO:

Offerta Sociale

“SINTESI 3.0” a valere sull’Avviso per nuove misure per la realizzazione di interventi di accompagnamento sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell’autorità giudiziaria e loro famiglie - anno 2021 (azione 9.2.2 e azione 9.5.9. del POR FSE 2014-2020)

DESCRIZIONE:

Il Progetto consolida l’esperienza della progettazione SINTESI.COM maturata sul territorio della Provincia di Monza e Brianza e prima ancora i progetti “SINTESI - Sistema Interno Esterno Integrato” e “SHARE – Sistema Housing, Accompagnamento e RE-inclusione”.

Si pone l’obiettivo di attivare, a seconda dei bisogni individuali, interventi a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell’autorità giudiziaria presenti sul territorio di Monza e Brianza e dei detenuti provenienti dalla C.C. di Monza.

Il progetto include le seguenti azioni: agenti di rete, educatori di rete, housing sociale, accompagnamento al lavoro, Centro socio-riabilitativo Diurno interno all’Istituto, la formazione e l’orientamento al mercato del lavoro: tutte le azioni sono volte all’integrazione socio-lavorativa e all’inclusione sociale nella comunità territoriale di riferimento.

In merito alla formazione, all’interno della C.C. di Monza è stata progettata l’erogazione del corso “Tecniche di giardinaggio”, rivolto ai detenuti dell’istituto, tramite il quale verranno acquisite abilità e conoscenze con il rilascio di un attestato finale.

OBIETTIVI:

Il corso erogato garantirà l’acquisizione finale di abilità e conoscenze legate a una professione specifica, spendibili durante una successiva sperimentazione sul campo sia all’interno dell’istituto che all’esterno.

DESTINATARI:

Detenuti della Casa Circondariale di Monza

DURATA:

18 mesi, dal 01/01/2021 al 30/06/2022

PARTENARIATO:

La rete proponente è composta da 12 partner, con capofila il Comune di Monza.

PROGETTO 09- STORIE IN CIRCOLO

DESCRIZIONE:

Il progetto “Storie in circolo” nasce per fomentare la passione verso la lettura, intesa come momento di condivisione e di dialogo. Esso prevede la partecipazione ad un incontro della durata di un’ora e mezza durante il quale i ragazzi, guidati dal bibliotecario, presenteranno i libri letti in precedenza, per poi confrontarsi tra loro intorno ai contenuti, ai personaggi, all’ambientazione, alle caratteristiche del genere letterario di riferimento e alla struttura narrativa degli stessi.

Relazione di monitoraggio 2022

OBIETTIVI:

L'obiettivo principale è quello di svincolare l'esperienza della lettura dai percorsi didattici, per stimolare i ragazzi a confrontarsi con i coetanei e a sostenere le proprie idee in maniera autonoma, in un luogo esterno alla scuola. Rientra fra gli scopi dell'iniziativa, inoltre, il far conoscere gli spazi della biblioteca e renderli fruibili agli studenti.

DESTINATARI:

Discenti delle classi seconde delle scuole secondarie di secondo grado, in particolare le classi 2E, 2C, 2BF, 2D.

La classe 2E, composta da un totale di 25 alunni, svolgerà l'incontro il giorno 01 febbraio.

La classe 2C, composta da 12 studenti, si presenterà il giorno 08 febbraio.

La classe 2BF, per un totale di 17 alunni, dovrà presentarsi in biblioteca il giorno 15 febbraio.

Infine, la classe 2D, composta da 25 studenti, svolgerà l'incontro il giorno 22 febbraio.

DURATA:

Un'ora e mezza, dalle 9.30 alle 11. A ciò va aggiunto il tempo necessario per lo spostamento a piedi, di circa 40 minuti.

PARTENARIATO:

Biblioteca civica "Medateca" di Meda

PROGETTO 10 - #Strategia giovani 2.0**DESCRIZIONE:**

Finalità del progetto è creare un sistema locale, connesso al sistema regionale, per l'occupabilità dei giovani, la loro autonomia, crescita e partecipazione attiva alla vita della comunità, attraverso l'evoluzione di strategia giovani, piattaforma on line per incontro domanda e offerta sul tema formazione lavoro dei giovani, in sportello informagiovani 3.0, passando da offerta di informazioni all'accompagnamento degli youth workers nell'orientamento alla formazione e al lavoro e allargando l'ambito di offerta della piattaforma anche alla mobilità internazionale e all'educazione finanziaria.

Verranno coinvolti nelle azioni previste dal progetto giovani intercettati tramite i Centri per l'Impiego di Monza e Brianza, dagli sportelli lavoro attivi presso le Amministrazioni Comunali, i giovani frequentanti o in uscita dai percorsi formativi dei 3 CFP nonché individuati e segnalati attraverso le reti di partenariato attive sul territorio, i giovani intercettati tramite il sito www.strategiagiovani.it o tramite sportello informagiovani 3.0.

AFOL MB si occuperà di fornire un'offerta di percorsi formativi mirati e finalizzati all'inserimento lavorativo.

La proposta formativa si configura in differenti tipologie di seminari (anche in modalità di webinar) e work shop calibrati sulla base delle competenze possedute dai partecipanti.

Nel dettaglio verranno proposte 2 tipologie di percorsi formativi:

- 1) Formazione sulle Soft Skills: comunicazione efficace nei contesti di lavoro; conoscenza dei pacchetti informatici di base e avanzata; relazione e gestione efficace dei conflitti; capacità di ricerca e innovazione; flessibilità e problem solving; ottimizzazione delle risorse.
- 2) Formazione sulla digitalizzazione: social recruiting; Strategie e modelli di ricerca attiva del lavoro sui Social-network; l'identità digitale nell'era 2.0; creare Video-Presentazioni efficaci su Youtube; Video-Curriculum: tecniche e trucchi per presentazioni convincenti.

OBIETTIVI:

Relazione di monitoraggio 2022

Sostenere interventi diretti a favore dei giovani per promuoverne l'autonomia, la crescita personale e professionale e la partecipazione attiva alla vita della comunità, che prevedano iniziative intraprese, avviate e portate avanti dai giovani stessi.

DESTINATARI:

Giovani dai 16 ai 34 anni: studenti, inoccupati e disoccupati, neet, aspiranti e neoimprenditori.

DURATA:

Dal 01 marzo al 31 ottobre 2022

PARTENARIATO:

Capofila – Comune di Monza

Partner – Afol, Borsa, Carrobiolo 2000, CSV, Bicocca, Elianto (ass. giovanile)

Sostenitori – Assolombarda, Brianza solidale, Mapelli, Fondazione Monza e Brianza

PROGETTO 11: Intervento conservativo e ricostruttivo infissi (porte) esterni e interni delle Scuderie Artigiane (già Castello di Villa Padulli a Cabiato MB)

DESCRIZIONE:

Gli allievi del corso di tecnico per il restauro dei beni culturali lignei sotto la guida dei loro docenti di laboratorio sono intervenuti su porte interne ed esterne del complesso delle Scuderie Artigiane, con l'intento di restituire funzionalità e aspetto estetico a parti dell'arredo fisso del complesso

OBIETTIVI:

Imparare tecniche di lavoro e metodologie "on the job" su casi di lavoro reali e in particolare su beni culturali tutelati, in collaborazione con gli enti di tutela territoriali.

DESTINATARI:

Gli allievi del corso di alta formazione professionale Tecnico del Restauro di beni culturali in legno

DURATA:

Da gennaio 2022 a dicembre 2022

PARTENARIATO:

Comune di Cabiato

PROGETTO 12: Intervento conservativo e ricostruttivo della porta di accesso alla cupola del duomo di Desio MB, parrocchia di San Siro e Materno

DESCRIZIONE:

Gli allievi del corso di tecnico per il restauro dei beni culturali lignei sotto la guida dei loro docenti di laboratorio sono intervenuti sulla porta esterna della cupola del Duomo di Desio, collaborando al progetto di restauro complessivo della copertura della cupola del Duomo.

OBIETTIVI:

Imparare tecniche di lavoro e metodologie "on the job" su casi di lavoro reali e in particolare su beni culturali tutelati, in collaborazione con gli enti di tutela territoriali.

DESTINATARI:

Gli allievi del corso di alta formazione professionale Tecnico del Restauro di beni culturali in legno

Relazione di monitoraggio 2022

DURATA:

Da gennaio 2022 a marzo 2022

PARTENARIATO:

Parrocchia dei Santi Siro e Materno di Desio MB

PROGETTO 13: Intervento conservativo e manutentivo degli arredi della Casa Museo Villa Monastero di Varenna LC

DESCRIZIONE:

AFOL nel 2021 ha sottoscritto un accordo biennale con la proprietà per la manutenzione programmata e preventiva per i beni lignei di tutte le sedi museali del Sistema Museale della Provincia di Lecco. Gli allievi del corso di tecnico per il restauro dei beni culturali lignei sotto la guida dei loro docenti di laboratorio hanno allestito un cantiere presso la sede della Casa Museo per eseguire interventi di manutenzione programmata e preventiva sugli arredi della Casa Museo, secondo le indicazioni del Conservatore.

OBIETTIVI:

Imparare tecniche di lavoro e metodologie "on the job" su casi di lavoro reali e in particolare su beni culturali tutelati, in collaborazione con gli enti di tutela territoriali.

DESTINATARI:

Gli allievi del corso di alta formazione professionale Tecnico del Restauro di beni culturali in legno

DURATA:

Da gennaio 2022 a dicembre 2022

PARTENARIATO:

Sistema Museale della Provincia di Lecco

PROGETTO 14: Intervento conservativo e manutentivo di oggetti della collezione del MEAB (Museo Etnografico Alta Brianza) di Galbiate LC

DESCRIZIONE:

AFOL nel 2021 ha sottoscritto un accordo biennale con la proprietà per la manutenzione programmata e preventiva per i beni lignei di tutte le sedi museali del Sistema Museale della Provincia di Lecco. Gli allievi del corso di tecnico per il restauro dei beni culturali lignei sotto la guida dei loro docenti di laboratorio hanno eseguito in laboratorio interventi di manutenzione e restauro su oggetti appartenenti alla collezione del Museo Etnografico Alta Brianza, secondo le indicazioni del Conservatore.

OBIETTIVI:

Imparare tecniche di lavoro e metodologie "on the job" su casi di lavoro reali e in particolare su beni culturali tutelati, in collaborazione con gli enti di tutela territoriali.

DESTINATARI:

Gli allievi del corso di alta formazione professionale Tecnico del Restauro di beni culturali in legno

DURATA:

Da giugno 2022 a dicembre 2022

PARTENARIATO:

Sistema Museale della Provincia di Lecco

6.2 Servizi al lavoro

6.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI

Premessa – erogazione dei servizi durante lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19

Il 2022 è stato caratterizzato dalla totale ripresa dell'erogazione dei servizi in presenza nei Centri per l'Impiego, grazie alla cessazione dello stato di emergenza, dichiarato il 31/03/2022, al cospicuo rallentamento della diffusione del virus Covid-19 e alla conclusione della campagna vaccinale.

Sulla base delle misure organizzative volte alla limitazione dei contatti sociali introdotte nel 2020, e attraverso l'adozione del protocollo di sicurezza Covid, AFOL MB ha continuato a garantire il funzionamento dei CPI tutelando la salute dei lavoratori e degli utenti e migliorando ulteriormente l'organizzazione logistica per favorire il rispetto delle norme anti Covid-19. Inoltre, si è consolidato lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità flessibile, anche attraverso l'utilizzo del Lavoro Agile in Emergenza (LAEM).

Rispetto al 2020, anno in cui i servizi al lavoro dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato si sono svolti prevalentemente a distanza e al 2021 dove sono stati garantiti in modalità mista, il 2022 è stato caratterizzato, da una parte, dall'aumento dei servizi erogati in presenza e, dall'altra, dalla garanzia agli utenti della possibilità di richiedere il servizio a distanza. Tale linea è stata seguita per i servizi previsti dal Contratto di Servizio, di seguito riportati:

Supporto nel rilascio della Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID);

Stipula del Patto di Servizio Personalizzato (PSP);

Rilascio delle certificazioni amministrative (C2 storici, certificati di stati occupazionali, UNILAV etc...);

Gestione delle iscrizioni/ cancellazioni e certificazioni al collocamento mirato (L. 68/99)

Gestione delle richieste di accesso agli atti di cui alla L. 241/90;

Servizio di Assistenza COB.

Si è tornati a pieno regime sull'erogazione di alcuni servizi che erano stati sospesi temporaneamente nel 2020 durante l'emergenza sanitaria, tra cui:

Procedura di avviamento a selezione presso le PP.AA., mediante chiamata sui presenti ai sensi dell'art. 16 L. 56/87;

Procedura di chiamata con avviso pubblico ai sensi dell'art. 7 commi 1 e 1 bis L. 68/99 come modificato dall'art.6 comma 1 del D.Lgs. 151/2015;

Convocazioni utenti beneficiari di Reddito di cittadinanza, ai fini del primo appuntamento e della stipula del patto per il lavoro;

Relazione di monitoraggio 2022

Assegnazione e rilascio dell'ADR CIGS;

Adempimenti relativi agli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 68/99.

È stato confermato ed implementato l'utilizzo dell'assistente vocale denominata "Margherita", avviato nel 2021, per efficientare il servizio informativo all'utenza e la prenotazione on-line dei servizi. La fase di start up del 2021 è proseguita con il consolidamento delle funzioni iniziali e con il miglioramento della navigazione del sito web di AFOL MB, nonché con l'automatizzazione della procedura di prenotazione degli appuntamenti già attivati lo scorso anno.

Alla data del 31/12/2022 l'assistente virtuale ha intrattenuto 19.401 conversazioni con gli utenti, ha scambiato 105.790 messaggi e permesso la prenotazione di 13.112 appuntamenti con gli operatori dei Centri per l'Impiego.

Nel mese di Maggio 2022 è stato introdotto l'utilizzo di un gestionale per la lavorazione delle pratiche online precedentemente gestite via mail, TICKETING. Tutte le richieste online di rilascio di DID, Patti di Servizio, COB, legge 68, etc, vengono ora importate in un sistema che permette di tracciarne la ricezione, assegnare al collega designato la pratica, interfacciarsi con l'utenza via mail e verificare lo stato di avanzamento della pratica.

Nel corso del 2022 tramite tale gestionale sono state gestite circa 8.700 richieste su tutti e quattro i centri per l'impiego, tra cui 3336 Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro e 4090 Certificazioni, riducendo la tempistica di evasione delle pratiche stesse.

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 e verifica e certificazione degli stati occupazionali.

- Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro - Rilevazione dati territoriali (Art. 19 D.Lgs. 150/2015).

L'art. 19 del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 ha ridefinito lo stato di disoccupazione, sostituendo la definizione di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) del D.Lgs. n. 181 del 2000. Ai sensi di tale articolo si considerano disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro.

Come specificato in premessa, il servizio di supporto al rilascio della Dichiarazione di disponibilità al lavoro è stato sempre garantito con modalità a distanza o su appuntamento in presenza.

Di seguito si riportano i dati, rilevati dal portale regionale SIUL, relativi alle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) della Provincia di Monza e Brianza.

Anno 2020		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Dichiarazioni di Disponibilità al Lavoro (DID) attive, rilasciate nel 2020 - dati di FLUSSO (TOTALI)*		2.343	3.744	2.886	2.661	11.634
DID _flusso, di cui:	DID Naspi	1.392	2205	1.673	1.704	6.974
	DID Ordinarie	915	1539	1213	957	4.660

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
-----------	--	----------------	-------	---------	-----------	--------

Relazione di monitoraggio 2022

N° Dichiarazioni di Disponibilità al Lavoro (DID) attive, rilasciate nel 2021 - dati di FLUSSO (TOTALI)*		2.579	3.874	3.176	2.736	12.365
DID _flusso, di cui:	DID Naspi	1.058	1.734	1.507	209	4.508
	DID Ordinarie	1.175	2.140	1.679	2.527	7.857

Anno 2022		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Dichiarazioni di Disponibilità al Lavoro (DID) attive, rilasciate nel 2022 - dati di FLUSSO (TOTALI)*		3.363	4.623	3.398	3.290	14.674
DID _flusso, di cui:	DID Naspi	1.720	2.272	1.733	1.712	7.437
	DID Ordinarie	1.643	2.351	1.665	1.578	7.237

*DID estratte dal portale regionale SIUL

Rispetto al 2021 il numero di DID attivate nel 2022 è aumentato del 18,6%. In particolare, si è verificato un aumento del numero di DID rilasciate dai percettori di Naspi (+65,0%) mentre è diminuito dell'7,9% il numero di DID ordinarie.

- *Patti Di Servizio (Art. 20 D. Lgs 150/2015)*

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.150/2015, tutti coloro che dichiarano il proprio stato di disoccupazione sono tenuti a svolgere un percorso di politica attiva erogato dal Centro per l'Impiego o da un operatore accreditato ai servizi al lavoro, in funzione del loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Dopo la stipula della DID l'operatore propone all'utente la sottoscrizione di un Patto di Servizio Personalizzato (PSP): si tratta di un accordo formale tra il lavoratore e il Centro per l'Impiego o un altro operatore accreditato ai servizi al lavoro, in cui vengono definite le azioni che lo stesso deve intraprendere per la ricerca attiva del lavoro.

La sottoscrizione del patto di servizio personalizzato è obbligatoria.

La stipula del patto di servizio dei richiedenti NASpI presso i CPI può essere effettuata con modalità a distanza utilizzando, per la richiesta di stipula, vari supporti digitali (telefonata, videotelefonata, videoconferenza, Skype, invio del format tramite il sito Afol MB, etc.) o in presenza su appuntamento.

Di seguito si riportano i dati, rilevati dal portale regionale SIUL, relativi ai Patti di Servizio Personalizzati (PSP) della Provincia di Monza e Brianza.

Anno 2020		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Patti di Servizio Personalizzato D.Lgs. 150/2015 attivati (PSP) - dati di FLUSSO*		1.564	2.344	2.541	2.015	8.464
PSP _flusso, di cui:	PSP rilasciati da CPI nel 2020	1.098	1.374	2.019	1.407	5.898
	PSP rilasciati da Enti Accreditati nel 2021	466	970	522	608	2.566

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Patti di Servizio Personalizzato D.Lgs. 150/2015 attivati (PSP) - dati di FLUSSO*		2.044	2.716	2.798	2.277	9.835
PSP_flusso, di cui:	PSP rilasciati da CPI nel 2021	1.289	1.595	1.973	1.603	6.460
	PSP rilasciati da Enti Accreditati nel 2021	755	1.121	825	674	3.375

Anno 2022		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Patti di Servizio Personalizzato D. Lgs. 150/2015 attivati (PSP) - dati di FLUSSO *		2.617	3.491	2.862	2.498	11.468
PSP_flusso, di cui:	PSP rilasciati da CPI nel 2022	1.958	2.386	2.067	1.862	8.273
	PSP rilasciati da Enti Accreditati nel 2021	659	1.105	795	636	3.195

*PSP estratte dal portale regionale SIUL

I PSP attivati nel 2022 sono stati 11.468, con un aumento del +16,6% rispetto al 2021. Il 72,3% dei PSP sono stati stipulati dai Centri per l'Impiego.

- Rilascio Certificazioni

Ai Centri per l'Impiego compete il rilascio delle certificazioni utili all'accesso alle politiche attive del lavoro e agli usi consentiti dalla legge:

Attestazione Stato Occupazionale;

Modello C2 storico;

Scheda COB;

Scheda Anagrafica.

Certificazioni Rilasciate	2020	2021	2022
CPI Cesano Maderno	2.389	3.171	2.928
CPI Monza	3.119	3.474	4.615
CPI Seregno	2.363	3.043	4.065
CPI Vimercate	1.958	3.320	2.425
Totale	8.829	13.008	14.033

Come specificato in premessa, le attività legate al rilascio delle certificazioni amministrative sono state garantite in modalità mista sia in presenza, su appuntamento, che con modalità a distanza utilizzando supporti vari (telefonia, videotelefonia, video-conference, Skype, invio del format tramite il sito Afol MB, etc.).

- Attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego

Ai sensi della Legge 241/90, chiunque abbia un interesse diretto, concreto ed attuale collegato ad una situazione giuridicamente tutelata, può richiedere di prendere visione o copia dei documenti

Relazione di monitoraggio 2022

amministrativi detenuti dalla Pubblica Amministrazione. I Centri per l'Impiego di Afol MB assicurano, secondo le modalità prevista dalla Legge 241/90, il diritto di accesso agli atti e documenti amministrativi inerenti ai lavoratori e i relativi rapporti di lavoro a chiunque abbia interessi giuridicamente rilevanti, nonché alle amministrazioni, associazioni e comitati portatori di interessi pubblici o diffusi garantendo la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

Anno 2020		CPI Cesano Maderno	CPI Monza	CPI Seregno	CPI Vimercate	Totale
Accesso agli atti	N° Richieste accesso agli atti nel 2020	186	10.902*	212	258	11.558
	N° Accesso agli atti evasi nel 2020	180	10.878	192	248	11.318

Anno 2021		CPI Cesano Maderno	CPI Monza	CPI Seregno	CPI Vimercate	Totale
Accesso agli atti	N° Richieste accesso agli atti nel 2021	211	4785*	259	285	5540
	N° Accesso agli atti evasi nel 2021	198	4775	245	285	5503

*Comprese le richieste massive

2022		CPI Cesano Maderno	CPI Monza	CPI Seregno	CPI Vimercate	Totale
Accesso agli atti	N° Richieste accesso agli atti nel 2022	218	751*	259	202	1430
	N° Accesso agli atti evasi nel 2022	208	734	257	200	1399

*Comprese le richieste massive

Nel corso del 2022 sono sostanzialmente diminuite le richieste massive; questo giustifica la differenza di pratiche totali gestite rispetto agli anni precedenti.

- *Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art. 16 della legge 56/1987*

Selezione di lavoratori idonei per assunzioni a tempo determinato o indeterminato dalle Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 16 Legge 56/87.

A partire dal mese di luglio 2020 con il DGR 3414 del 28.07.2020 Regione Lombardia ha predisposto la modifica alla DGR 4890/2007 prevedendo nella procedura la possibilità di presentazione delle candidature per via telematica, nel rispetto della tutela dei lavoratori e dei cittadini.

Da settembre 2020 è possibile per i cittadini effettuare le candidature esclusivamente a mezzo PEC.

Anno 2020		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Richieste	N° Richieste Art.16 per Enti Pubblici	3	12	2	5	22

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2020			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Art. 16 - L. 56/87_ dati flusso	di cui	a Tempo Determinato	1	6	0	2	9
		a Tempo Indeterminato	2	6	2	3	13
	N° Lavoratori richiesti tramite Art. 16 da Enti Pubblici		7	23	2	6	38
	di cui	a Tempo Determinato	3	6	0	2	11
		a Tempo Indeterminato	4	17	2	4	27
	N° Art. 16 segnalati ad Enti Pubblici		32	170	4	22	228
	di cui	per proposte a Tempo Determinato	6	13	0	6	25
		per proposte a Tempo Indeterminato	26	157	4	16	203
	N° Art.16 assunti da Enti Pubblici		4	6	1	6	17
	di cui	assunti a Tempo Determinato	3	5	0	2	10
		assunti a Tempo Indeterminato	1	1	1	4	7

Anno 2021			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Richieste Art. 16 - L. 56/87_ dati flusso	N° Richieste Art.16 per Enti Pubblici		4	20	1	3	28
	di cui	a Tempo Determinato	2	4	0	1	7
		a Tempo Indeterminato	2	16	1	2	21
	N° Lavoratori richiesti tramite Art. 16 da Enti Pubblici		10	50	1	3	64
	di cui	a Tempo Determinato	7	5	0	1	13
		a Tempo Indeterminato	3	45	1	2	51

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
	N° Art. 16 segnalati ad Enti Pubblici	16	330	12	63	421
di cui	per proposte a Tempo Determinato	6	20	0	16	42
	per proposte a Tempo Indeterminato	10	310	12	47	379
	N° Art.16 assunti da Enti Pubblici	4	9	0	3	16
di cui	assunti a Tempo Determinato	4	8	0	1	13
	assunti a Tempo Indeterminato	0	1	0	2	3

Anno 2022		Cesano Maderno*	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
	N° Richieste Art.16 per Enti Pubblici	1	9	0	2	14
di cui	a Tempo Determinato	0	5	0	1	6
	a Tempo Indeterminato	1	4	0	1	8
	N° Lavoratori richiesti tramite Art. 16 da Enti Pubblici	1	24	0	2	27
di cui	a Tempo Determinato	0	7	0	1	8
	a Tempo Indeterminato	1	17	0	1	19
	N° Art. 16 segnalati ad Enti Pubblici	12	70	0	7	89
di cui	per proposte a Tempo Determinato	0	14	0	5	19
	per proposte a Tempo Indeterminato	12	56	0	2	70
	N° Art.16 assunti da Enti Pubblici	3	20	0	0**	23
di cui	assunti a Tempo Determinato	0	3	0	0	3
	assunti a Tempo Indeterminato	3	17	0	0	20

Nel 2022 sono state gestite alcune chiamate su presenti con valenza provinciale (esempio: Provincia di Monza e della Brianza, ASST Vimercate, etc..) e altre con valenza comunale (esempio: Comune di Monza e Comune di Varedo).

Come previsto dalla normativa le chiamate su presenti che coinvolgono più di un Centro per l'Impiego nella medesima provincia, vengono gestite dal CPI capoluogo di provincia (CPI di Monza e Brianza): questo giustifica l'elevato numero di candidature relative a tale CPI.

* Per il Cpi di Cesano Maderno occorre specificare che le prime due voci (richieste art. 16 e lavoratori richiesti) si riferiscono all'unica chiamata pervenuta nel 2022 da parte del Comune di Varedo, i segnalati e gli assunti, invece, si riferiscono alla chiamata del Comune di Varedo pervenuta nel 2022 e alla chiamata del Comune di Nova Milanese pervenuta a fine 2021, ma gestita nel 2022 (la relativa richiesta ed i lavoratori richiesti dovrebbero risultare nella precedente rilevazione del 2021 senza segnalati ed assunti).

** I candidati segnalati non sono mai andati a selezione perché l'ente ha annullato il procedimento a graduatoria già pubblicata.

- Provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità

Gli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n.150/2015 definiscono le sanzioni per il rifiuto ingiustificato alla partecipazione alle politiche attive o di un'offerta di lavoro congrua, da parte dei disoccupati percettori di sostegno al reddito, prevedendo un'iniziale decurtazione dell'indennità fino ad arrivare alla decadenza della prestazione e dello stato di disoccupazione.

Gli operatori accreditati ai servizi al lavoro in Regione Lombardia hanno l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego territorialmente competente, il rifiuto ingiustificato del disoccupato di svolgere le attività previste dal PIP o dagli altri percorsi attivati.

Gli obblighi connessi alla fruizione e i relativi termini previsti per i percettori di NASPI e di DISCOLL, nonché i termini per le convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, erano stati sospesi dal DL 17 marzo 2020 n.18, art 40, fino al 17 maggio 2020 al fine di limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari

Ai fini dell'applicazione della condizionalità ai percettori di NASPI e DIS-COLL è utile segnalare che nel corso del 2022 è proseguito il confronto tra Regione Lombardia e gli operatori dei Centri per l'Impiego per la definizione dei criteri e delle procedure di applicazione, confronto che ha portato, solo in data 25/01/2023, alla pubblicazione da parte di Regione Lombardia delle "Linee guida operative per disciplinare l'applicazione della condizionalità da parte dei cpi".

Si prevede, pertanto, uno sviluppo dell'applicazione pratica e di un raccordo con la rete degli operatori accreditati sin dal primo trimestre del 2023.

Per quanto riguarda, invece, l'applicazione della condizionalità per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza, il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, stabiliva all'art. 7 sanzioni in caso, tra gli altri, di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni di cui all'articolo 4, commi 5 e 11 della medesima legge e in caso di mancata partecipazione alle iniziative di orientamento.

Nel 2022 sono stati attivati da parte dei Centri per l'Impiego 103 provvedimenti connessi alla verifica della condizionalità relativamente ai percettori di Reddito di Cittadinanza.

Provvedimenti connessi alla verifica della condizionalità RDC	2021	2022
CPI Cesano Maderno	93	5

Relazione di monitoraggio 2022

CPI Monza	48	54
CPI Seregno	33	26
CPI Vimercate	19	18
Totale	188	103

- Rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione

L'assegno di ricollocazione è un dispositivo introdotto dall'articolo 23 del D.Lgs 150/2015. La misura prevede il riconoscimento di un assegno individuale di ricollocazione, graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'Impiego o presso i servizi accreditati ai servizi al lavoro, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. Inizialmente è stato riconosciuto unicamente ai percettori di Nасpi da almeno 4 mesi. Con la Legge di Bilancio per il 2018 è stato esteso ai lavoratori, in forza ad aziende interessate da procedure di CIGS collegate a situazioni di riorganizzazione o di crisi aziendali in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, per i quali viene sottoscritto un Accordo di ricollocazione. Con il D.L. 4/2019 (art.9 c.7) convertito in Legge n. 26/19 è stato ulteriormente destinato ai beneficiari del Reddito di Cittadinanza. Lo stesso Decreto ha stabilito, dal 29.01.2019 al 31.12.2021, la sospensione dell'erogazione dell'assegno di ricollocazione ai soggetti beneficiari di Nасpi.

Il Decreto sopra indicato, all'art. 4 prevede che ciascun beneficiario di RdC riceva dall'ANPAL, entro 30 giorni dalla data di liquidazione del beneficio, l'Assegno di Ricollocazione (AdR) fruibile presso i Centri per l'Impiego o gli Operatori privati accreditati.

Solo a partire dall'ultimo trimestre del 2021 è stata definita l'intera procedura telematica necessaria ai fini della presa in carico e della predisposizione del percorso di assistenza intensiva per i beneficiari RDC con il dispositivo ADR, per tale ragione nel corso del 2021 sono state proposte e adottate nei confronti dei beneficiari RDC altre misure di politica attiva del lavoro previste a livello regionale (in particolar modo Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani).

Nel corso del 2022, con l'avvio del programma GOL, i percettori di Reddito di Cittadinanza sono risultati essere tra i destinatari obbligati a fare adesione al nuovo programma di Occupabilità dei Lavoratori e sono stati, pertanto, inseriti in DOTE GOL.

Anche per il 2022 le uniche attività che sono state svolte riguardano utenti provenienti da aziende interessate da procedure di CIGS (ADR CIGS).

Anno 2020	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Supporto all'inserimento lavorativo o al reinserimento lavorativo tramite l'assegno di ricollocazione	5	0	0	0	5
Anno 2021	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Supporto all'inserimento lavorativo o al reinserimento lavorativo tramite l'assegno di ricollocazione	5	0	0	0	5
Anno 2022	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale

Relazione di monitoraggio 2022

Supporto all'inserimento lavorativo o al reinserimento lavorativo tramite l'assegno di ricollocazione	0	1	0	0	1
---	---	---	---	---	---

- Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extracurricolari, la gestione dello sportello EURES - European employment services – servizi europei per l'impiego.

Successivamente all'erogazione del servizio di accoglienza e prima informazione, alle persone viene offerta la possibilità di accedere a servizi di politica attiva del lavoro volti a orientare gli utenti alla fruizione di servizi al lavoro o formativi, commisurati al livello personale di fabbisogno del cittadino stesso.

Anno 2020	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Orientamento di base	1.838	1.696	2.786	2.270	8.590
Orientamento specialistico	835	450	871	1.071	3.227
Supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo	1.078	907	1.072	1.338	4.395

Anno 2021	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Orientamento di base	482	5.742	4.616	4.538	19.496
Orientamento specialistico	316	714	1.070	1.248	4.121
Supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo	1.147	1.498	1.558	2.201	6.760

Anno 2022	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Orientamento di base	4.861	6.444	5.528	4.597	21.430
Orientamento specialistico	1.396	781	1.435	952	4.564
Supporto all'inserimento o al reinserimento lavorativo	1.896	1.619	1.912	2.141	7.568

Relazione di monitoraggio 2022

reinserimento lavorativo					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

Tra i percorsi di politica attiva del lavoro sono compresi anche i tirocini extracurricolari che permettono ai destinatari di effettuare un'esperienza formativa on the Job al fine d'incrementare le competenze professionali.

Il Centro per l'Impiego supporta gli interessati nella ricerca di opportunità di tirocinio presso le aziende del territorio, predispose la Convenzione, il Progetto formativo individuale e il Dossier del tirocinante con il soggetto ospitante e il tirocinante stesso.

Nel corso del 2022 è continuata la collaborazione avviata tra Afol Monza Brianza (in qualità di ente promotore) e Afol Metropolitana (come ente ospitante) per l'attivazione di circa 130 tirocini extracurricolari nel biennio dal 15/09/2021 al 15/09/2023.

È stato realizzato un accordo economico ad hoc, relativo al concorso delle spese sostenute per l'attivazione e la gestione dei tirocini, e sono stati definiti all'inizio della collaborazione i profili professionali richiesti da Afol Metropolitana sulle diverse sedi di competenza (da addetto alla manutenzione a tutor dei corsi formativi, da addetti alla logistica, ad addetti customer care e operatore d'ufficio).

Al 31/12/2022 sono stati attivati 13 tirocini.

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Tirocini	N° Tirocini attivati	137	164	119	209	629
	di cui: N° Assunzioni durante / dopo tirocinio	45	41	38	66	190
	N° Tirocini non assunti	27	7	25	59	118
	N° Tirocini Interrotti	25	34	34	50	143
Genere dei tirocinanti	Maschi	82	79	55	117	333
	Femmine	55	85	64	92	296
Età dei tirocinanti	fino a 19 anni	14	19	27	28	88
	dai 20 ai 24 anni	71	74	62	98	305
	dai 25 ai 29 anni	37	53	25	64	179
	dai 30 ai 54 anni	15	18	5	19	57
Titolo di studio dei tirocinanti	Licenza Media	14	17	15	40	86
	Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette	11	13	12	21	57

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
		l'accesso all'Università					
		Diploma di scuola secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	79	74	67	78	298
		Laurea e oltre	33	60	25	70	188

Anno 2022			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Tirocini	N° Tirocini attivati		178	138	114	186	616
	di cui:	N° Assunzioni durante / dopo tirocinio	27	4	35	44	110
		N° Tirocini non assunti	151	134	79	142	506
		N° Tirocini Interrotti	35	16	26	40	112
Genere dei tirocinanti	Maschi		98	61	61	94	314
	Femmine		80	77	53	92	302
Età dei tirocinanti	fino a 19 anni		52	21	23	33	129
	dai 20 ai 24 anni		74	74	61	78	287
	dai 25 ai 29 anni		37	21	24	55	137
	dai 30 ai 54 anni		15	22	6	20	63
Titolo di studio dei tirocinanti	Licenza Media		36	16	19	24	95
	Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette l'accesso all'Università		13	6	19	12	50
	Diploma di scuola secondaria		85	86	49	92	310

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2022			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
		superiore che permette l'accesso all'Università					
		Laurea e oltre	44	31	26	58	159

Nel 2022 è continuata l'attività dello sportello Eures presso il Centro per l'impiego di Monza con le consuete attività informative e di supporto ai lavoratori.

Il Servizio funge da raccordo con la rete di cooperazione coordinata dalla Commissione Europea volta a facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello Spazio Economico Europeo (Paesi appartenenti all'Unione Europea, Islanda, Liechtenstein e Norvegia) a cui partecipa anche la Svizzera. Fra i partner della rete ci sono i servizi pubblici per l'impiego, sindacati ed organizzazioni dei datori di lavoro. La finalità della rete è quella di fornire informazioni e assistenza ai lavoratori che vogliono effettuare un'esperienza di lavoro all'estero e alle imprese che abbiano necessità di reclutare personale in uno dei Paesi aderenti alla rete.

Causa pandemia legata al Covid-19, anche nel 2022, il 70% dei servizi è stato svolto in remoto: verso la fine dell'anno alcune fiere del lavoro (come quella di Pordenone) sono riprese permettendo al consulente di tornare a collaborare con i colleghi Eures.

Tra le azioni più rilevanti, a livello nazionale si è svolta la fiera online Employers Day Italy organizzata da Eures Italia, Anpal con il supporto dei centri per l'impiego coordinati dalle Regioni e dalle Province per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il consulente Eures MB ha collaborato nell'organizzazione e nella conduzione della fiera che si è tenuta il 15 novembre 2022.

E' inoltre proseguita l'attività informativa nelle scuole (online e onsite) e i seminari rivolti alla cittadinanza dei comuni della provincia che collaborano con Afol Mb nella gestione degli sportelli lavoro.

Sono stati svolti in modalità online/onsite colloqui individuali e di gruppo con 2169 utenti durante l'anno.

Nello specifico:

tramite il bando "#Strategia-Giovani 2.0" organizzato dal Comune di Monza insieme ad Afol Monza Brianza e altri partner, sono state organizzate consulenze individuali e di gruppo sul servizio Eures oltre alla creazione di pillole informative (podcast) sulle tematiche del mondo del lavoro in Italia e in Europa. E' stata inoltre avviata una collaborazione molto proficua con lo Sportello Giovani creato a Monza grazie al bando stesso.

tramite il bando "Opportunità Mobili", in tre istituti dell'ambito di Desio (Fermi, Versari e Codebri) sono stati promossi seminari informativi sul servizio Eures. Il consulente Eures ha collaborato nell'organizzazione e gestione delle attività previste dal bando insieme agli altri partner coinvolti, portando il servizio Eures e le opportunità di lavoro dei centri per l'impiego nei luoghi di aggregazione giovanili come Villa Tittoni a Desio durante l'estate. Il bando ha inoltre previsto dei momenti di condivisione delle attività svolte con la partecipazione dei ragazzi coinvolti e un evento finale.

collaborazione con gli assistenti Eures delle province di Varese, Lecco, Como e Sondrio di competenza del consulente Eures MB;

attività di promozione del servizio tramite le pagine social del consulente e di Afol MB

dopo due anni di pandemia è stato possibile organizzare nuovamente la riunione nazionale di Eures a Roma il cui scopo è stato quello di monitorare la situazione attuale e di preparare le attività del futuro, in collaborazione sempre più stretta con le regioni e i line manager.

Relazione di monitoraggio 2022

Nel corso del 2022 è continuata la collaborazione molto proficua con Eurodesk attraverso la partecipazione del consulente, in qualità di relatore, a due seminari online/onsite organizzati da marzo a novembre e dedicati al lavoro stagionale all'estero, a come preparare un cv nei diversi Paesi della UE, a come affrontare un colloquio di lavoro online, oltre che a un approfondimento sul progetto Targeted Mobility Scheme che aiuta i candidati europei in cerca di un'occupazione a trovare un'opportunità di lavoro, tirocinio o apprendistato usufruendo anche di bonus economici.

Nel corso del 2023 queste azioni verranno confermate ed ampliate soprattutto per quanto riguarda le collaborazioni a livello istituzionale e locale (Anpal, Europe Direct, Informagiovani, Eurodesk, CSV; Cooperativa Carrobiolo, scuole del territorio) oltre alla partecipazione a diversi progetti europei quali TMS e a fiere del lavoro online (Seize the Summer 2023 sul lavoro stagionale estivo e Employers Day Italy dedicata all'incontro domande e offerta di lavoro).

Torneranno inoltre le formazioni (onsite e online) ai consulenti in presenza nel corso del 2023.

Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/99 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive del lavoro

- Procedimenti amministrativi Legge n. 68/99

I Centri per l'Impiego gestiscono le pratiche amministrative d'iscrizione, aggiornamento, reintegro e cancellazione dalle liste Legge 68/99 delle persone con disabilità (invalidi civili, invalidi del lavoro, sordi, non vedenti e invalidi per servizio) e degli appartenenti alle altre categorie protette (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, orfani e vedove di deceduti per lavoro e servizio e categorie assimilate, profughi italiani, ecc...).

Nel 2020, durante il periodo di emergenza dovuto alla diffusione del Covid-19, il servizio si era fortemente ridotto, in termini numerici, a causa della particolare fragilità del target di riferimento e delle conseguenti difficoltà riscontrate da parte degli utenti, soprattutto in fase iniziale, sia nel presentarsi in presenza che nell'adottare procedure a distanza.

Nel 2021 il servizio ha registrato una lieve ripresa, probabilmente dovuta alla completa ripresa del servizio in presenza e della semplificazione connessa alla richiesta del servizio a distanza (format di richiesta disponibili sul sito, sistema di booking, assistente virtuale).

Nel 2022 si è tornati a pieno regime nell'erogazione del servizio in presenza, garantendo all'utenza la possibilità di richiedere il servizio online.

CPI	2020	2021	2022
Cesano Maderno	240	289	230
Monza	410	447	535
Seregno	232	280	330
Vimercate	210	226	423
Totale	1.092	1.242	1.518

- Chiamata Con Avviso Pubblico (Art. 7 Commi 1 E 1 Bis Legge 68/99 Come Modificato Dall'art.6 Comma 1 Del D.Lgs. 151/2015)

L' Art. 7 commi 1 e 1 bis Legge 68/99 come modificato dall'Art.6 comma 1 del D. Lgs. 151/2015, ex art. 9 comma 5 della Legge 68/99, prevede che "gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro".

Il Settore Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza ha predisposto una procedura che affida ai Centri per l'Impiego di Afol MB, il compito di individuare le persone da avviare tramite nulla osta numerico o avvio a selezione presso datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione. Sulla base delle candidature pervenute, i Centri per l'Impiego redigono una graduatoria specifica per ogni singola opportunità di lavoro. La graduatoria viene resa pubblica e inviata al Settore Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza che provvederà alle successive azioni di avviamento numerico.

Nel corso del 2020, come specificato dall'allegato 5 alla DGR 3031 del 06/04/2020 le preselezioni per adesione ad una specifica occasione di lavoro, gli avviamenti per scorrimento della graduatoria e le chiamate con avviso pubblico degli iscritti al collocamento mirato, effettuati secondo le modalità previste dall'art. 7 della legge 68/99, sono state sospese. Il servizio è stato progressivamente riattivato a partire dal 2021 e nel corso dell'anno 2022 si è assistito alla totale ripresa con l'avvio di 6 procedure meglio specificate nel seguente schema riepilogativo degli ultimi 3 anni.

Chiamata su presenti L. 68/99	2020				2021				2022			
	Posizioni richieste	Presentati	Segnalati	Assunti	Posizioni richieste	Presentati	Segnalati	Assunti	Posizioni richieste	Presentati	Segnalati	Assunti
Cesano Maderno	0	0	0	0	3	55	n.d.	0	0	0	0	0
Monza	0	0	0	0	3	69	n.d.	2	9	88	9	4.
Seregno	0	0	0	0	0	0	0	0	5	45	2	2
Vimercate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	6	124	0	2	14	133	11	6

Dalla tabella sopra riportata si può notare come se nel 2021, grazie al rallentamento delle misure restrittive e di contenimento dell'emergenza sanitaria, siano state richieste 6 posizioni tramite avviso di avviamento ex art. 7 Commi 1 E 1 Bis Legge 68/99 Come Modificato Dall'art.6 Comma 1 Del D.Lgs. 151/2015, 3 per il Centro per l'impiego di Monza e 3 per il centro per l'impiego di Cesano Maderno, portando a 2 assunzioni. Nel 2022, in virtù della cessazione dello stato di emergenza a marzo 2022, sono aumentate le posizioni richieste e le candidature presentate. Gli assunti alla fine delle procedure sono stati 6.

- Servizi di Politica Attiva del Lavoro destinati a persone con disabilità

Le persone con disabilità che accedono ai Centri per l'Impiego possono usufruire di tutti i servizi di politica attiva del lavoro offerti da Afol MB (GG, DUL, IDO, Tirocini, etc.). Inoltre, presso i Centri per l'impiego vengono erogati ulteriori servizi di politica attiva rivolti specificatamente alle persone con disabilità quali ad esempio Dote Unica Lavoro Ambito Disabilità e il Servizio IDO Match.

Per una descrizione specifica dei servizi di politica attiva del lavoro si rinvia alla sezione 6.2.4 "Servizi e progetti di Politica attiva del Lavoro" – Servizi Rivolti ai lavoratori con disabilità.

- Procedimenti connessi all'erogazione del reddito di cittadinanza

Il Reddito di Cittadinanza è una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale introdotta con D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 (convertito con modificazioni dalla L. n. 26 del 28 marzo 2019) che ha sostituito definitivamente il REI e che i cittadini possono richiedere a partire dal 6 marzo 2019.

In particolare, si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari associato ad un percorso di reinserimento lavorativo o di inclusione sociale a cui i beneficiari accedono mediante la sottoscrizione di un Patto per il Lavoro (con il CPI) o di un Patto per l'inclusione Sociale (con il Comune).

Il percorso di reinserimento lavorativo si sviluppa attraverso 9 fasi:

Registrazione nel sistema nazionale online;

Convocazione;

Primo appuntamento;

Percorso per la sottoscrizione del Patto per il Lavoro;

Elaborazione e sottoscrizione del Patto per il Lavoro;

Attuazione del Patto per il Lavoro;

Realizzazione delle attività relative alla fruizione dell'Assegno di Ricollocazione (AdR);

Verifica della consultazione del sistema nazionale online per l'incontro domanda-offerta;

Offerta congrua di lavoro.

Da aprile ad agosto 2019 i CPI hanno preso in carico 336 beneficiari che si sono presentati spontaneamente presso gli sportelli e ai quali sono stati erogati i seguenti servizi: accoglienza/informazione, verifica status occupazionale, aggiornamento SAP, verifica presenza DID ed eventuale supporto al rilascio nonché verifica presenza del PSP ed eventuale stipula del patto stesso (D.L. n. 150/2015).

Da settembre 2019, invece, gli operatori dei CPI, avvalendosi dell'assistenza tecnica dei Navigator, hanno proceduto alla convocazione degli stock di beneficiari (8.117 individui) che sono stati assegnati dal Ministero del Lavoro alla Provincia di Monza e Brianza, al fine di effettuare il primo appuntamento.

In tale sede, gli operatori e i Navigator hanno verificato la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge per la stipula del Patto per il Lavoro e, in caso di assenza dei requisiti, hanno proceduto a esonerare o escludere i percettori dall'assolvimento degli obblighi connessi alla fruizione del beneficio.

Dopo che, a fine aprile 2022, era scaduto il contratto di Cococo per i Navigator, il Decreto Aiuti (DL n. 50 del 17 maggio 2022) ha rinnovato i collaboratori per due mesi, a decorrere dal 1° Giugno, lasciando alle regioni la possibilità di concedere un'ulteriore proroga di tre mesi, ovvero fino al 31 ottobre. Regione Lombardia ha stabilito di voler concludere la collaborazione nel mese di luglio anche a causa dell'attuazione del piano di potenziamento dei Centri per l'impiego che ha previsto l'assunzione di operatori dedicati totalmente alla gestione del Reddito di Cittadinanza.

Negli ultimi due mesi di ricontrattualizzazione, come previsto dal Dl Aiuti, i Navigator non si sono occupati solamente di beneficiari del Reddito di Cittadinanza, ma anche dei percettori del programma nazionale Gol (Garanzia occupabilità dei lavoratori).

Al 31/12/2022 la situazione complessiva dei beneficiari RdC assegnati al bacino di competenza della Provincia (c.d. stock) è la seguente:

Relazione di monitoraggio 2022

CPI	Beneficiari da convocare	Beneficiari convocati	Convocati presenti al 1° appuntamento	Patti per il Lavoro sottoscritti	Esclusi	Esonerati
Cesano Maderno	1.229	2.585	1.894	521	358	233
Monza	216	3.132	1.868	917	605	552
Seregno	163	2.497	2.110	731	520	324
Vimercate	5	2.179	1.956	675	412	395
Totali	1.613	10.393	7.828	2.844	1.895	1.504

Nel 2022 sono stati convocati 2.343 beneficiari e sono stati sottoscritti 674 Patti per il Lavoro.

Dall'analisi effettuata sui 7.828 beneficiari presentati al 1° appuntamento è emerso che il 56% è di sesso femminile e il restante 44% di sesso maschile; inoltre, si è riscontrato che circa il 15% dei percettori è di età compresa tra i 18 e i 24 anni, il 14% tra i 25 e i 29, il 29% tra i 30 e 45 anni e, infine, il 42% risulta essere di età superiore ai 45 anni.

Va evidenziato, infine, che circa il 72% dei percettori è di cittadinanza italiana, il 23% è di cittadinanza extra UE e il restante 5% proviene da Paesi membri dell'Unione Europea.

I PUC (Progetti Utili alla Collettività) rappresentano un'occasione di inclusione e crescita per i beneficiari e per la collettività: per i beneficiari, perché i progetti sono strutturati in coerenza con le competenze professionali del beneficiario, con quelle acquisite anche in altri contesti ed in base agli interessi e alle propensioni emerse nel corso dei colloqui sostenuti presso il CPI; per la collettività, perché i PUC vengono individuati a partire dai bisogni e dalle esigenze della comunità locale.

Da settembre 2020 è stata avviata l'attività di selezione dei beneficiari RDC per la partecipazione ai PUC.

Nel corso del 2022 sono stati avviati 40 beneficiari ai PUC, per lo svolgimento di mansioni quali la sorveglianza per le attività di pre e post-scuola e sui trasporti pubblici scolastici, l'apertura e la chiusura dei parchi pubblici, la pulizia delle strade e dei parchetti nonché il mantenimento di aiuole comunali e, in generale, degli spazi verdi. Nel 2021 gli utenti avviati ai PUC erano stati 125. La diminuzione sostanziale del numero di utenti inseriti è dovuta all'avvio del programma Gol e all'attivazione per i beneficiari RDC di un numero elevato di Doti GOL.

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

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

Il supporto al servizio per il collocamento mirato delle persone con disabilità della Provincia di Monza e Brianza prevede l'erogazione delle seguenti attività:

- collaborazione con la direzione di settore nella traduzione degli orientamenti e obiettivi sul diritto al lavoro delle persone disabili, in indicazioni operative per gli uffici provinciali e in azioni del piano LIFT;
- assistenza nello sviluppo e adattamento delle procedure di funzionamento dell'insieme dei processi amministrativi correlati all'applicazione della legge;
- accompagnamento agli uffici dedicati nell'interpretazione e corretta applicazione del dettato normativo;

- collaborazione nel monitoraggio delle azioni implementate (convenzioni, autorizzazioni, contributi) e delle evoluzioni del contesto (utenti iscritti, datori di lavoro in obbligo, avviamenti) attraverso il supporto all'attività di estrazione, analisi e comprensione dei dati di flusso e di stock presenti nelle banche dati Provinciali;
- assistenza agli sportelli disabili nell'interpretazione normativa e applicazione amministrativa in collaborazione con gli uffici provinciali preposti e tramite il portale L68 implementato;
- assistenza tecnica nella valutazione delle pratiche in ingresso relative ai servizi rivolti ai datori di lavoro con particolare riferimento alle richieste di convenzione, esonero, nulla osta, computi, sospensione degli obblighi, che necessitano di una valutazione tecnica prima che vengano inoltrate alla Direzione provinciale per l'approvazione;
- supporto nell'attività di controllo sullo stato di ottemperanza delle convenzioni ex art. 11 della L. 68/99 e, in generale, nella presa in carico delle situazioni dei datori di lavoro per un accompagnamento alle corrette pratiche di assolvimento degli obblighi della L. 68/99.

Nel corso del 2022 Afol MB ha garantito l'erogazione dei servizi previsti per garantire e supportare la piena operatività dell'Ufficio provinciale per il collocamento mirato Legge 68/99.

In particolare:

- è stata fornita l'assistenza e la consulenza ai datori di lavoro e il 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 stati operati i controlli di ottemperanza dei datori di lavoro che hanno presentato il prospetto informativo e che, quindi, registravano scoperture di personale con disabilità ex L.68/99 e si è gradualmente ripreso il controllo dei programmi di convenzione, che nel periodo precedente (2020-2021) si sono dovuti limitare alle attività istituzionali indispensabili connesse alle richieste di ottemperanza ai sensi dell'art 17 della legge 68/99;
- sono state supportate le verifiche di ottemperanza delle imprese per rispondere alle verifiche di cui all'art 17 della Legge 68/99;
- sono state fornite informazioni e assistenza ai datori di lavoro sottoposti all'obbligo di assunzione Legge 68/99 sia su richieste puntuali, sia attraverso la partecipazione a momenti di informazione e sensibilizzazione specificatamente rivolti alle imprese e ai consulenti del lavoro;
- è stata svolta 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;
- durante la crisi Covid del biennio precedente, gli incontri con i datori di lavoro sono stati trasferiti tutti in teleconferenza, utilizzando la piattaforma Microsoft Teams in uso presso la Provincia di Monza e della Brianza, modalità che si è mantenuta anche per la maggior parte degli incontri tenuti nel corso del 2022. Si è ripresa qualche riunione in presenza con i datori di lavoro
- è stato fornito supporto all'evasione delle richieste di nulla osta o computo.

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

Il servizio di supporto all'attività di gestione del Piano LIFT comprende l'erogazione delle seguenti attività:

- assistenza alla progettazione esecutiva dei dispositivi del piano Provinciale LIFT;
- assistenza alle attività di segreteria, di gestione contabile e amministrativa, nonché alle azioni di verifica delle rendicontazioni presentate a valere sul Piano provinciale;

Relazione di monitoraggio 2022

- supporto alle attività di ispezione e controllo implementate dalla Provincia di Monza e della Brianza in forma diretta o per il tramite di soggetti incaricati;
- monitoraggio e valutazione degli interventi compresa la redazione delle relazioni intermedie e finali da presentare ai referenti interni di Provincia di Monza e della Brianza e a Regione Lombardia.

Nel corso del 2021 sono state svolte tutte le attività sopra elencate garantendo il pieno svolgimento delle funzioni di back office e di gestione amministrativa del Piano provinciale.

È stato inoltre garantito il supporto agli enti accreditati per lo svolgimento delle attività ordinarie ed è stata supportata l'attività contabile e rendicontata.

Le specifiche attività svolte nel 2022 sono state:

- avvio del Piano L.I.F.T., fondo 2021, operatività 2022-23 con la pubblicazione e gestione dei bandi Dote Unica Lavoro, bando Valutazione del Potenziale, bando Rete per il Lavoro;
- gestione del Piano L.I.F.T., fondo 2020, operatività 2021-22, anche adeguando le modalità erogative e i tempi alla condizione di maggior difficoltà determinata dal permanere della situazione pandemica;
- 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;
- presidio delle modalità di erogazione a distanza delle politiche attive per il lavoro nelle Doti LIFT per garantire la continuità dei servizi anche in contesto pandemico;
- supporto alla ridefinizione delle modalità di allocazione delle Doti Lavoro da graduatoria legge 68/99 e delle convocazioni in modalità a distanza per orientamento alla prenotazione della dote;
- rinnovo della Dote Impresa per l'annualità 2021 e supporto alla gestione delle istruttorie di valutazione, in collaborazione con il personale provinciale.

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

Il Piano Provinciale Per L'occupazione Delle Persone Con Disabilità LIFT prevede l'assegnazione di "Doti Lavoro – Persone con Disabilità" anche tramite la segnalazione della rete dei soggetti coinvolti nel Piano, riuniti in tavoli su base territoriale di ambito costituiti in coerenza con le indicazioni regionali contenute nella DGR X/1106 del 20/12/2013. I medesimi tavoli sono inoltre luogo di condivisione sullo stato di applicazione della legge 68/99 nello specifico territorio e di coordinamento delle azioni di promozione nei confronti dei datori di lavoro che non hanno ancora pienamente assolto agli obblighi di assunzione.

Afol MB svolge, al fine di garantire un corretto ed efficace funzionamento dei tavoli territoriali un'azione costante di gestione e coordinamento che si rivolge ai seguenti destinatari:

- Provincia di Monza e della Brianza;
- Ufficio di Piano territorialmente competente;
- Operatori accreditati nel catalogo provinciale LIFT con sede nel territorio provinciale;
- Cooperative sociali di tipo B con sede nel territorio provinciale;
- Le persone con disabilità iscritte alle liste provinciali della legge 68/99, le quali potranno fruire di un organismo, su base territoriale, necessario per l'assegnazione delle doti LIFT e finalizzato al coordinamento degli operatori.

L'attività di coordinamento prevede le seguenti azioni:

- 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;

Relazione di monitoraggio 2022

- 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".

Con Determina Provinciale 998 del 31/05/2022 è stata approvata la nuova costituzione dei tavoli territoriali LIFT a seguito del nuovo avviso Dote Unica Lavoro LIFT e uno specifico avviso per le cooperative sociali di tipo B.

Al Tavolo di Carate hanno partecipato i seguenti operatori: Afol MB, ANMIL, CO.DE.BRI. ASC, Consorzio SIR, CS&L Consorzio sociale, Fondazione L. Clerici, Mestieri Lombardia, Umana Spa, ASSOC. SCUOLE PROFESS. G. MAZZINI e le Cooperative soc. tipo B Alboran, Azalea, Solaris Lavoro e Ambiente, Il Ponte.

Al Tavolo di Desio hanno partecipato i seguenti operatori: Afol MB, ANMIL CO.DE.BRI. ASC, Consorzio SIR, CS&L Consorzio sociale, Umana Spa, e ASSOC. SCUOLE PROFESS. G. MAZZINI e le Cooperative soc. tipo B Azalea, Solaris Lavoro e Ambiente, Adelante Dolmen.

Al Tavolo di Monza hanno partecipato i seguenti operatori: Afol MB, Anmil, Consorzio SIR, CS&L Consorzio sociale, E-work, Fondazione Clerici, IAL Lombardia, Mestieri Lombardia, Scuola Paolo Borsa, Umana Spa, Synergie e ASSOC. SCUOLE PROFESS. G. MAZZINI e le Cooperative soc. tipo B Azalea, Buenavista, Solaris Lavoro e Ambiente, Coop Il Carro Soc.Coop Soc, Coop Senza Frontiere e Adelante Dolmen

Al Tavolo di Seregno hanno partecipato i seguenti operatori: Afol MB, ANMIL, CO.DE.BRI. ASC, Consorzio SIR, CS&L Consorzio sociale, Mestieri, Umana Spa, Synergie e ASSOC. SCUOLE PROFESS. G. MAZZINI e le Cooperative soc. tipo B Azalea, Solaris Lavoro e Ambiente, Buenavista e Adelante Dolmen.

Al Tavolo di Vimercate hanno partecipato i seguenti operatori: Afol MB, Anmil, CS&L Consorzio sociale, IG Samsic hr spa, Offerta sociale, Umana Spa, Synergie e ASSOC. SCUOLE PROFESS. G. MAZZINI e le Cooperative soc. tipo B: Azalea, La Piramide, Millemani, Solaris Lavoro e Ambiente, Cooperativa la Rosa Blu, Coop Il Carro Soc.Coop Soc, Coop Senza Frontiere e Adelante Dolmen

I tavoli territoriali LIFT hanno operato nella sessione ottobre 2022 e sono state assegnate 40 doti lavoro ambito disabilità per un totale di 118.418,40 €.

L'attività di coordinamento dei tavoli territoriali LIFT è anche punto di raccordo con il progetto Sistema 5 operativo sull'azione di sistema Rete per il Lavoro. All'interno del progetto Afol MB presidia il coinvolgimento del Servizio per il Collocamento Mirato alla rete di progetto.

Nello specifico, il personale di Assistenza Tecnica ha partecipato alle riunioni della cabina di regia con i partner di progetto (Consorzio Desio Brianza, Afol Monza Brianza e Offerta Sociale), agli eventi di progettazione esecutiva post avvio progetto con gli operatori accreditati e con le reti territoriali, ha collaborato alla stesura delle linee guida, alla predisposizione degli strumenti di gestione e alla definizione degli accordi per l'erogazione dei servizi.

L'attività di supporto alla programmazione della formazione, specificatamente prevista per questa annualità è stata rimandata alla prima metà del 2022, a risorse invariate, per intercettare il personale in assunzione per potenziamento.

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

Relazione di monitoraggio 2022

Il Servizio di incontro domanda-offerta di lavoro è 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.

Tale servizio si pone l'obiettivo di:

- favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro attraverso l'attività di matching tra i fabbisogni professionali espressi dalle aziende e le caratteristiche degli utenti con disabilità alla ricerca di occupazione, valorizzando le potenzialità dei medesimi;
- mantenere attiva la collaborazione con e tra i servizi del territorio dedicati all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- promuovere e verificare l'effettiva applicazione delle convenzioni art. 11 Legge 68/99 da parte degli enti e delle aziende del territorio.

Il servizio prevede la realizzazione delle 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 che è in obbligo di assunzione.

Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti attività:

Anno 2022		CMD	
N° Aziende (al netto delle duplicazioni - dato stock)	N° aziende che hanno fatto richiesta di preselezione		102
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	1
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	30
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	35
		Aziende >50 dipendenti	36
N° Richieste di preselezione (dato flusso)	N° Richieste aziende per preselezione		128
	N° Preselezionati		323
	N° Assunti da preselezione*		37
ESITI POSITIVI			
Tipologia contrattuale*	Tempo Determinato con contratto > ai 6 mesi		31
	Tempo Determinato con contratto > ai 12 mesi		0
	T. I., Apprendistato o con contratti > ai 12 mesi		6

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2022			CMD
		tirocinio extracurricolare	0
Genere degli assunti		Maschi	15
		Femmine	22
Età degli assunti		dai 15 ai 24 anni	4
		dai 25 ai 34 anni	6
		dai 35 ai 44 anni	7
		dai 45 ai 54 anni	13
		oltre i 55 anni	7
Titolo di studio degli assunti		Licenza Media	9
		Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette l'accesso all'Università	9
		Diploma di scuola secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	16
		Laurea di I° livello	2
		Laurea II° livello o Laurea Vecchio ordinamento	0

L'andamento delle segnalazioni e delle assunzioni ha subito parziale ripresa rispetto alla flessione del 2020 sugli anni precedenti, pur essendo ancora distante dalle potenzialità di efficacia del servizio.

Nelle attività di verifica e monitoraggio dell'ottemperanza delle convenzioni da gennaio a dicembre 2022, sono state effettuate le seguenti azioni:

Prima verifica degli step di convenzione	Ottemperato	Non ottemperato	Altro	Nulle	Totale
Verifica in corso	20	16	19		55
Verifica chiusa	79	66	40		185
Totale	99	82	59	0	240

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

DESCRIZIONE:

Afol Monza Brianza, come previsto dal contratto di servizio, promuove l'attuazione dell'azione di Sistema Regionale "PROMOTORE L. 68" a favore delle aziende del territorio.

Il progetto 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.

Il progetto prevede l'istituzione, presso la sede decentrata del Centro per l'Impiego di Monza di via Cernuschi 6, di un Punto Informativo volto a migliorare l'efficacia nell'applicazione degli obblighi occupazionali previsti dalla legge 68/99, attraverso un'attività di prima consulenza gratuita a favore di potenziali datori di lavoro, individuati anche tra le piccole e medie imprese.

Relazione di monitoraggio 2022

OBIETTIVI:

Il progetto si pone l'obiettivo di incrementare le postazioni di lavoro messe a disposizione delle persone con disabilità dalle aziende del territorio, attraverso interventi mirati che permettano di favorire l'inserimento del lavoratore in azienda, indipendentemente dagli obblighi normativi che derivano dall'applicazione della Legge 68/99.

DESTINATARI:

Aziende ubicate sul territorio di Monza e Brianza, Consulenti del Lavoro, Cooperative Sociali

AZIONI:

Il progetto ha previsto nel corso del 2022 le seguenti azioni:

- Formazione dei Promotori legge 68;
- Supervisione del gruppo dei Promotori legge 68;
- Consolidamento e mantenimento di un punto informativo;
- Mantenimento di un numero riservato alle aziende;
- Predisposizione di pagine internet dedicate e di materiale informativo a supporto delle attività di implementazione e realizzazione di un piano di marketing territoriale;
- Realizzazione del "Percorso della Abilità" in quattro tappe (tre realizzate nel 2021);
- Partecipazione del Promotore legge 68 ai tavoli territoriali del piano lift;
- Sviluppo di modalità di comunicazione / condivisione delle informazioni e richieste di personale in raccordo con il collocamento mirato e con gli operatori territoriali;
- Monitoraggio e reportistica.

DURATA:

4 maggio 2021 – 31 dicembre 2021 (Progetto 2021-22 prorogato al 30 marzo 2022)

1 aprile 2022 – 31 marzo 2023

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Annualità 2022- 2023

Contratto di servizio tra Provincia di Monza e della Brianza e Afol Monza Brianza per l'esercizio delle funzioni in tema di lavoro in applicazione della convenzione quadro approvata con deliberazione del Consiglio Provinciale del 13/12/2018 n° 46 approvato con Decreto deliberativo Presidenziale n° 47 del 11/04/2019.

PARTENARIATO:

I soggetti coinvolti sono, oltre ai Centri per l'impiego di Monza, Cesano Maderno, Seregno e Vimercate:

- il servizio per il Collocamento Mirato della Provincia di Monza e della Brianza;
- i Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL) presenti sul territorio;
- gli operatori accreditati al Piano LIFT per l'erogazione di interventi di politica attiva
- i servizi sociali e sanitari del territorio che hanno in carico persone con disabilità;
- altri stakeholders del territorio (Ens, Uici, Ledha, Fondazione Tavecchio ecc...) che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità;
- aziende disponibili ad accogliere lavoratori con disabilità;
- cooperative sociali di tipo B;
- organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

RISULTATI:

Dal 1° gennaio 2022 è proseguita l'attività del Punto Informativo Aziende, che prevede l'apertura settimanale di un Punto Informativo di 12 ore (martedì e giovedì, dalle ore 09 alle ore 13 e dalle 14 alle 16) e un numero telefonico ed e-mail dedicate.

È proseguito quindi, senza interruzione, il contatto in entrata e in uscita con aziende, intermediari ed enti/associazioni del territorio tramite consulenza e attività di telemarketing finalizzata all'accompagnamento dei soggetti produttivi all'adempimento degli obblighi di legge 68/99.

Sono state effettuate inoltre le verifiche legate agli step di Convenzione e si sono riprese le attività di sollecito in merito alle inottemperanze, offrendo alle aziende il supporto del Promotore (attraverso la rete dei servizi territoriali).

Nel 2022 sono state organizzate diverse attività formative ed informative nei confronti delle aziende.

In particolare, nell'anno 2022, sono stati realizzati in totale n.3 webinar.

Il primo, a completamento del Primo Ciclo - Quarta Tappa relativo al progetto Promotore 2021-22, era dedicato alla "Rete Provinciale come risorsa per la ricerche di lavoro".

Il secondo e il terzo webinar invece facevano parte de "Il Percorso delle Abilità - Secondo Ciclo" e si sono svolti nel secondo semestre del 2022.

Nello specifico, il secondo webinar (primo del nuovo ciclo) si è occupato di presentare la figura del Promotore legge 68, la rete degli enti territoriali accreditati al Piano Lift e gli strumenti ed istituti previsti dal Collocamento Mirato.

Nel terzo webinar (secondo del nuovo ciclo) invece sono stati presentati i canali dell'incontro domanda-offerta legge 68/99 nella Provincia di MB (dai SIL alle APL, passando da CPI e MATCH, profili di occupabilità e PAL) con relative testimonianze da parte degli enti promotori, le aziende ospitanti e i lavoratori con disabilità che hanno raccontato alcune delle buone prassi relative all'inserimento lavorativo.

Tutti i webinar sono stati organizzati su piattaforma Teams da Afol Monza Brianza e dai promotori legge 68, con la collaborazione della Provincia di Monza e Brianza e hanno visto la partecipazione media ad ogni evento di più di 60 aziende (di settori e dimensioni diversi).

Un terzo ed un quarto seminario (riguardanti rispettivamente l'Isola formativa e la Job station il terzo, e Disability Manager ed accomodamenti ragionevoli il quarto) sono previsti per essere realizzati nel primo trimestre del 2023 a completamento del progetto Promotore Legge 68 annualità 2022-23 (che ha come termine di inizio il 1 aprile 2022 e di fine progetto il 31 marzo 2023).

Inoltre, nel corso dell'anno è stata organizzata una formazione specialistica per i promotori, gli operatori legge 68 di Afol Monza Brianza e degli enti territoriali accreditati al Piano Lift per un totale di 20 ore.

I temi trattati erano molto diversificati spaziando dall'aspetto normativo/tecnico a quello esperienziale/progettuale: dalla corretta compilazione e lettura del Prospetto Informativo alla conoscenza degli strumenti innovativi di inserimento lavorativo di persone con disabilità quali l'Isola Formativa e la Job Station, dagli aspetti normativi della legge 68/99 all'approfondimento degli incentivi previsti dalla Dote Impresa attraverso tutte le sue diverse applicazioni (Asse I, II e III).

Le attività dei Promotori Legge 68 di Afol Monza Brianza sono state supervisionate quotidianamente da parte del coordinatore referente per il Collocamento Mirato della Provincia di MB per un totale di 320 ore.

È stata inoltre monitorata e mantenuta aggiornata l'apposita sezione relativa al Promotore Legge 68 sul sito di AFOL MB, Abilinrete e Provincia MB.

Contestualmente è proseguita anche l'attività di confronto e raccordo con gli enti territoriali, che ha portato alla realizzazione del Catalogo on line dell'Offerta dei servizi territoriali a disposizione delle imprese che, all'interno della Convenzione art.11 ma non necessariamente, possono così ricevere supporto e consulenza specifica relativamente alle più diverse necessità aziendali.

Parallelamente si è ulteriormente consolidata la collaborazione con gli enti territoriali (cooperative, consorzi, associazioni e SIL) relativamente alla consulenza normativa, la gestione di inserimenti lavorativi di persone con disabilità, la condivisione di vacancies.

A tal proposito, al fine di condividere linguaggi e modalità comuni sono stati organizzati, tramite incontri online ed eventi in presenza presso la Provincia di Monza e Brianza, momenti di confronto con tutti i partner del Piano Lift.

Infine, grazie al coordinamento e la supervisione quotidiana da parte di Provincia di Monza e Brianza, si è consolidato virtuosamente il rapporto con il Collocamento Mirato della Provincia al fine di condividere peculiarità, criticità e modalità comuni monitoraggio delle e di supporto alle imprese in/non in obbligo attive sul nostro territorio di competenza.

Relazione di monitoraggio 2022

Invece, relativamente all'attività dello Sportello Informativo Promotore Legge 68:

ATTIVITA' REALIZZATA	2019	2020	2021	2022
N° Aziende Contattate Tramite Invio Newsletter di promozione del servizio	4.100	4.171	//	14.389
N° Aziende Contattate Tramite Invio Newsletter di promozione ai Webinar del "Percorso delle Abilità"	//	//	4.510	18.522
N° Aziende contattate tramite mail per richiedere disponibilità di tirocinio L.68/99 in collaborazione con n.2 Enti territoriali	//	125 individuate n. 6 postazioni di tirocinio (su 7 richieste) con esito di n.1 assunzione post tirocinio da parte di azienda non in obbligo	//	73 avviamenti (no tirocinio)
N° Aziende contattate tramite mail per diffondere informazioni/novità in tema di L.68/99 - incentivi all'assunzione	//	243	179	148
N° Enti Contattati Tramite Invio Questionario	14	14	//	//
N° Convenzioni Verificate (In Supporto Al Servizio Match)	30	40	60	44

Aziende contattate	Totale	In obbligo	Consulenti del lavoro	Non in obbligo	Cooperative sociali
2020	312	266	4	23	19
2021	339	264	18	39	18
20212	498	404	69	6	19

Contatti complessivi	Totale	In entrata (mail e telefono)	In uscita (mail e telefono)	Incontro vis a vis
2020	410	111	294	5
2021	488	75	407	6
2022	498	75	423	6

I contatti hanno avuto come oggetto la promozione del servizio, la consulenza normativa e procedurale riguardante tutte le soluzioni, gli strumenti e istituti previsti dal Collocamento Mirato (Convenzioni, Esoneri, Incentivi) quindi l'ascolto dei bisogni aziendali tramite un approccio di case management, la

promozione di tutti gli strumenti innovativi dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità (Isola formativa, job stations).

Per concludere, nel 2022 la premessa ed il fine dell'attività del Promotore Legge 68 è stata l'informazione, l'orientamento e l'accompagnamento delle aziende inadempienti agli obblighi di legge 68/99 verso l'immediata adempienza, anzitutto mediante la stipula della Convenzione art.11.

Successivamente, una volta verificata l'attivazione della convenzione, l'azienda veniva poi accompagnata dal Promotore 68 al suo assolvimento attraverso tutte le diverse e possibili modalità: come, ad esempio, il coinvolgimento dei soggetti della rete del territorio specializzati in servizi di supporto nel reclutamento di personale con disabilità (servizio Match di Afol MB, SIL, cooperative di tipo B, enti ed agenzie per il lavoro), l'attivazione della convenzione art.14 e/o l'indagine interna.

Ulteriore consulenza informativa ha riguardato infine la segnalazione, la compilazione e l'aggiornamento del Prospetto Informativo (e di tutti gli strumenti previsti al suo interno, quali ad esempio la compensazione territoriale), la richiesta di esoneri, sospensioni e incentivi all'inserimento e al mantenimento del posto di lavoro per persone con disabilità.

- 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 2022, è stata fornita assistenza tecnica per la gestione e il completamento delle attività formative per apprendisti a valere sul catalogo provinciale, tramite:

- supporto al settore nella fase di valutazione e validazione dei PIP
- gestione delle criticità presentatesi nella gestione del Piano Apprendistato;
- supporto al Settore nella procedura di rilascio delle liquidazioni agli operatori aventi diritto;
- supporto tecnico (portale Sintesi) e amministrativo (controllo documentazione) nella fase di chiusura delle Doti;
- supporto alla gestione amministrative delle attività;
- riprogrammazione delle attività e riallocazione delle risorse sulla base dell'analisi delle Doti prenotate e del fabbisogno formativo;
- incontri di lavoro interni ed esterni programmati in itinere;
- supporto informativo per l'applicazione della normativa e dei CCNL in materia di apprendistato;
- studio e ricerca sulle evoluzioni del sistema apprendistato alla luce delle evoluzioni normative nazionali e regionali;
- coordinamento nelle azioni di monitoraggio dei corsi e supervisione alla realizzazione delle relazioni semestrali sull'andamento del Catalogo agli Uffici Regionali.

- Sistema informativo Sintesi ed il nuovo portale SIUL-COB

Assistenza procedurale/normativa

DESCRIZIONE:

Il Decreto Interministeriale del 30.10.2007 in attuazione di quanto previsto dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 296/06) ha reso obbligatorio, da parte di tutti i datori di lavoro, l'invio telematico delle comunicazioni relative all'instaurazione, alla trasformazione, alla proroga, alla cessazione di tutti i rapporti di lavoro, nonché delle altre comunicazioni (modifiche societarie, richieste vario tipo connesse agli obblighi della L.68/99 ecc.) ai Servizi per l'Impiego competenti ove è ubicata la sede di lavoro.

A seguito di ciò è stato predisposto da parte delle Province un servizio telematico rivolto alle aziende che si pone come obiettivo la semplificazione degli adempimenti amministrativi in materia di lavoro.

Il sistema SINTESI è stato, fino al 2022, l'unico applicativo adottato dalla Provincia di Monza e della Brianza per la gestione e l'invio on-line delle Comunicazioni Obbligatorie di instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione dei rapporti di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati.

Tra il 2021 ed il 2022, data l'esigenza a livello regionale di creare una piattaforma unica che riconduca ad un sistema integrato per le procedure di gestione in materia di politiche del lavoro, Regione Lombardia si è attivata creando il portale SIUL - Sistema Informativo Unitario Lavoro. Anche il servizio di assistenza COB, nel corso del 2022, è stato quindi trasferito progressivamente sul nuovo portale. I principali obiettivi che sono stati perseguiti progettando tale applicativo sono stati sostenere l'innovazione dei servizi per il lavoro, gestire l'integrazione dei CPI - Centri Per l'Impiego nell'organizzazione regionale con il supporto di adeguati strumenti informativi e informatici, fornire soluzioni che rispecchino il modello lombardo che equipara in una situazione cosiddetta di "quasi mercato", accompagnare le attività dei soggetti accreditati pubblici e privati e fornire ai cittadini lombardi un portale che consenta un facile accesso ai servizi.

OBIETTIVI:

Il servizio di assistenza al sistema telematico delle comunicazioni Sintesi, viene svolto dalla fine del 2013 da Afol MB che offre un servizio di Help desk sia telefonico che on line denominato "Assistenza COB", in grado di supportare le aziende e tutti i soggetti abilitati per le problematiche di carattere normativo/procedurale e, tramite l'area ICT (Information & Communication Technology), anche di tipo tecnico/informatico.

Attraverso il servizio assistenza Sintesi e SIUL COB, AFOL MB offre ai datori di lavoro un supporto normativo/procedurale rispetto alle comunicazioni obbligatorie e più in generale rispetto alla normativa riguardante il lavoro.

In accordo con Regione Lombardia, il piano di migrazione di Sintesi COB della Provincia di Monza e della Brianza al sistema regionale SIUL COB, ha avuto inizio a Maggio 2022. Tale piano ha previsto un periodo di transizione durante il quale è stato possibile registrarsi ed operare su entrambi gli applicativi per l'invio delle comunicazioni obbligatorie UNILAV, UNISOMM e VARDATORE. I servizi provinciali hanno incentivato il passaggio al Sistema SIUL con informazioni sul sito, incontri formativi ai soggetti interessati e funzioni di redirect. Il servizio per le comunicazioni obbligatorie UNILAV, UNISOMM e VARDATORE è stato trasferito in maniera definitiva dal 18/11/2022 sul portale SIUL-COB.

Le richieste L. 68/99 elencate di seguito continueranno invece ad essere inviate solo ed esclusivamente tramite il Portale Sintesi MB:

- Richiesta di nulla-osta;
- Richiesta di computo;
- Richiesta di esonero;
- Invio del prospetto informativo;
- Gestione bandi e servizi GBC e GSS del Settore.

DESTINATARI:

Il servizio è rivolto a datori di lavoro privati, pubbliche amministrazioni, enti pubblici economici, agenzie di somministrazione, i consulenti del lavoro e gli altri professionisti indicati dalla L. n° 12/1979 (quali i commercialisti, ragionieri, ecc.) nonché ai servizi o centri di assistenza fiscale delle associazioni di categoria.

AZIONI:

Il servizio consente ai soggetti obbligati di avvalersi del supporto in merito a:

- Invio delle comunicazioni di assunzione;
- Invio delle proroghe delle trasformazioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro;
- Annullamento di comunicazioni obbligatorie entro 5 giorni dalla data del verificarsi dell'evento;
- Rettifiche d'ufficio oltre i termini previsti dalla norma;
- Variazioni di altri dati dichiarati al momento dell'assunzione;
- Assunzioni con agevolazioni;

Relazione di monitoraggio 2022

- Modifiche assetti societari;
- Richieste L. 68/99;
- Normativa concernente l'invio telematico delle comunicazioni;
- Assistenza di tipo informatico.

DURATA:

Data avvio: 02/01/2014 - Data di conclusione: in corso

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Provincia di Monza e Brianza.

PARTENARIATO:

//

RISULTATI:

Le richieste di assistenza evase nel corso dell'anno 2022, tutte gestite dalla sede decentrata del cpi di Monza - via Cernuschi 6 - sono di seguito riportate.

Richieste On Line

	2021		2022*	
	Assistenza On-line (e-mail)	Assistenza Telefonica	Assistenza On-line (e-mail e ticket)	Assistenza Telefonica
Cesano Maderno	532	87	0	0
Monza (Cernuschi 6)	135	35	1.480	1.366
Seregno	1702	322	0	0
Vimercate	138	31	0	0
Totale	2507	475	1480	1366

*Nel dettaglio: 1366 chiamate risposte, 413 ticket gestiti, 1067 email, 702 registrazioni su Sintesi. Ad oggi non è estrapolabile il numero di pratiche evase con intermediazione del servizio dal nuovo portale SIUL-COB.

Gestione delle abilitazioni degli accessi al portale Sintesi per le Aziende

A partire dal 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 i datori di lavoro. Tale servizio è stato implementato nel corso del 2021 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 del 2022, il numero di registrazioni sul portale Sintesi MB è diminuito progressivamente con il passaggio a SIUL COB.

Il servizio prevede inoltre un'assistenza telefonica e via e-mail che supporta i datori di lavoro nelle attività connesse alla registrazione al portale Sintesi MB. Si specifica che l'assistenza telefonica e Online (mezzo email/ticket) è unica per le abilitazioni al portale Sintesi e a SIUL COB e coincide quindi con il dato riportato nel paragrafo precedente.

Relazione di monitoraggio 2022

Credenziali Portale Sintesi MB	2021	2022
Nuove richieste di accesso	2.198	702
Assistenza On-line (e-mail)	2.277	1.480
Assistenza Telefonica	386	1.366
Totale	4.861	3.548

Afol Mb continua quindi a gestire gli accessi a questa piattaforma anche successivamente all'avvio definitivo di SIUL COB.

6.2.3 Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego

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

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

Il Piano Regionale lombardo destina alla Provincia di Monza e Brianza risorse per un totale di 7.420.646,05€. La quota parte destinata ad AFOL MB in qualità di ente autorizzato all'attuazione del Piano è pari a 7.262.730,29€.

Il Piano si articola in 3 aree, 4 obiettivi e 12 linee d'intervento, in riferimento a diversi soggetti attuatori, individuati sulle base delle indicazioni del D.M. 74/2019, come modificato dal D.M.59/2020 e di seguito riportati:

Aree	Obiettivi	Linee di intervento	Soggetti attuatori
Organizzazione	1. Potenziare il capitale umano dei servizi pubblici per l'impiego	∨ 1. Formazione del personale dei CPI	Regione Lombardia
	2. Implementare un sistema di pianificazione, monitoraggio, controllo e valutazione delle risorse e dei risultati.	∨ 2. Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro	Regione Lombardia Province e Città metropolitana
		∨ 3. Comunicazione coordinata dei CPI	Regione Lombardia
Strutture e infrastrutture	3. Potenziare i sistemi informativi, l'interoperabilità, le infrastrutture.	∨ 4. Sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi regionali e provinciali	Regione Lombardia Province e Città metropolitana
		∨ 5. Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI	Province e Città metropolitana
		∨ 6. Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI	

Relazione di monitoraggio 2022

		↘ 7. Acquisto nuove sedi CPI	
		↘ 8. Affitto nuove sedi CPI	
Spese Generali e per l'acquisizione temporanea di personale (spese aggiuntive rispetto a quelle già destinate dalle Regioni al funzionamento dei CPI derivanti anche da specifiche esigenze dei territori).	4. Obiettivo Trasversale Attuazione del Piano	↘ 9. Assistenza tecnica regionale	Regione Lombardia
		↘ 10. Organizzazione concorsi	Regione Lombardia
		↘ 11. Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi	Regione Lombardia Province e Città metropolitana
		↘ 12. Altre misure di potenziamento dei CPI derivanti dall'attuazione del Reddito di Cittadinanza	Regione Lombardia Province e Città metropolitana

Il rapporto tra spesa corrente e spesa per investimento, definito dal Piano di Potenziamento, è di norma pari rispettivamente non superiore al 20% e non inferiore all'80% della spesa totale.

Con riferimento alla programmazione degli interventi finalizzati alla realizzazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego (attraverso le risorse previste dal Piano Regionale - potenziamento infrastrutturale e immissione di nuovo personale), la Provincia di Monza e della Brianza con DDP N° 18 DEL 23-02-2021 ha nominato Afol Monza Brianza, soggetto attuatore del Piano di potenziamento e ha demandato ad Afol Monza Brianza l'elaborazione di un progetto di fattibilità tecnico economica degli interventi di investimento necessari all'adeguamento, ampliamento o trasferimento delle sedi dei Centri per l'Impiego provinciali e dei servizi necessari al completamento della rete, quali: gli uffici di coordinamento centrale della Provincia di Monza e della Brianza, il Servizio per il Collocamento Mirato e l'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro.

Con DDP n. 121 del 26/10/2021, la Provincia ha autorizzato sia la consegna temporanea dell'immobile di Monza, via Tommaso Grossi n. 9 al fine di conferire ad Afol MB il titolo giuridico per poter far eseguire, in qualità di soggetto attuatore del Programma quadro provinciale per il potenziamento dei Centri per l'Impiego, gli interventi di ristrutturazione e adeguamento dello stesso previsti nel Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego e finalizzati al trasferimento della sede del CPI di Monza e degli uffici provinciali nei nuovi spazi che si renderanno disponibili, secondo il progetto di fattibilità tecnico economica approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 81 del 05/08/2021 e i successivi livelli di progettazione che saranno approvati dalla Provincia.

Con riferimento ai vincoli di destinazione previsti dalla Regione Lombardia, il sopracitato DDP ha previsto un vincolo di destinazione funzionale degli immobili (attività dei Centri per l'Impiego e dei servizi al lavoro) di 50 anni per la sede di Monza; di 50 anni per la sede di Seregno per la porzione di immobile di proprietà della Provincia sito in Seregno, via Monte Rosa 10 oggetto dell'intervento di ampliamento di cui al progetto di fattibilità tecnico economica, approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 81 del 05/08/2021 e ai successivi livelli di progettazione che saranno approvati dalla Provincia; di 15 anni per la sede dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro sito in Meda presso l'immobile di proprietà della Provincia di Monza e della Brianza in via Tre Venezie n. 63 oggetto dell'intervento di ampliamento di cui al progetto di fattibilità tecnico economica, approvato con Decreto Deliberativo Presidenziale n. 81 del 05/08/2021 e ai successivi livelli di progettazione che saranno approvati dalla Provincia.

Con Protocollo di intesa per il Piano di potenziamento del Centro per l'Impiego di Vimercate, sottoscritto in data 30/09/2021 dal Comune di Vimercate con la Provincia di Monza e della Brianza e co Afol MB, in merito alla concessione in comodato d'uso di una porzione di 680 mq lordi circa dell'unità immobiliare di proprietà comunale sita in via Ponti, è stato stabilito un vincolo di destinazione di 50 anni.

Relazione di monitoraggio 2022

Con Protocollo di intesa per il Piano di potenziamento del Centro per l'Impiego di Cesano Maderno, sottoscritto in data 16/11/2021 dal Comune di Cesano Maderno con la Provincia di Monza e della Brianza e co Afol MB, è stato stabilito un vincolo di 30 anni per la sede di Cesano Maderno.

Nel 2021 è stato affidato ad uno studio professionale il servizio di redazione dei piani di fattibilità tecnico-economica delle 5 sedi oggetto di adeguamento: Monza, Cesano Maderno, Seregno, Vimercate e Meda (Osservatorio MDL). I piani sono stati validati dal RUP di AFOL e approvati dalla Provincia con DDP 81 del 5/8/2021.

In data 05/11/2021 è stata sottoscritto tra Provincia e AFOL MB, un *ACCORDO OPERATIVO PER LA GESTIONE DELLA IMPLEMENTAZIONE INFRASTRUTTURALE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO* (Linee 5 e 6 del Piano regionale di Potenziamento dei Centri per l'Impiego approvato con DGR 3837 del 17/11/2020), che definisce le modalità e le fasi operative per la gestione dell'implementazione infrastrutturale affidata dalla Provincia di Monza e della Brianza ad Afol Monza Brianza specificatamente per la Linea 5 "Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI" e per la Linea 6 "Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI".

L'accordo prevede che AFOL MB si impegni a sottoporre ad approvazione della Provincia:

- a) Linea 6: Piano per l'affidamento di Incarichi di Progettazione definitiva, esecutiva, sicurezza in fase di progettazione, direzione lavori, CSE sicurezza in fase esecutiva, con relative tipologie di procedure e cronoprogramma
- b) Linea 6: Proposta per affidamento di Lavori/opere edili e impianti con relative tipologie di procedure e cronoprogramma
- c) Linea 5: Proposta per l'implementazione informatica delle sedi dei CPI con relative tipologie di procedure e cronoprogramma
- d) Linea 5: Proposta per l'acquisto di arredi delle sedi dei CPI con relative tipologie di procedure e cronoprogramma
- e) Rendiconto delle spese effettuate con cadenza almeno quadriennale.

L'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere utili alla realizzazione del Piano saranno effettuate secondo quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 50 del 18/04/2016 "Codice dei Contratti pubblici" e successive modifiche e integrazioni. Le procedure di gara saranno svolte tramite Centrale Unica di Committenza Provinciale, nei limiti definiti dalla norma e dalla Convenzione in essere, salvo per quelle procedure per le quali risulta possibile, alla luce della normativa, anche emergenziale, in vigore al momento della predisposizione della Determina a contrarre ove prevista, procedere tramite affidamento diretto; in tal caso Afol MB gestirà tutte le relative fasi.

Con le determine dirigenziali nr. 983 e 1057/2021 la Provincia ha approvato il seguente budget economico previsionale:

Relazione di monitoraggio 2022

n°	Linee di intervento	Totale MB	Rendicontato al 31.12.22
1	Formazione del personale dei CPI		
2	Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro	138.612,92 €	119.035,40
3	Comunicazione coordinata del CPI		
4	Sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi regionali e provinciali	87.257,50 €	
5	Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI	1.155.571,19 €	323.487,30
	<i>di cui spesa corrente max</i>	250.000,00 €	28.189,80
	<i>di cui investimenti</i>	905.571,19 €	295.297,50
6	Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI	5.209.204,44 €	408.266,71
	<i>di cui spesa corrente max</i>	178.258,79 €	58.748,98
	<i>di cui investimenti</i>	5.030.945,65 €	349.517,73
7	Acquisto nuove sedi CPI	-	
8	Affitto nuove sedi CPI	340.000,00 €	60.249,74
9	Assistenza tecnica regionale		
10	Organizzazione concorsi		
11	Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi	490.000,00 €	417.701,05
12	Altre misure di potenziamento dei CPI derivanti dall'attuazione del Reddito di cittadinanza	-	
	Totale spesa corrente	1.484.129,21 €	683.924,97
	Totale investimenti	5.936.516,84 €	644.815,23
	Totale	7.420.646,05 €	1.328.740,20

Per le attività di implementazione del Piano di Potenziamento provinciale da parte di Afol MB, oggetto del sopracitato accordo, la Provincia di Monza e della Brianza garantisce il trasferimento di risorse in base a quanto riconosciuto da Regione Lombardia nell'ambito di quelle destinate dal Programma regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego - risorse complessive pari a € 7.420.646,05 (DGR 10606 del 31/07/2021). Al netto delle risorse a gestione diretta come budget.

Tali risorse verranno liquidate a fronte di richiesta di Afol, come segue:

- spese sostenute da Afol al 30/09/2021: entro 60 giorni dalla presentazione della rendicontazione;
- spese da effettuare a partire dal 01/10/2021:
 - o entro 30 giorni dalla singola autorizzazione di indizione di gara anticipo del 30%;
 - o entro 30 giorni dalla comunicazione di avvio attività ulteriore acconto del 45%, comunque nei limiti delle anticipazioni già incassate da Regione; per "avvio attività" si intende, per gli affidamenti dei servizi di ingegneria e architettura la determina di aggiudicazione (in quanto a questa segue l'avvio dell'incarico) e per gli affidamenti dei lavori, la consegna dei lavori (anche in via d'urgenza) e l'apertura del cantiere;

Relazione di monitoraggio 2022

- o saldo entro 30 giorni dalla liquidazione da parte della Regione Lombardia alla Provincia che comunque deve intervenire entro e non oltre il certificato di ultimazione dei lavori.

Con DGR 14349 del 26/10/2021 sono state approvate dalla Regione le “Linee Guida per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione delle attività connesse all’attuazione del Piano Regionale di Potenziamento dei CPI - ad uso delle Province e della Città Metropolitana di Milano”.

Con riferimento all’immissione di nuovo personale, Regione Lombardia ha previsto un concorso unico regionale, al termine del quale le singole amministrazioni provinciali assumono i vincitori. Le assunzioni sono effettuate sulla base di contingenti corrispondenti agli stanziamenti annuali previsti dal DL 4/2019 modificato dalla L. 26/2019. A tal fine la Giunta ha approvato la D.G.R. 3319 del 30 giugno 2020 e successivamente stipulato l’intesa con le Province e la Città metropolitana di Milano, prevista dalla direttiva della Funzione Pubblica 3/2018.

Il personale assunto dalle Province è destinato alle attività dei Centri per l’Impiego e alle attività connesse allo svolgimento delle attività di cui all’art.18 del D.Lgs. 150/2015 e del Decreto Ministeriale 4/2018. Per la Provincia di Monza e Brianza, che svolge la funzione di CPI mediante la propria Azienda AFOL, è previsto che il personale possa essere distaccato presso AFOL.

Gli inserimenti presso la Provincia di Monza e della Brianza/AFOL sono così previsti:

Riepilogo MB totale	Totale	Operatore MdL cat. C	Specialista MdL cat. D	Tecnico informatico cat. C	Specialista informatico cat. D
Provincia	23	12	6	3	2
AFOL	86	45	29	6	6
<i>Totale dipendenti</i>	<i>109</i>	<i>57</i>	<i>35</i>	<i>9</i>	<i>8</i>

In data 20/04/2021 è stato sottoscritto un *Addendum al contratto di servizio per la gestione dei Centri per l’Impiego, per il supporto al Collocamento Mirato e assistenza tecnica - Gestione personale Piano di potenziamento* tra la Provincia di Monza e AFOL MB, che prevede che il personale assunto nel quadro del Piano di Potenziamento potrà essere distaccato ad Afol Monza Brianza, in quote definite con successivi atti dirigenziali, per lo svolgimento presso i Centri per l’Impiego e l’Osservatorio Provinciale del Lavoro dei servizi istituzionali di promozione del diritto al lavoro. Al 31/12/2022 sono state assunte dalla Provincia di Monza 83 risorse (comprehensive delle risorse cessate con richiesta di conservazione del posto di lavoro), di cui 65 sono state distaccate e in AFOL. Le risorse in distacco presso Afol effettivamente in forza al 31.12.2022 sono 57.

RIEPILOGO MB TOTALE	TOTALE	operatore MdL cat C	specialista MdL cat D	tecnico informatico cat C	specialista informatico statistico cat D
PROVINCIA	18	9	4	2	3
AFOL	65	28	30	5	2
Totale	83	37	34	7	5

L'accordo di distacco e i distacchi ivi previsti hanno la durata del contratto di servizio in essere.

Il personale in distacco presso Afol è gestito secondo quanto definito nel "PROTOCOLLO OPERATIVO PER LA GESTIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA IN DISTACCO FUNZIONALE PRESSO AFOL MONZA E BRIANZA", sottoscritto in data 04/11/2021.

Salva la titolarità del rapporto di lavoro, al personale in distacco funzionale si applicano i regolamenti, le metodologie, le politiche di gestione e gli accordi sindacali in uso presso AFOL Monza e Brianza, che esercita a pieno il potere organizzativo e gestionale sul personale assegnato al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi programmatici definiti.

A Settembre 2022 è stato pubblicato sul sito della Provincia il Concorso pubblico per titoli ed esami, in esecuzione dell'intesa sottoscritta con regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego, tenuto conto del piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego approvato con d.g.r. xi/2389 del 11.11.2019 e aggiornato con d.g.r. xi/3837 del 17.11.2020, d.g.r. xi/5101 del 26.7.2021 e d.g.r. xi/6765 del 25.07.2022, per la copertura di n. 20 posti con contratto di assunzione a tempo pieno e indeterminato nella categoria giuridica c parametro economico c1 – profilo professionale operatore del mercato del lavoro. Le selezioni si sono concluse nel mese di dicembre e i candidati idonei saranno inseriti nel 2023.

Nelle more del completamento degli organici, per garantire che i CPI possano continuare ad erogare i servizi che costituiscono Livelli essenziali di prestazioni, con modifica al DM 74/2019 sono stati destinati 70 milioni di euro (che per norma hanno come vincolo di destinazione "le attività connesse al reddito di cittadinanza") al potenziamento di tutti i servizi trasversali che sono contestualmente dedicati sia all'erogazione del reddito sia ad altre attività svolte dai CPI, compresa l'assunzione di personale temporaneo. A partire dal 2020, e fino all'inserimento del nuovo contingente di personale, è stato previsto l'utilizzo di personale temporaneo in somministrazione per l'acquisizione di risorse necessarie a garantire le attività dei CPI della Brianza per un totale di risorse assegnate pari a 490.000€.

Al 31/12/2022 sono attive in AFOL n. 3 risorse temporanee con contratti di somministrazione.

Il Piano di Potenziamento dei CPI di AFOL Monza e Brianza prevede attività programmate che si riferiscono all'adeguamento, all'adattamento, alla manutenzione straordinaria di immobili identificati per accogliere le sedi dei CPI e anche mediante nuova edificazione di strutture con il medesimo fine.

Afol Monza Brianza, in qualità di soggetto attuatore dell'intervento, ha predisposto un "Piano per l'affidamento di Incarichi di Progettazione definitiva, esecutiva, sicurezza in fase di progettazione, direzione lavori, CSE sicurezza in fase esecutiva, con relative tipologie di procedure e cronoprogramma", approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza con Determinazione Generale n. 2131 del 24/11/2021.

In riferimento al suddetto Piano, Afol Monza Brianza ha affidato gli incarichi di progettazione definitiva ed esecutiva, CSP-Sicurezza in fase di progettazione, DL-Direzione Lavori per le sedi di Monza, Cesano Maderno, Seregno, Vimercate, Meda nel mese di dicembre 2021 tramite Determine di Aggiudicazione.

La fotografia al 31/12/2022 dello stato di avanzamento per le linee 5 e 6 risulta essere la seguente:

1. Sede di Monza:

- Via Tommaso Grossi civ. 9 – è stato affidato l'incarico di progettazione definitiva esecutiva, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e incarico direzione lavori allo studio tecnico ing. Molinaro. – determinazione dirigenziale n° 377 del 03/12/2021;

- È stato affidato l'incarico di Coordinamento della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) all'Ing. Mondini Roberto. – determinazione dirigenziale n° 354 del 13/12/2022;
 - È stato aggiudicato l'appalto relativo ai lavori di restauro e risanamento conservativo dell'immobile - determinazione dirigenziale n° 372 del 22/12/2022.
 - È in fase di stipulazione con l'Appaltatore il relativo contratto.
 - L'avvio dei lavori previsto entro il primo trimestre 2023 consente di stimare ad oggi la conclusione degli interventi entro l'ultimo trimestre 2023;
 - La chiusura dei lavori con relativo collaudo consente di procedere successivamente con la fornitura degli arredi necessari per allestire le postazioni di lavoro;
 - Successivamente è previsto il trasferimento dell'attuale CPI di Monza ubicato in via Bramante da Urbino presso la nuova sede provinciale di Monza di Via Tommaso Grossi, 9;
 - Per la sede distaccata di via Cernuschi non si prevedono adeguamenti.
2. Sede di Meda:
- Direzione Generale/Osservatorio del Mercato del Lavoro di Meda Via delle tre Venezie civ. 63 - è stato affidato l'incarico di progettazione definitiva, esecutiva, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e incarico direzione lavori al RTP da costituire Grisa - Sala. - determinazione dirigenziale n° 376 del 03/12/2021;
 - È stato affidato l'incarico di Coordinamento della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) all'Ing. Mondini Roberto. – determinazione dirigenziale n° 354 del 13/12/2022;
 - Si prevede di approvare il progetto esecutivo per dare avvio alla gara d'appalto entro il secondo trimestre 2023.
3. Sede di Vimercate:
- Edificio di Via E. Ponti civ. 15 - è stato affidato l'incarico di progettazione definitiva, esecutiva, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione (CSP) e incarico direzione lavori (DL) e di coordinamento sicurezza in fase esecutiva (CSE) al RTP Colombo – Dugnani – Sironi. - determinazione dirigenziale n° 398 del 17/12/2021;
 - Si prevede di approvare il progetto esecutivo per dare avvio alla gara d'appalto entro il secondo semestre 2023;
 - È previsto il trasferimento dell'attuale sede del CPI in via Cavour presso la nuova sede di proprietà comunale in via Ponti, 15.
4. Sede di Seregno:
- Edificio di Via Monte Bianco civ. 7 - è stato affidato l'incarico di progettazione definitiva, esecutiva, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e incarico direzione lavori al RTP da costituire Bellingeri – Crotti. - determinazione dirigenziale n° 399 del 17/12/2021;
 - È previsto l'ampliamento dell'edificio esistente in via Monte Bianco tramite costruzione di un'ala aggiuntiva e trasferimento del CPI dall'attuale posizione nel nuovo spazio.
 - È in fase di chiusura la progettazione esecutiva;
 - È in fase di stipula il Protocollo d'Intesa tra la Provincia di Monza e della Brianza e il Comune di Seregno per la costruzione di uno spazio polifunzionale comunale in sinergia con il piano di potenziamento del Centro per l'impiego e lo sviluppo dei servizi formativi.
5. Sede di Cesano Maderno:
- Edificio di Corso Europa civ. 12B – è stato affidato l'incarico di progettazione definitiva esecutiva, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e incarico direzione lavori al dott. ing. Bruno Sala. – determinazione dirigenziale n° 378 del 03/12/2021;

- Si prevede di approvare il progetto esecutivo per dare avvio alla gara d'appalto entro il secondo semestre 2023.

A seguito dell'incontro bilaterale con Regione Lombardia del 02/03/2023 è emersa la necessità di adeguare la progettazione in corso per le sedi di Seregno, Vimercate e Cesano Maderno ai principi DNSH (Do Not Significant Harm), ovvero al rispetto delle misure contenute nei Piani Nazionali per la ripresa e resilienza (PNRR) di "non arrecare danno significativo agli obiettivi ambientali". La misura di Potenziamento dei Centri per l'Impiego è stata classificata nel Regime 2 ed è stata associata alle linee di attività riportate nelle seguenti schede:

- Scheda 1: costruzione di nuovi edifici;
- Scheda 2: ristrutturazione di edifici;
- Scheda 6: servizi informatici di hosting e cloud;
- Scheda 8: data center.

Sulla scorta delle informazioni ricevute durante la call, AFOL MB ha attivato un percorso di "rivisitazione" progettuale con i Sigg. progettisti per una prima verifica tecnico-economica che sarà oggetto di nuovo confronto con Regione Lombardia.

6.2.4 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

Premessa

A partire da giugno 2022 (Decreto U.O. Mercato del Lavoro e Politiche Attive del 27/05/2022 N. 7480 e ss.mm.ii), Regione Lombardia ha avviato la prima attuazione del Programma "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL" finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR (Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il Lavoro", Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e formazione" finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU). L'avvio del GOL ha inciso profondamente sulla programmazione e l'attuazione dei progetti di Politica attiva del Lavoro presso le sedi Afol nel corso del secondo semestre del 2022. Le attività del personale sono state infatti concentrate principalmente nelle azioni di profilazione degli utenti (Assessment/Patto di Servizio) e attivazione di una Dote Gol in base al cluster di appartenenza dell'utente.

La prima fase di attuazione del Programma GOL in Lombardia, inoltre, ha visto Afol Mb impegnata - in stretta sinergia con la Provincia di Monza e della Brianza - nel processo di governance della rete territoriale di operatori accreditati al Lavoro e alla Formazione. La rete è stata coinvolta attraverso incontri plenari e riunioni on line, al fine di condividere modalità operative e gli obiettivi target individuati da Regione Lombardia. Anche grazie a tale attività di raccordo, è stato pienamente raggiunto l'obiettivo target di utenti profilati e presi in carico, assegnato per l'annualità 2022 al territorio della provincia di Monza e Brianza, pari a 5.287.

La sinergia intrapresa con la rete territoriale, attraverso un sistema condiviso di rinvii utenti (gestione in Cloud) ha garantito anche l'attivazione di 1.059 doti Gol con "Formazione" (cluster 2/3/4), di cui 268 con competenze digitali, in provincia di Monza e Brianza.

Nel corso del secondo semestre, infine, Afol Mb ha partecipato, in accordo con la Provincia di Monza e della Brianza, a tutte le riunioni con gli operatori accreditati per la presentazione delle "Manifestazioni di Interesse" tramite portale regionale SIUO. Le manifestazioni, utili a definire le disponibilità della rete

territoriale alle prese in carico PSP e alle attivazioni di doti Gol a utenti Cluster 4. Le manifestazioni di interesse “chiuse” sono nel complesso 55 nella provincia di Monza e Brianza.

Si ricorda infine che nel 2022 le sedi accreditate Afol hanno garantito continuità anche sugli altri dispositivi di Politica Attiva del Lavoro finanziati da Regione Lombardia: Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani, Azioni di Rete.

- Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) Prima Fase - Primo Avviso Pubblico Gol Regione Lombardia (Decreto U.O. Mercato del Lavoro e Politiche Attive del 27/05/2022 N. 7480 e ss.mm.ii)

DESCRIZIONE:

La Prima Fase del programma GOL è stata attuata in Regione Lombardia a partire da giugno 2022. Il GOL è un’offerta di servizi per l’inserimento e il reinserimento lavorativo e la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori, in funzione dell’emersione di bisogni della persona e in raccordo con le politiche sociali e di sostegno allo sviluppo.

OBIETTIVI:

Consentire ai destinatari del percorso dotale di fruire di servizi specifici, finalizzati all’inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale.

DESTINATARI:

Nella prima fase di attuazione del Programma, i destinatari dell’Avviso Gol sono le persone dai 30 fino a 65 anni, residenti e/o domiciliate in Lombardia, che sono

- beneficiari di ammortizzatori sociali (in particolare, NASPI e DIS-COLL) in assenza di rapporto di lavoro;
- percettori di RdC;
- altri lavoratori fragili o vulnerabili o con minori chance occupazionali che, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito, presentano almeno uno dei seguenti requisiti:
 - disoccupati di lunga durata (almeno sei mesi);
 - con una presa in carico/segnalazione sociosanitaria o sociale e/o sono inseriti in progetti/interventi di inclusione sociale;
 - lavoratori che conservano lo stato di disoccupazione, cioè hanno un reddito da lavoro dipendente o autonomo inferiore alla soglia dell’incapienza secondo la disciplina fiscale (ai sensi dell’art. 4, co. 15-quater, del DL n. 4/2019);
 - almeno 55 anni di età;
 - donne, indipendentemente dalla condizione di fragilità.

Possono inoltre accedere le persone con disabilità, iscritte al collocamento mirato di cui alla L. 68/99, indipendentemente dall’età.

Sono esclusi i seguenti soggetti (in quanto temporaneamente beneficiari di altre politiche attive):

- giovani NEET (meno di 30 anni), che possono accedere alla misura Garanzia Giovani;
- uomini tra i 30 e i 54 anni, che possono accedere a Dote Unica Lavoro o ad Azioni di Rete per il Lavoro;
- beneficiari di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, che possono accedere a Dote Unica Lavoro o ad Azioni di Rete per il Lavoro.

Relazione di monitoraggio 2022

AZIONI:

Per accedere al Programma GOL, i destinatari devono aver rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID), ai sensi del D.lgs. n. 150/2015. La persona deve quindi scegliere l'operatore pubblico o privato accreditato per i servizi al lavoro, responsabile dell'assessment.

L'assessment è un questionario per definire il fabbisogno della persona, associandolo a uno dei seguenti percorsi di politica attiva sulla base del punteggio corrispondente:

Percorso 1 - Reinserimento lavorativo, per i lavoratori per cui non si prevede attività di formazione specifica a valere sul Programma GOL, ma soltanto servizi di orientamento e intermediazione finalizzati all'accompagnamento al lavoro;

Percorso 2 - Upskilling, per i lavoratori che richiedono interventi formativi di breve durata e dal contenuto professionalizzante;

Percorso 3 - Reskilling, per i lavoratori che necessitano di una più robusta attività di formazione per avvicinare la persona in cerca di occupazione ai profili richiesti dal mercato del lavoro;

Percorso 4 - Lavoro ed inclusione, nei casi di fabbisogni caratterizzati da maggiore complessità e che richiedono l'integrazione con i servizi dell'area socio-sanitaria.

Una volta terminato l'assessment e definito il percorso, il cittadino stipula e firma il Patto di Servizio Personalizzato (PSP), in cui è indicato il percorso di politica attiva. L'operatore scelto dall'utente definisce con la persona il Piano di intervento Personalizzato (PIP) con i servizi concordati e attiva la Dote Gol della durata di 180 giorni (cluster 1 e 2) o 360 giorni (cluster 3 e 4).

I servizi previsti dalla dote sono i seguenti:

1. Accoglienza e Informazioni sul Programma
2. Presa in carico, Assessment e Patto di Servizio
3. Orientamento specialistico
4. Formazione mirata all'inserimento lavorativo
5. Formazione mirata per la riattivazione
6. Accompagnamento al lavoro
7. Incontro Domanda/Offerta
8. Promozione e attivazione del tirocinio
9. Supporto all'autoimpiego
10. Formazione per la creazione d'impresa

DURATA:

Data di avvio: 06/06/2022 - Data di conclusione: 30/06/2023

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Fino a € 101.288.000,00 per la prima annualità - Next Generation EU

PARTENARIATO:

//

RISULTATI:

Relazione di monitoraggio 2022

A partire dal 06/06/2022, presso i Cpi di Afol Mb sono stati stipulati 4.173 Patti di Servizio Personalizzato con politica attiva GOL. Sono state attivate 541 Doti Gol a favore di 541 utenti e sono stati realizzati 10 reinserimenti nel mercato del lavoro a favore degli utenti che hanno attivato il percorso.

Assessment	N. profilazioni
Reinserimento lavorativo	3.176
Upskilling	1.526
Reskilling	706
Lavoro e inclusione	444
Totale	5.852

Centro Impiego	Patti di Servizio Gol
Cesano Maderno	971
Monza	1.313
Seregno	1.050
Vimercate	839
Totale	4.173

Doti Gol	Attivazioni
Reinserimento lavorativo	4
Upskilling	348
Reskilling	93
Lavoro e inclusione	96
Totale	541

Centro Impiego	Doti Attivate
Cesano Maderno	111
Monza	188
Seregno	142
Vimercate	100
Totale	541

A partire da giugno 2022, oltre alle attività di Accoglienza e Informazioni sul Programma e Presa in Carico/Assessment/Patto di Servizio Personalizzato, sono state erogate complessivamente 1.010 ore di servizi nell'ambito delle Doti Gol suddivise tra i seguenti servizi al lavoro: macro attività "Orientamento Specialistico" (declinata nelle micro attività "Bilancio di Competenze/Skill Gap Analysis, Colloquio individuale finalizzato alla definizione di un progetto professionale e personale, Formazione alla Ricerca attiva del lavoro") e Accompagnamento al lavoro. I Piani di Intervento hanno previsto, quali servizi a risultato, l'Incontro Domanda/Offerta e la Promozione e attivazione del tirocinio.

Dote unica lavoro e Garanzia Giovani

- Dote Unica Lavoro - Quarta Fase - Regione Lombardia - Attuazione Della D.G. N. 959 dell'11 Dicembre 2018 E Ss.Mm.Ii.

DESCRIZIONE:

La Fase IV della Dote Unica Lavoro ha confermato lo strumento messo a disposizione da Regione Lombardia per accompagnare gli utenti in possesso dei requisiti in un percorso di sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. La persona ha dunque a disposizione un set di servizi che meglio rispondono alle sue esigenze occupazionali. Da giugno 2022, con l'avvio della prima fase di attuazione dell'Avviso Gol, la platea di destinatari Dul è stata notevolmente ridotta e l'attivazione del percorso dotale è stata riservata ai target temporaneamente esclusi dagli interventi finanziati a valere sul nuovo Programma.

OBIETTIVI:

Consentire ai destinatari del percorso dotale di fruire di servizi specifici, finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo.

DESTINATARI:

A partire da giugno 2022, l'Avviso Dote Unica Lavoro è rivolto ai disoccupati privi di impiego, residenti e/o domiciliati in Lombardia con i seguenti requisiti:

- età compresa tra i 30 e i 54 anni;
- genere maschile;
- in cerca di occupazione da meno di 6 mesi;
- non beneficiari di ammortizzatori sociali (in particolare, NASPI e DIS-COLL);
- non percettori del Reddito di Cittadinanza;
- non hanno una presa in carico sociosanitaria e non sono inseriti in progetti di inclusione sociale.

Sono inoltre confermati i restanti target (fino a 65 anni):

- occupati sospesi in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive/operative ubicate in Lombardia, che siano percettori di un ammortizzatore sociale attraverso la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), nell'ambito degli istituti dei Fondi di solidarietà e/o Accordi/Contratti/Assegno di solidarietà come disciplinati dal D.Lgs. n. 148/2015, e più in generale coloro che beneficiano di trattamenti di integrazione salariale in deroga e con "causali" COVID-19;

Relazione di monitoraggio 2022

- occupati appartenenti alla forza pubblica (Militari congedandi¹ e personale, militare e civile, delle Forze dell'ordine e Forze armate), residenti e/o domiciliati in Regione Lombardia, previa autorizzazione rilasciata dal proprio Comando/Questura/Provveditorato regionale di riferimento;
- iscritti ad un Master universitario di I e II livello, residenti e/o domiciliati in Regione Lombardia.

I restanti target di utenti possono accedere ai programmi Gol, Garanzia Giovani o le Azioni di Rete Fase II

Fino a giugno 2022, l'Avviso Dote Unica Lavoro è stato invece rivolto alle persone in possesso dei requisiti di seguito specificati:

Disoccupati privi di impiego, residenti e/o domiciliati in Lombardia,

- Occupati sospesi, in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive/operative ubicate in Lombardia, che siano percettori di un ammortizzatore sociale attraverso la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), nell'ambito degli istituti dei Fondi di solidarietà e/o Accordi/Contratti/Assegno di solidarietà come disciplinati dal D. Lgs. n. 148/2015;
- Occupati appartenenti alla forza pubblica (Militari congedandi e personale, militare e civile, delle Forze dell'ordine e Forze armate), residenti e/o domiciliati in Regione Lombardia, previa autorizzazione rilasciata dal proprio Comando/Questura/Provveditorato regionale di riferimento di cui all'Allegato E.3;
- Iscritti ad un Master universitario di I e II livello, residenti e/o domiciliati in Regione Lombardia.

Dai gruppi target sopraindicati erano esclusi i seguenti soggetti, in quanto beneficiari di altre politiche attive:

- Giovani disoccupati fino a 29 anni, che possono avere accesso alla misura Garanzia Giovani;
- Occupati sospesi in Accordo di ricollocazione art. 24 bis D. Lgs. 148/2015, che possono avere accesso all'Assegno di Ricollocazione e all'Avviso Azioni di rete per il lavoro.

Ai sensi del D.Lgs. n. 150/2015, prima dell'attivazione della dote, i destinatari disoccupati devono aver rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) ed aver stipulato un Patto di Servizio Personalizzato (PSP), presso i centri per l'impiego o gli operatori accreditati.

Gli occupati sospesi ai sensi dell'ex art. 22 del D.Lgs. n. 150/2015 devono aver stipulato unicamente il Patto di Servizio Personalizzato.

AZIONI:

La persona che accede a Dote Unica Lavoro ha diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione o di inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo, proporzionato alle sue difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, sono definite cinque fasce d'intensità:

Fascia 1 "Bassa": persone che richiedono un supporto orientativo di base per ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia;

Fascia 2 "Media": persone che necessitano di un supporto maggiore che li renda più autonomi nella ricerca di un impiego o li supporti nel trovare un rapporto di lavoro più duraturo;

Fascia 3 "Alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per la ricerca di un impiego;

Fascia 4 "Molto Alta": persone che necessitano di un supporto intensivo per entrare/rientrare nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione;

Fascia 5 "Altro aiuto": persone che necessitano di servizi finalizzati alla riqualificazione professionale e a migliorare la propria occupabilità.

I servizi previsti dalla dote sono i seguenti:

- A. Accesso al servizio

Relazione di monitoraggio 2022

- B. Presa in carico: l'accoglienza della persona e il momento della prima rilevazione delle sue esigenze e caratteristiche, funzionali alla sua profilazione e alla definizione di un percorso personalizzato che risponda ai suoi bisogni.
- C. Orientamento e formazione
 - Orientamento individuale
 - Orientamento di gruppo e formazione
- D. Percorso a risultato
 - Inserimento lavorativo
 - Tirocinio
 - Auto-imprenditorialità

DURATA:

Data di avvio: 22/01/2019 - Data di conclusione: 31/03/2023

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

D.G.R. n. XI/959 dell'11/12/2018 per il periodo 2019-2021, a valere sull'Asse I del POR FSE 2014-2020, e a valere sul Fondo regionale disabili di cui alla l.r. del 4 agosto 2003 n. 13 e ss.mm.ii.

PARTENARIATO:

//

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono stati attivati, presso i CPI di Afol MB, 246 percorsi di Dote Unica Lavoro a favore di 246 beneficiari e sono stati realizzati 97 reinserimenti nel mercato del lavoro, con un contratto di durata superiore a 180 giorni, a favore degli utenti che hanno concluso il percorso.

Fascia d'aiuto	N. Doti assegnate
1	0
2	78
3	141
4	27
5	0
Totale	246

Centro Impiego	N. Doti assegnate
Cesano Maderno	74
Monza	75
Seregno	57
Vimercate	40

Relazione di monitoraggio 2022

Centro Impiego	N. Doti assegnate
Totale	246

Nel corso dell'anno sono state erogate complessivamente 2.330 suddivise tra i seguenti servizi: Accesso al servizio (Presa in carico); Orientamento e formazione (Orientamento individuale; Orientamento di gruppo e formazione); Percorso a risultato (Inserimento lavorativo, Tirocinio, Auto-imprenditorialità)

- Garanzia Giovani Regione Lombardia - Fase II

DESCRIZIONE:

Il dispositivo fa parte dei servizi di politica attiva finalizzati all'attivazione di un percorso formativo professionalizzante o all'inserimento lavorativo di giovani tra i 16 e i 29 anni, ai sensi della Convenzione del 16 maggio 2014 tra Regione Lombardia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La Garanzia Giovani è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile che prevede, attraverso l'erogazione di servizi di politiche attive, di orientamento, istruzione, formazione e inserimento al lavoro, un sostegno di quei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training).

OBIETTIVI:

Garantire che i giovani di età inferiore a 30 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

DESTINATARI:

L'avviso è rivolto ai giovani che, al momento dell'adesione al sistema Garanzia Giovani, siano in possesso dei requisiti di seguito specificati:

- età compresa tra i 16 e i 29 anni (fino al compimento dei 30 anni), al momento della registrazione al portale nazionale;
- essere residente nelle Regioni italiane, ammissibili all'Iniziativa per l'Occupazione Giovanile (IOG), e nella Provincia Autonoma di Trento;
- essere disoccupato ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 e successive modifiche e integrazioni;
- non frequentare un regolare corso di studi (secondari superiori, terziari non universitari o universitari);
- non essere inserito in alcun corso di formazione, compresi quelli di aggiornamento per l'esercizio della professione o per il mantenimento dell'iscrizione ad un Albo o Ordine professionale;
- non essere inserito in percorsi di tirocinio extracurricolare, in quanto misura formativa;
- non avere in corso di svolgimento il servizio civile;
- non avere in corso di svolgimento interventi di politiche attive.

AZIONI:

Il giovane che accede a Garanzia Giovani ha a disposizione uno specifico budget, proporzionato alle sue difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, entro i cui limiti può definire con il soggetto titolato alla presa in carico i servizi più funzionali alle proprie esigenze, con l'obiettivo di attivare un tirocinio, inserirsi nel mondo del lavoro nonché reinserirsi in percorsi di formazione. Le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro sono valutate attraverso quattro fasce d'intensità di aiuto, calcolate sulla base dei

Relazione di monitoraggio 2022

seguenti fattori: età, genere, titolo di studio, condizione occupazionale durante l'anno precedente, permanenza in Italia. Le fasce sono:

- fascia di intensità di aiuto bassa;
- fascia di intensità di aiuto medio-bassa;
- fascia di intensità di aiuto medio-alta;
- fascia di intensità di aiuto alta.

I servizi previsti da Garanzia Giovani sono i seguenti, come previsto dall'Avviso pubblico "Garanzia Giovani - Fase II":

- "Accoglienza e informazioni sul Programma", "Accesso alla Garanzia (Presenza in Carico, Colloquio individuale e Profiling, Consulenza orientativa", "Orientamento Specialistico o di II livello": servizi essenziali per la presa in carico dei destinatari;
- Formazione mirata all'inserimento lavorativo: servizio volto a fornire le competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo e prevede l'erogazione da parte dell'operatore di corsi di formazione permanente, individuali/individualizzati, (massimo di 3 partecipanti);
- Accompagnamento al lavoro: servizio di inserimento e avvio al lavoro;
- Tirocinio Extra-curricolare: servizio volto a ottenere competenze pratiche spendibili in ambito lavorativo.

DURATA:

Fase II: Data di avvio: 08/01/2019; Data di conclusione: 31/03/2023

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Regione Lombardia D.G.R. n. XI/550 DEL 24 settembre 2018 di approvazione del Piano Esecutivo regionale di attuazione della nuova Garanzia Giovani.

PARTENARIATO

//

RISULTATI:

Nel 2022 sono stati attivati, presso i CPI di Afol MB, 27 percorsi di Garanzia Giovani a favore di 27 beneficiari.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati 34 reinserimenti nel mercato del lavoro così suddivisi: 17 con contratto di durata superiore a sei mesi e 17 hanno attivato un percorso di tirocinio in azienda.

Fascia d'aiuto		N. Doti assegnate
1	Intensità bassa	1
2	Intensità medio-bassa	3
3	Intensità medio-alta	17
4	Intensità alta	6
Totale		27

Relazione di monitoraggio 2022

Centro Impiego	N. Doti assegnate
Cesano Maderno	0
Monza	10
Seregno	6
Vimercate	11
Totale	27

- Azioni di Rete per il Lavoro - Contrasto alla crisi - Fase II

DESCRIZIONE:

I progetti, a valere sull'avviso "Azioni di Rete per il Lavoro-Contrasto alla crisi di cui DDUO n. 15462 del 25/10/2018" e Azioni di Rete per il Lavoro - Fase II - approvate con DGR XI/4074 del 21/12/2020 hanno come finalità l'accompagnamento alla ricollocazione dei lavoratori provenienti da crisi aziendali, attraverso l'attivazione della ormai consolidata rete di partenariato, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle crisi sui territori interessati e supportare il mantenimento dei livelli occupazionali.

A questo scopo le azioni di rete prevedono di attuare una strategia il cui driver principale è quello di implementare una "task force" sul territorio composta da soggetti diversi portatori di strumenti, competenze e know how complementari in grado di rappresentare un punto di riferimento per la crisi in questione e in generale un modello di incontro domanda/offerta di lavoro sul territorio di riferimento.

OBIETTIVI:

I progetti hanno i seguenti obiettivi:

- sviluppare un'analisi attenta delle caratteristiche dei lavoratori per favorire un matching adeguato con le reali proposte lavorative presenti sul territorio;
- favorire nei lavoratori un processo di consapevolezza della propria condizione in un'ottica di presa di coscienza delle reali opportunità e vincoli del mercato del lavoro attraverso una presa in carico personalizzata;
- 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;
- ricollocare il maggior numero possibile di lavoratori.

DESTINATARI:

Sono ammessi a partecipare alle azioni previste dall'Avviso, le persone in cerca di nuova occupazione provenienti da una o più unità produttive/operative ubicate in Lombardia che, al momento dell'adesione al progetto, siano in possesso dei requisiti di seguito specificati:

Relazione di monitoraggio 2022

- Occupati sospesi percettori di un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro, esclusivamente ove siano prevedibili degli esuberi (restano inclusi occupati sospesi da aziende in fallimento in applicazione dell'art.72 della Legge Fallimentare - Regio decreto 267/43).
- Disoccupati, residenti o domiciliati in Regione Lombardia, espulsi dal mercato del lavoro da aziende in crisi, percettori o meno di strumenti di sostegno al reddito, cessati da rapporto di lavoro di tipo subordinato.

I destinatari che aderiscono ad un progetto di Azioni di rete per il lavoro non possono partecipare contemporaneamente ad un altro intervento di politica attiva finanziato da risorse pubbliche (quali ad esempio Dote Unica Lavoro, Programma Garanzia Giovani). Gli occupati sospesi beneficiari di Assegno di Ricollocazione nell'ambito di un Accordo di Ricollocazione sottoscritto ai sensi del art.24-bis D. Lgs.148/2015, possono essere coinvolti nei progetti quali destinatari esclusivamente per la fruizione dei servizi di formazione.

AZIONI:

All'interno dei progetti di Azione di Rete Fase II sono attivabili percorsi individualizzati di ricollocazione, della durata di 360 giorni e composti da servizi a processo e a risultato. Tali percorsi prevedono:

- una fase preliminare di erogazione dei servizi di accesso, orientamento e formazione, che sono funzionali a fornire alle persone le informazioni, le conoscenze, le competenze e le esperienze utili a ricollocarsi nel mondo del lavoro
- Una fase di assistenza intensiva, rappresentata alternativamente da:
 - il Servizio di "Inserimento e avvio al lavoro", finalizzato alla ricollocazione delle persone nel mercato del lavoro;
 - il Servizio "Promozione e accompagnamento al tirocinio", finalizzato ad accrescere l'esperienza professionale e le competenze delle persone che si trovano in elevata difficoltà nella ricerca di lavoro;
 - il Servizio di "Accompagnamento all'avvio di impresa", mirato al raggiungimento di un risultato di autoimprenditorialità o autoimpiego.

DURATA:

"Reti Contrasto Crisi - Fallimento ICAR Industria Condensatori Spa in liquidazione": Comunicazione avvio progetto in data 10/03/2022; termine attività 04/03/2023

Progetto "GIANETTI RUOTE SRL": Comunicazione avvio progetto in data 15/03/2022; termine attività 09/03/2022

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Azioni di Rete per il Lavoro - Fase II - approvate con DGR XI/4074 del 21/12/2020.

PARTENARIATO:

La rete di partenariato dei progetti è composta da enti appartenenti al settore pubblico, privato e sociale, con sedi territoriali dislocate su tutta la Provincia di Monza e Brianza, a garanzia della copertura territoriale del progetto.

In funzione delle caratteristiche dei singoli progetti sono stati coinvolti: Provincia di Monza e della Brianza, le Amministrazioni Comunali di competenza territoriale (Monza e Ceriano Laghetto); Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza, Adecco Italia Spa, GiGroup Spa, CGIL Monza e Brianza, CISL Monza Brianza Lecco, UIL Monza, IAL Lombardia, CESVIP Lombardia, Energieia Impresa Sociale, IG Samsic Hr.

Relazione di monitoraggio 2022

RISULTATI:

“Reti Contrasto Crisi - Fallimento ICAR Industria Condensatori Spa in liquidazione”: il progetto, presentato a finanziamento da Afol Mb in qualità di ente capofila, è stato autorizzato da Regione Lombardia il 04 febbraio 2022. Tra febbraio e settembre 2022, Afol Mb ha preso in carico 46 destinatari (sui 75 previsti) e, di questi, 33 sono stati affidati ai partners operativi della rete per lo svolgimento dei servizi al lavoro e alla formazione. I restanti 13 utenti sono stati seguiti presso i Cpi di Monza Bramante e Seregno per l'erogazione dei servizi al lavoro individuali. (i percorsi individuali si concluderanno il marzo 2023). Nel complesso, nell'annualità 2022 sono state erogate: 46 ore di Accoglienza e 46 di Definizione del Percorso, 44 ore di Colloquio specialistico, 47 ore di Bilancio delle Competenze, 18 ore di Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro (individuale); 41 ore di Coaching. Nell'annualità 2022, 4 utenti in carico ad Afol Mb hanno iniziato un contratto di lavoro subordinato della durata superiore a 180 giorni.

Progetto "GIANETTI RUOTE SRL": il progetto, presentato a finanziamento da Afol Mb in qualità di ente capofila, è stato autorizzato da Regione Lombardia in data 04 febbraio 2022. Da febbraio a settembre, Afol Mb ha preso in carico 31 destinatari (sugli 80 previsti) e, di questi, 27 utenti sono stati affidati ai partners operativi della rete per l'erogazione dei servizi al lavoro. I restanti 4 utenti sono stati seguiti da Afol Mb e, nel 2022, sono state erogate: 31 ore di Accoglienza e 31 di Definizione del Percorso, 28 ore di Colloquio specialistico, 72 ore tra Bilancio di Competenze, Orientamento e Coaching. Un utente ha concluso il percorso anticipatamente a seguito della maturazione dei requisiti pensionistici.

Servizi rivolti ai lavoratori con disabilità

PREMESSA:

Le attività legate al Piano LIFT, sospese nel primo trimestre 2020 a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, sono state riprese progressivamente a seguito di individuazione delle procedure standard per l'erogazione a distanza dei servizi da parte della Provincia di Monza e della Brianza (atto dirigenziale R.G. 2142 del 22 dicembre 2020).

In tal modo è stata garantita, anche per il 2022, la possibilità per tutti gli operatori del territorio di continuare a gestire i servizi afferenti al piano LIFT sia in presenza, su appuntamento, che on-line.

SERVIZI DOTATI:

- Valutazione del potenziale della persona con disabilità

DESCRIZIONE:

In attuazione del Piano Provinciale per l'occupazione dei disabili, Afol MB ha costituito un partenariato per la realizzazione di interventi funzionali alla realizzazione di percorsi di valutazione del potenziale del lavoratore con disabilità, al fine di definire un panorama omogeneo delle attitudini, capacità e competenze.

OBIETTIVI:

Favorire l'incontro tra domanda-offerta di lavoro di soggetti con disabilità, tenendo in primaria considerazione le concrete capacità e abilità lavorative della persona.

DESTINATARI:

Relazione di monitoraggio 2022

Cittadini con disabilità, residenti o domiciliati nel territorio della Provincia di Monza e Brianza, iscritti negli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99 disponibili al lavoro, in possesso di Relazione Conclusiva - DPCM del 13.01.2000.

AZIONI:

La valutazione del potenziale passa attraverso il bilancio delle competenze che consiste in un percorso evolutivo la cui funzione è molteplice: presa di coscienza della realtà, valutazione delle competenze oggettivamente possedute dalla persona e potenziali (lavorative e trasversali), successiva individuazione di un percorso per raggiungere un obiettivo realistico desiderato dalla persona.

DURATA:

Nel corso del 2022 sono stati attivi due progetti

Progetto ID MB2006722 "Valutazione del potenziale della persona con disabilità Afol MB e Partner del territorio - 2021" - Bando MB0141 Data di avvio 11/01/2021 - Data di conclusione 17/06/2022

Progetto ID MB2007621 "Valutazione del potenziale della persona con disabilità Afol MB e Partner del territorio - 2022" - Bando MB0177- Data di avvio 18/06/2022 - Proroga al 30/04/2023.

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Provincia di Monza e della Brianza - Piano Provinciale L.I.F.T.

PARTENARIATO:

Afol MB (capofila), Consorzio Desio Brianza Asc, Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", Consorzio SIR Solidarietà in Rete, Offertasociale Asc, Mestieri Lombardia.

RISULTATI:

Al 31 dicembre 2022 sono stati complessivamente realizzati 349 percorsi di valutazione del potenziale così distribuite tra i diversi partner:

Ente	Totale	Di Cui Individuali	Di Cui Di Gruppo
AFOL Monza Brianza	55	34	21
Azienda Speciale Scuola Paolo Borsa	102	55	47
Consorzio Desio Brianza	105	72	33
Consorzio SIR Solidarietà in rete	10	5	5
Mestieri Lombardia	28	19	9
Offertasociale	49	26	23
Totale	349	211	138

- Dote Unica Lavoro Ambito Disabilità

Relazione di monitoraggio 2022

DESCRIZIONE:

Dote Unica Lavoro Ambito Disabilità rappresenta lo strumento messo a disposizione da Regione Lombardia per favorire l'occupazione ed accompagnare la persona con disabilità nell'inserimento o nel reinserimento lavorativo e nella riqualificazione professionale.

OBIETTIVI:

Consentire a tutti i lavoratori con disabilità di fruire di servizi specifici, finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo.

DESTINATARI:

La Dote Lavoro Ambito Disabilità è rivolta alle persone con le caratteristiche di disabilità descritte all'art. 1 della L. 68/1999, disoccupate o inoccupate, iscritte agli elenchi del collocamento mirato della Provincia di Monza e della Brianza, o occupate nel territorio provinciale.

Come specificato in premessa, anche i servizi legati alla DULD hanno subito una breve sospensione per poi ripartire in modalità mista (modalità a distanza e appuntamento in presenza) a seguito della comunicazione pervenuta dalla Provincia di Monza in data 27/03/2020. Nello specifico la procedura prevedeva per le doti disabilità, la possibilità di riconoscere un periodo di sospensione durante il quale era possibile svolgere, in modalità on-line, solo alcuni servizi, prevedendo il recupero di tale periodo attraverso una proroga del PIP di durata pari al periodo di sospensione. Successivamente con la comunicazione del 09/10/2020 la Provincia ha previsto la proroga fino al 30/04/2021 di tutti quei PIP che erano stati sospesi Causa Covid.

AZIONI:

In ottemperanza a quanto previsto dal bando, Afol MB raccoglie, attraverso i Centri per l'Impiego presenti sul territorio, le candidature di accesso alla graduatoria calcolata in base ai criteri approvati dal Sottocomitato Disabili della Provincia di Monza e della Brianza per l'assegnazione di doti attraverso la selezione dei destinatari con caratteristiche prioritarie. A tutti i potenziali assegnatari di dote viene erogato il servizio di "colloquio di accoglienza e accesso ai servizi", finalizzato alla registrazione dell'autocandidatura.

Inoltre, Afol MB eroga i percorsi dotali, definiti all'interno del piano d'intervento personalizzato concordato con i singoli destinatari, attraverso servizi modulati sulle necessità della persona e differenziati a seconda della fascia d'intensità di aiuto:

- Servizi di base
- Accoglienza e accesso ai servizi; Colloquio specialistico; Definizione del percorso.
- Accoglienza e orientamento
- Bilancio di competenze; Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità; Creazione rete di sostegno; Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro; Accompagnamento continuo.
- Consolidamento competenze
- Coaching; Formazione; Promozione di conoscenze specifiche nell'ambito della gestione di impresa; Tutoring e accompagnamento al tirocinio/work experience; Certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale.
- Inserimento lavorativo
- Mantenimento lavorativo
- Servizio di mantenimento al lavoro; Servizio di sostegno in cooperative sociali.
- Autoimprenditorialità.

Relazione di monitoraggio 2022

DURATA:

- Seconda Annualità - Data di avvio: 16/07/2020 Data conclusione 16/07/2021 (MB 0140)
- Terza Annualità - Data di avvio: 28/07/2021 Data conclusione: 25/07/2022 (MB 0164)
- Quarta Annualità- Data di Avvio: 08/06/2022 Data conclusione 31/12/2023 (MB 0169)

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Provincia di Monza e Brianza – Piano Provinciale L.I.F.T.

PARTENARIATO:

//

RISULTATI:

Seconda annualità

Sulla seconda annualità sono stati gestiti complessivamente 65 utenti. Nel corso del 2022 sono stati conclusi i percorsi dei 15 utenti ancora in carico. Sono state realizzate complessivamente 2.189 ore (di cui 86 nel 2022) così suddivise tra i seguenti servizi:

Tipologia di servizio	Ore
Accoglienza e accesso al servizio	115
Accompagnamento continuo	413
Bilancio di competenze	252
Coaching	448
Colloquio specialistico	118
Creazione rete di sostegno	145
Definizione del percorso	128
Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro	260
Tutoring e accompagnamento al tirocinio Work Experience	310
Totale	2.189

Terza annualità

Nel 2022 sono gestiti complessivamente 45 utenti, di cui 13 presi in carico nel 2022, a favore dei quali sono state realizzate complessivamente 883 ore. La tabella sottostante riporta il totale delle ore erogate agli utenti suddivise tra i seguenti servizi:

Tipologia di servizio	Ore
Accoglienza e accesso al servizio	15
Accompagnamento continuo	249
Bilancio di competenze	161

Relazione di monitoraggio 2022

Tipologia di servizio	Ore
Coaching	196
Colloquio specialistico	18
Creazione rete di sostegno	41
Definizione del percorso	17
Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro	158
Tutoring e accompagnamento al tirocinio Work Experience	28
Totale	883

Quarta annualità

Nel 2022 sono stati presi in carico complessivamente 40 nuovi utenti a favore dei quali sono state realizzate complessivamente 631 ore. La tabella sottostante riporta il totale delle ore erogate agli utenti suddivise tra i seguenti servizi:

Tipologia di servizio	Ore
Accoglienza e accesso al servizio	56
Accompagnamento continuo	160
Bilancio di competenze	91
Coaching	82
Colloquio specialistico	67
Creazione rete di sostegno	12
Definizione del percorso	50
Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro	87
Tutoring e accompagnamento al tirocinio Work Experience	26
Totale	631

Azioni di sistema

- Azioni di Rete per il Lavoro Ambito disabilità - Progetto Sistema 5

DESCRIZIONE:

Il Progetto "Sistema Cinque" rientra tra le azioni di rete ambito disabilità finalizzate a migliorare l'efficacia del sistema lavoro rivolto alle persone con disabilità attraverso la creazione e il potenziamento di reti territoriali integrate con i servizi sociali e socio-sanitari. La finalità ultima è l'inclusione delle persone disabili in contesti lavorativi e sociali attraverso la partecipazione attiva.

OBIETTIVI:

L'obiettivo principale del progetto è quello di creare le migliori condizioni territoriali per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità. I diversi soggetti della rete

territoriale, integrando le proprie competenze, garantiranno l'accompagnamento integrato delle persone prese in carico, sia durante che dopo il percorso di inserimento lavorativo.

DESTINATARI:

Isritti al collocamento mirato della Provincia di Monza e della Brianza, inseriti in un percorso di inserimento lavorativo (SIL, DULD, DUL, RDC, TIROCINIO, DOTE IMPRESA) e profilati in fascia 3 e 4 (D.G.R. 1106/13), o comunque in carico e segnalati dai Servizi Sociali del territorio e dal Comitato Tecnico provinciale (ex art. 8-1bis della L. 68/99) in possesso dei requisiti di cui all'art 8 L.68/99 a prescindere dalla fascia di profilazione e per i quali siano riscontrati problemi sociali/psicologici connessi all'emergenza sanitaria

Alternativamente alla presa in carico da parte dei servizi sociali o di altri servizi specialistici, il destinatario può essere in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

Disoccupato da più di 5 anni;

Invalità o certificazione INAIL pari o superiore all'80%;

Invalità psichica;

Persona con disabilità Over 50 anni.

(*Allargamento dei destinatari delle azioni di rete per il lavoro come previsto dal comitato tecnico L. 68 in seduta del 3/11/2018)

AZIONI:

La terza edizione di Sistema Cinque va in continuità con quanto costruito nelle precedenti edizioni del bando.

Sono state create 5 Reti territoriali strutturate sulla base della ripartizione geografica dei Piani di Zona: Carate, Desio, Monza, Seregno e Vimercate.

In ottemperanza a quanto previsto dall' Avviso "AZIONI DI RETE PER IL LAVORO AMBITO DISABILITÀ" il Progetto Sistema Cinque prevede una vasta gamma di servizi che possono essere rivolti al cittadino:

1. Servizi previsti dalla "Dote unica lavoro - ambito disabilità" (solo per coloro che non sono già beneficiari di DULD).
2. Servizi specialistici rivolti alla persona
 - A. Supporto psicologico rivolto alla persona con disabilità e/o alla sua famiglia;
 - B. Supporto educativo: (Cura di sé, Socializzazione e integrazione, Gestione del bilancio economico personale, Autonomia di spostamento sul territorio);
 - C. Servizi di interpretariato LIS;
 - D. Percorsi su autonomia personale e orientamento al lavoro per non vedenti o ipovedenti;
 - E. Servizi di Mediazione culturale (formazione sicurezza);
 - F. Accompagnamento e facilitazione all'inclusione sociale (Progetto Sow Well);
 - G. Formazione specialistica: (HACCP, competenze trasversali, formazione specialistica su richiesta azienda);
 - H. Servizi trasversali per il potenziamento delle reti;
 - I. Scouting aziendale (anche in aziende non in obbligo);
 - J. Formazione ai tutor aziendali sul tema della disabilità;
 - K. Attività di ESP (esperto nel supporto tra pari nell'ambito dell'area salute mentale).
 - L. Attività di gruppo per il potenziamento delle competenze trasversali
3. Indennità dirette
 - A. indennità di partecipazione;

Relazione di monitoraggio 2022

B. rimborso spese vive (vitto e trasporto durante la politica attiva e nei primi 6 mesi di inserimento lavorativo).

DURATA:

Prima Edizione: Data di avvio 01/06/2018 – Data conclusione 30/06/2020.

Seconda edizione: Data di avvio 18/02/2021 – Data conclusione 31/12/2021.

Terza Edizione: Data di Avvio 03/05/2022 – Data conclusione 31/12/2022 – Prorogato al 30/06/2023

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Provincia di Monza e Brianza – Piano Provinciale LIFT.

PARTENARIATO:

Afol MB nella prima edizione era capofila di due delle reti territoriali previste: Monza e Seregno e Partner di tutte le 5 Reti mentre nella seconda edizione ha mantenuto il ruolo di capofila solo per l'ambito di Seregno. Nella terza edizione, oltre a ricoprire il ruolo di Capofila della Rete dell'ambito di Seregno, ad Afol Mb è stato affidato il ruolo di Capofila di Progetto con funzione di coordinamento dei i capifila delle singole reti.

Le reti sono così costituite

- Rete Ambito di Monza: Scuola Borsa Capofila di rete, Collocamento Mirato, Afol, Codebri, Offertasociale, Mestieri Lombardia, Sir, Ial, Cs&L, Umana, Anmil, Ig Samsic Hr Spa, Ambito Monza, Asst Monza, Coop Azalea, Coop Ponte, Coop Solaris, Coop Oasi, Fondazione Stefania, Coop La Bottega, Coop Millemani, Coop Iride, Consorzio Comunità Brianza, Coop La Piramide Lavoro, Coop Il Capannone, Coop Spazio Aperto, Coop Tre Effe ,Diesis
- Rete Ambito di Seregno: Afol capofila di rete, Collocamento Mirato, Codebri, Offertasociale, Scuola Borsa, Mestieri Lombardia, Sir, Ial, Cs&L, Umana, Anmil, Ig Samsic Hr Spa, Ambito Seregno, Asst Vimercate, Coop Azalea, Coop Ponte, Coop Solaris, Coop Oasi, Fondazione Stefania, Coop La Bottega, Coop Millemani, Coop Iride, Consorzio Comunità Brianza, Coop La Piramide Lavoro, Coop Il Capannone, Coop Spazio Aperto, Coop Tre Effe ,Diesis
- Rete Ambito di Carate: Mestieri Lombardia capofila di rete, Collocamento Mirato, Afol, Codebri, Offertasociale, Scuola Borsa, Sir, Ial, Cs&L, Umana, Anmil, Ig Samsic Hr Spa, Ambito Carate, Asst Vimercate, Coop Azalea, Coop Ponte, Coop Solaris, Coop Oasi, Fondazione Stefania, Coop La Bottega, Coop Millemani, Coop Iride, Consorzio Comunità Brianza, Coop La Piramide Lavoro, Coop Il Capannone, Coop Spazio Aperto, Coop Tre Effe ,Diesis
- Rete Ambito di Desio: Codebri capofila di rete, Collocamento Mirato, Afol, Offertasociale, Scuola Borsa, Mestieri Lombardia, Sir, Ial, Cs&L, Umana, Anmil, Ig Samsic Hr Spa, Ambito Desio, Ambito Monza, Asst Vimercate, Coop Azalea, Coop Ponte, Coop Solaris, Coop Oasi, Fondazione Stefania, Coop La Bottega, Coop Millemani, Coop Iride, Consorzio Comunità Brianza, Coop La Piramide Lavoro ,Coop Il Capannone, Coop Spazio Aperto, Coop Tre Effe ,Diesis
- Rete Ambito di Vimercate: Offertasociale capofila di rete, Collocamento Mirato, Afol, Codebri, Scuola Borsa, Mestieri Lombardia, Sir, Ial, Cs&L, Umana, Anmil, Ig Samsic Hr Spa, Ambito Vimercate, Asst Vimercate, Coop Azalea, Coop Ponte, Coop Solaris, Coop Oasi, Fondazione Stefania, Coop La Bottega, Coop Millemani, Coop Iride, Consorzio Comunità Brianza, Coop La Piramide Lavoro, Coop Il Capannone, Coop Spazio Aperto, Coop Tre Effe ,Diesis

Al 31/12/2022 sono state avviate le seguenti azioni: Indennità Di Partecipazione, Corso Sicurezza Rischio Basso-Medio-Alto, Supporto Educativo Individuale Per Tirocinio Di Osservazione E Valutazione

Relazione di monitoraggio 2022

Extracurriculare In Coop. B, Corso Haccp, Gral Gruppo Di Supporto Psicici, Supporto Educativo Individuale, Supporto Psicologico Individuale, Laboratorio Propedeutico, Supporto Educativo Di Gruppo: Competenze Traversali Con Cs&L - Accorcia Le Distanze, Indennità Di Trasporto, Laboratorio Espressione Del Sé, Laboratorio in preparazione alla Patente, Gruppi Per Famiglie, Gruppo Educazione Finanziaria, Gruppo Gestione Degli Imprevisti, Gruppo Comunicare Nel Mondo Del Lavoro.

Questi servizi hanno coinvolto un totale di 123 utenti (56 Femmine e 68 Machi) di cui 19 (11 Femmine e 8 Maschi) nella rete di Seregno.

- Work Aut

DESCRIZIONE:

Il progetto si prefigge di attivare una rete di servizi, al fine di creare le condizioni per una presa in carico globale della persona con disturbo dello spettro autistico, assicurando ad essa più 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.

OBIETTIVI:

Creare una rete di soggetti e attori locali al fine di condividere strumenti, competenze e metodi che possano costituire un bagaglio comune per l'inserimento lavorativo delle persone con autismo, da modellare in base alle caratteristiche, preferenze e competenze del singolo.

DESTINATARI:

Persone con disturbi dello spettro autistico, che aspirino ad una occupazione corrispondente alle proprie capacità e propensioni e compatibile con le caratteristiche peculiari della sindrome

AZIONI:

Realizzazione di una analisi finalizzata a comprendere l'incidenza dei disturbi dello spettro autistico in provincia di Monza e della Brianza, con particolare attenzione alla fascia dei giovani adulti in uscita dai percorsi di istruzione e formazione, alla ricerca di un lavoro;

1. Rilevazione della presenza sul territorio di associazioni e servizi che si occupano specificatamente del tema in oggetto, identificandone le singole specificità e la tipologia delle azioni che essi svolgono nei confronti dei soggetti e delle loro famiglie e promozione della messa in rete di realtà e risorse del territorio monzese che operino a favore delle persone con disturbi dello spettro autistico;
2. Strutturazione di un percorso formativo, rivolto in primo luogo agli operatori del Piano LIFT, che permetta una maggior conoscenza delle caratteristiche, delle modalità di supporto e delle possibilità di intervento riguardanti le persone con disturbi dello spettro autistico;
3. Progettazione di un intervento sperimentale e innovativo sul tema della integrazione lavorativa che coinvolga persone con disturbi dello spettro autistico.

DURATA:

09/11/21 – 30/06/22 prorogato al 31/12/2022

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Relazione di monitoraggio 2022

“Azione di Sistema Finalizzata all’inserimento al lavoro di persone con disabilità con disturbi dello spettro autistico” - MB0166 - Piano Provinciale LIFT Annualità 2020 – 2021.

PARTENARIATO:

Afol Monza Brianza (Capofila) Offerta Sociale ASC, ASC Consorzio Desio Brianza e Azienda Speciale di Formazione Scuola Borsa, Umana S.p.A., IG Samsic HR S.P.A. e Mestieri Lombardia Consorzio di Coop. sociali SCS.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state realizzate insieme alla rete le seguenti attività:

1. la realizzazione di un’analisi finalizzata a comprendere l’incidenza dei disturbi dello spettro autistico in provincia di Monza e della Brianza, sia coinvolgendo le aziende del territorio sia coinvolgendo istituzioni ed enti territoriali.
2. la rilevazione della presenza sul territorio di associazioni e servizi che si occupano specificatamente del tema dello spettro autistico, identificandone le singole specificità e la tipologia delle azioni che essi svolgono nei confronti dei soggetti e delle loro famiglie: è stato avviato il 15 dicembre un Tavolo Permanente dell’Autismo, che mette in rete realtà territoriali al tema lavoro e autismo o che hanno progettato specifiche azioni di accompagnamento al lavoro;
3. la realizzazione di un percorso formativo, rivolto in primo luogo agli operatori del Piano LIFT, che ha permesso una maggior conoscenza delle caratteristiche, delle modalità di supporto e delle possibilità di intervento riguardanti le persone con disturbi dello spettro autistico;
4. la costruzione di un modello di presa in carico sperimentale e innovativo sul tema della integrazione lavorativa che ha coinvolto 14 persone con disturbi dello spettro autistico.

- Azione di sistema finalizzata al sostegno di contesti professionali collaborativi

DESCRIZIONE:

L’azione di sistema nasce dall’esigenza, rilevata tramite focus group territoriali, di strutturare contesti professionali collaborativi, ove convergano una pluralità di competenze professionali.

Tramite la partecipazione agli interventi proposti, gli operatori hanno la possibilità di un confronto e una condivisione durante la propria attività, soprattutto quando si seguono i casi più complessi, che richiedono la forza della rete.

OBIETTIVI:

L’obiettivo dell’azione di sistema è sperimentare più efficaci metodologie condivise di lavoro al fine di migliorare della qualità professionale erogata e di favorire il confronto tra le diverse esperienze professionali, determinando il miglioramento del lavoro di rete.

DESTINATARI:

Il personale qualificato di AFOL MB che eroga servizi del Piano LIFT della Provincia di Monza e della Brianza. Sono altresì destinatarie indirette le persone con disabilità iscritte alle liste provinciali e

Relazione di monitoraggio 2022

beneficiarie di politiche attive del Piano LIFT, fruitori di una presa in carico sempre più consapevole ed efficace.

AZIONI:

- LA RIUNIONE D'ÉQUIPE rappresenta una vera e propria risorsa del lavoro sociale; è il metodo più efficace di lavoro per favorire il raggiungimento degli obiettivi professionali ed inoltre tutela l'operatore da eventuali rischi di isolamento e di burn-out professionale.
- L'ÉQUIPE INTEGRATA prevede l'organizzazione di incontri periodici allargati, multidisciplinari/multiprofessionali composti da professionisti di provenienza diversa, prevede la partecipazione di una rete² di servizi con competenze specifiche diverse, non esclusivamente nel campo dell'integrazione lavorativa.
- LA SUPERVISIONE è un percorso nel quale ci si verifica come professionisti, un "campo neutro" di riflessione operativa, un percorso di presa di coscienza costruttiva dei problemi presenti nella relazione con le persone con disabilità.
- LA FACILITAZIONE consente di promuovere la relazione tra Servizi ed Enti, permettendo processi decisionali partecipativi e orientati al consenso e una approfondita conoscenza dei servizi della rete.

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Avviso provinciale per azione di sistema finalizzata al sostegno di contesti professionali collaborativi - Piano LIFT Fondi 2019, annualità 2020 - 2021

DURATA:

Da ottobre 2021 a giugno 2022

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state realizzate:

- 5 incontri di équipes integrate di due ore ciascuna con diversi operatori tra servizi sociali, CPS ed enti del territorio (Offerta Sociale).
- 5 incontri di supervisione di due ore ciascuno con la presenza di tutta l'équipe all'interno della quale operano diversi operatori tutor di DULD del Piano LIFT2020-2021 BandoMB0164 unitamente al coordinatore del servizio ed al supervisore esterno. In ciascuna supervisione abbiamo approfondito la storia di vita ed il percorso di presa in carico di almeno un caso.
- 5 incontri di facilitazione di due ore ciascuno con la presenza di tutta l'équipe all'interno della quale operano diversi operatori tutor di DULD del Piano LIFT2020-2021 BandoMB0164, match, valutazione del potenziale, unitamente al coordinatore del servizio ed al facilitatore esterno.

Altri progetti ambito disabilità

-Progetto D.E.A. Disability Employment And Inclusion

DESCRIZIONE:

Il progetto D.E.A., che vede come capofila IAL Lombardia, intende consolidare le reti territoriali costruite negli anni - nei territori di Milano, Monza, Brescia, Como, Cremona, Varese, Viadana (MN) - tra servizi preposti al collocamento mirato, servizi socio-sanitari, enti di formazione, cooperative, associazioni per

sperimentare un “modus operandi di collaborazione tra le reti territoriali” che favorisca l’inclusione lavorativa della persona con disabilità in un’ottica di crescita e di ritorno al lavoro, sensibilizzando i territori e le imprese in ottemperanza e non della legge 68/99 e delle opportunità ex art.14 con le cooperative sociali per ridurre le attuali scoperture aziendali.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi specifici del progetto D.E.A. intendono contribuire in modo concreto alle criticità che maggiormente limitano l’inserimento di persone con disabilità nei territori di Milano, Monza, Brescia, Como, Cremona, Varese, Viadana (MN) per:

- favorire lo scambio di pratiche maturate in ogni territorio per rafforzare e far crescere un sistema di rete a livello interregionale, che sostenga i territori più piccoli e periferici, valorizzando il ruolo di ciascun attore: servizi di collocamento mirato, servizi sociosanitari, le imprese, le cooperative e le associazioni.
- collaborare con lo staff dei collocamenti mirati nell’azione di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, che dalle ultime ricerche sul tema risulta essere ancora debole. Potenziare il servizio di selezione favorisce un inserimento stabile ed efficace sia per la persona che per l’impresa;
- sensibilizzare e incontrare le aziende - sia in obbligo che non - per presentare esperienze positive, strumenti innovativi che hanno favorito il passaggio culturale dall’obbligo all’opportunità e che hanno reso possibile inserimenti lavorativi di valore in altre realtà;
- promuovere con imprese e cooperative sociali l’opportunità dell’art.14 quale modalità ulteriore per adempiere alla normativa;
- potenziare la strategia di IAL insieme alla rete in termini di innovazione e personalizzazione di azioni, strumenti, metodologie per formare e accompagnare le persone nell’inserimento lavorativo.

DESTINATARI:

Aziende ubicate sul territorio Lombardo (in obbligo e non)

AZIONI:

Le azioni che verranno introdotte sono molteplici e contribuiscono direttamente alla realizzazione degli obiettivi specifici:

- 7 eventi locali (1 in ogni territorio) per promuovere esperienze positive e buone pratiche presso le comunità locali;
- incontri periodici con lo staff dei collocamenti mirati e le sedi IAL e i partner coinvolti nel progetto per promuovere progettualità condivise;
- erogazione in rete di servizi di orientamento, accompagnamento, selezione, tutoraggio per disabili deboli, anche attraverso l’attivazione di doti;
- azioni di qualificazione/ riqualificazione professionale “on the job” specifici per l’inserimento nel settore dei servizi e reception e nelle pulizie;
- 7 seminari di sensibilizzazione (1 in ogni territorio coinvolto) dedicati alle imprese locali su temi specifici che limitano/bloccano le assunzioni di persone con disabilità;
- 45 visite promozionali in azienda in obbligo e non con la finalità di ridurre le scoperture nel territorio coinvolti;
- creazione di strumenti di promozione (flyer informativi, video- pillole, post sui social etc.) rivolti alle imprese per lo sviluppo della responsabilità sociale d’impresa e agli attori del territorio per aumentare la sensibilità e conoscenza nelle comunità locali;
- aggiornamento degli strumenti e delle metodologie utilizzati dai professionisti coinvolti: metodologia del living lab, personalizzazione della formazione (in presenza e in FAD) a seconda

Relazione di monitoraggio 2022

delle tipologie di disabilità; servizi di accompagnamento: come laboratori esperienziali e simulazioni di messa in situazione, valorizzazione della figura del disability manager.

DURATA:

24 mesi (18 giugno 2020 – 18 giugno 2022)

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Fondazione Cariplo – Abili al Lavoro 2019

PARTENARIATO:

IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia Srl Impresa Sociale (Capofila), Agenzia Formazione Orientamento e Lavoro Monza e Brianza, Consorzio Desio E Brianza, Arcos Società Cooperativa Sociale Onlus, Scuola Paolo Borsa, Il Gabbiano Società Cooperativa Sociale Onlus, Nitor Sociale Società Cooperativa Sociale

RISULTATI:

A partire dall'avvio del progetto AFOL MB ha partecipato attivamente agli incontri periodici con i partner e alle cabine di regia del Progetto.

Ha collaborato alla realizzazione dei materiali informativi sui servizi, rivolti alle aziende e alla realizzazione di un video pillola, avente ad oggetto i servizi del Promotore L. 68.

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività di promozione con aziende di Monza e Brianza (prevalentemente in modalità a distanza) volti a sensibilizzarle sui temi dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e a condividere le opportunità territoriali.

Servizi di welfare

- Accordo Territoriale per la valorizzazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese di ATS Brianza

DESCRIZIONE:

L' "Accordo Territoriale per la valorizzazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese" intende valorizzare la famiglia come soggetto attivo e risorsa del welfare, attivando un complesso di azioni e d'interventi rivolti a donne e uomini di diverse generazioni, attraverso la collaborazione tra persone, famiglie, enti no profit, enti e istituzioni pubbliche, sistema imprese e parti sociali.

Si intende, quindi, sostenere nel territorio di riferimento la costruzione e lo sviluppo di un coerente sistema di politiche e di azioni integrate volte a favorire la conciliazione famiglia-lavoro, attraverso:

la creazione di una rete di partner pubblico-privati in grado di recepire e promuovere politiche concrete per la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro (Rete Territoriale di Conciliazione);

l'implementazione dei processi di conciliazione con particolare attenzione alle micro, piccole e medie imprese localizzate in Lombardia.

Afol MB ha sottoscritto tale Accordo in data 27/03/2014 condividendone gli obiettivi e le linee di azione. A partire da gennaio 2017, Afol MB ha confermato l'adesione all'accordo per la valorizzazione delle

Relazione di monitoraggio 2022

politiche territoriali di conciliazione famiglia, per il proseguo delle attività, come da DGR 5969/2016 e D.G.R 1017/18.

OBIETTIVI:

L'obiettivo è quello di aderire alla Rete Territoriale di Conciliazione, attraverso la partecipazione ad una o più Alleanze Territoriali di Conciliazione, al fine di:

sostenere la libera partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici gravati da compiti di cura dei familiari;

facilitare la diffusione delle buone pratiche e della cultura in tema di conciliazione, delle politiche dei tempi, del secondo welfare, della valorizzazione del personale e dell'organizzazione del lavoro;

favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

potenziare il benessere della comunità e la competitività del sistema economico territoriale;

migliorare il benessere all'interno del nucleo familiare.

DESTINATARI:

Il progetto si rivolge a tutti gli aderenti all'Accordo Territoriale della Provincia di Monza e Brianza e indirettamente a tutti gli stakeholder e ai beneficiari finali delle azioni.

AZIONI:

Partecipazione ad una o più Alleanze Territoriali di Conciliazione;

interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione.

DURATA:

Data di avvio: 27/03/2014 - Data di conclusione: 30/06/2016. È stata richiesta una proroga al 15.01.2017. L'accordo è stato confermato fino a maggio 2023.

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Regione Lombardia attraverso ATS BRIANZA

PARTENARIATO:

Rete territoriale unificata di conciliazione famiglia lavoro.

RISULTATI:

Il piano territoriale (prorogato a maggio 2023) per la conciliazione della Provincia di Monza e Brianza e della Provincia di Lecco è stato validato con Prot. ATS n. 40847 del 30/06/2020 - Nota regionale del 29/06/2020.

- Family Hub 3.0

DESCRIZIONE:

Il progetto "Family Hub 3.0" si inserisce nell'ambito del Piano di azione territoriale sulla conciliazione famiglia-lavoro a valere Avviso per Alleanze Locali/Azione di sistema per la Conciliazione Vita Lavoro di cui alla D.G.R 2398/19 e al Decreto n. 486/20. Il progetto, che prosegue le attività svolte del precedente Family Hub 2.0, è volto a migliorare i livelli di identificazione del fabbisogno, programmazione e coordinamento degli interventi di conciliazione territoriali, valorizzando le esperienze, uniformando le prassi tra gli Ambiti distrettuali e favorendo una ricomposizione e integrazione tra differenti aree di policy (pari opportunità, sociale, educativa, del lavoro) in capo agli Uffici di Piano.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi del progetto sono:

Consolidare la conoscenza e l'utilizzo dei servizi di conciliazione da parte di genitori lavoratori e favorire la loro fruizione, garantendo trasparenza e pluralità nella scelta dell'offerta attraverso il Portale Welfare Brianza;

Individuare e potenziare servizi di conciliazione sempre più funzionali alle specifiche esigenze delle famiglie;

Favorire la fruizione di servizi di conciliazione a target non raggiunti con altre misure statali, regionali o locali;

Sviluppare una riflessione e una riorganizzazione del lavoro, con modalità diversificate, per sostenere un cambiamento culturale, che l'attuale situazione di emergenza sanitaria ha ulteriormente reso urgente per diversi soggetti;

Approfondire gli aspetti operativi per la gestione di un progetto di Smartworking e accompagnare i referenti delle aziende e organizzazioni, attraverso un valido supporto metodologico, nell'introduzione dello stesso.

DESTINATARI:

Tutti i cittadini e le aziende del territorio provinciale in qualità di fruitori dell'offerta dei servizi di conciliazione.

AZIONI:

Il raggiungimento degli obiettivi è subordinato alla realizzazione di una serie di azioni:

- Area servizi per la gestione del pre e post scuola e dei periodi di chiusura scolastica - Erogazione contributi per il sostegno dei Servizi Conciliativi;
- Area Servizi di Consulenza - Sviluppo di Piattaforma territoriale per l'accesso a servizi di conciliazione;
- Area Servizi di Consulenza - Smartworking LAB.

Ad Afol MB compete, in particolar modo, la realizzazione di un percorso di consulenza alle imprese e alle pubbliche amministrazioni/enti pubblici per la progettazione e realizzazione di un laboratorio di confronto e co-design di progetti di Smartworking organizzato come segue:

1^ mezza giornata: sessione dedicata all'analisi della predisposizione delle strutture organizzative all'introduzione dello Smartworking e definizione di una roadmap di introduzione sulla base del livello di readiness della propria organizzazione. Si prevede la realizzazione di due edizioni, dedicate rispettivamente a pubbliche amministrazioni e ad aziende private.

Relazione di monitoraggio 2022

2^ mezza giornata: sessione dedicata alla definizione del modello di Smartworking dal punto di vista organizzativo e tecnologico. Si prevede la realizzazione di due edizioni, dedicate rispettivamente a pubbliche amministrazioni ed aziende private.

3^ mezza giornata: sessione dedicata alla valutazione dell'andamento di un progetto di Smartworking e alla definizione di una possibile dashboard di monitoraggio.

Si prevede la realizzazione di un'unica edizione dedicata a pubbliche amministrazioni e aziende private.

4^ mezza giornata: successivamente al periodo di sperimentazione, sessione conclusiva di confronto sulle diverse esperienze di implementazione di progetti di Smartworking. Si prevede la realizzazione di due edizioni, dedicate rispettivamente a pubbliche amministrazioni/enti locali e a piccole e medie aziende private.

DURATA:

Data di avvio: Giugno 2020 - Data di conclusione: Maggio 2023.

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Regione Lombardia D.G.R 2398/19 e al Decreto n. 486/20.

PARTENARIATO:

Enti appartenenti alla Alleanza InterAmbiti di Monza Brianza: Offertasociale (in qualità di capofila), Comune di Biassono, Comune di Desio, Comune di Monza, Comune di Seregno, ALSPES, AfolMB, Provincia di Monza e della Brianza, Cisl Monza Brianza Lecco, CGIL Monza e Brianza, Associazione Slowworking, Università Bicocca, Associazione Puppenfesten, Siosfera Onlus, Istituto Marcello Candia, Consorzio Comunità Brianza, API, Consorzio Desio Brianza, Easy Mamma, Associazione Forti e Liberi, Gaia Cooperativa Sociale, Cooperativa Oplà, Cooperativa Koinè, Cooperativa La Grande Casa, Cooperativa Airone, Cooperativa Il mondo di Emma, Fraternità Capitanio, Tre Effe Cooperativa, Due punti e a Capo, Fondazione Martini.

RISULTATI:

Nel 2022 sino stati realizzati i 2 percorsi di Smartworking LAB previsti nel progetto:

Seminario	Date	Numero di incontri	tipologia	Numero di partecipanti
FAMILY HUB Smart Working LAB Per PA	01/04/22	4 incontri	in presenza	12 partecipanti ad ogni incontro
	25/05/22	dalle 9 alle 13	in presenza	
	09/06/22	in presenza	in presenza	
	20/06/22	c/o provincia di MB	in presenza	
FAMILY HUB Smart Working LAB Per Aziende	08/11/22	4 incontri	in presenza	9 partecipanti ad ogni incontro
	22/11/22	dalle 9 alle 13	in presenza	
	29/11/22	in presenza	in presenza	
	13/12/22	c/o provincia di MB	in presenza	

- Lybra-Azioni di formazione e sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro*DESCRIZIONE:*

Il progetto "LYBRA - Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro" si inserisce nell'ambito del Piano di azione territoriale sulla conciliazione famiglia-lavoro a valere Avviso per Alleanze Locali/Azione di sistema per la Conciliazione Vita Lavoro di cui alla D.G.R 2398/19 e al Decreto n. 486/20. Il progetto intende supportare l'intera rete conciliazione e il suo consolidamento in un'ottica di ampliamento delle esperienze, delle risposte al territorio e del Know How.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi del progetto sono:

Consolidare la conoscenza e l'utilizzo dei servizi di conciliazione da parte di genitori lavoratori e favorire la loro fruizione, garantendo trasparenza e pluralità nella scelta dell'offerta attraverso il Portale Welfare Brianza

Individuare e potenziare servizi di conciliazione sempre più funzionali alle specifiche esigenze delle famiglie,

Favorire la fruizione di servizi di conciliazione a target non raggiunti con altre misure statali, regionali o locali.

Sviluppare una riflessione e una riorganizzazione del lavoro, con modalità diversificate, per sostenere un cambiamento culturale, che l'attuale situazione di emergenza sanitaria ha ulteriormente reso urgente per diversi soggetti.

Approfondire gli aspetti operativi per la gestione di un progetto di Smartworking e accompagnare i referenti delle aziende e organizzazioni, attraverso un valido supporto metodologico, nell'introduzione dello stesso

DESTINATARI:

Tutti i cittadini e le aziende del territorio provinciale in qualità di fruitori dell'offerta dei servizi di conciliazione.

AZIONI:

1. Creazione di un piano di comunicazione coordinato, realizzazione di strumenti multimediali da utilizzare in contesti diversi con sessioni video per la divulgazione delle iniziative, la definizione di una linea editoriale di supporto ai diversi soggetti partner della rete, raccordo dei diversi canali esistenti, engagement studenti per un percorso di sensibilizzazione;

2. Realizzazione di 5 sportelli conciliazione di informazione/consulenza e orientamento rispetto a tutte le misure di conciliazione/welfare presenti e che andranno a realizzarsi.

3. Formazione/sensibilizzazione dei diversi soggetti del territorio e degli enti pubblici e locali sulle seguenti tematiche (azione in capo ad Afol MB):

Smartworking, tramite una ricognizione del territorio in ambito pubblico e privato e l'avvio di momenti di formazione/sensibilizzazione con la finalità di portare eventuali realtà interessate ad avviare possibili

Relazione di monitoraggio 2022

sperimentazioni e/o alla definizione di una graduale pianificazione di azioni attuative in stretta connessione con le azioni dell'Alleanze locali;

tematiche correlate alla legge 28/2004 tramite la sensibilizzazione del territorio e degli Enti pubblici sull'argomento promuovendo la rivisitazione della situazione attuale e lo scambio di buone prassi per far ripartire un processo di riflessione sui tempi della città e ipotizzare nel triennio possibili ulteriori sperimentazioni con città campione particolarmente sensibili.

DURATA:

Data di avvio: giugno 2020 - Data di conclusione: maggio 2023.

FONTE DI FINANZIAMENTO :

Regione Lombardia D.G.R 2398/19 e al Decreto n. 486/20.

PARTENARIATO:

Afol Monza Brianza (con il ruolo di Capofila), Associazione Puppenfesten, CGIL Camera del Lavoro di Monza e Brianza, CGIL Camera del Lavoro di Lecco, CISL Monza Brianza Lecco, CST UIL del Lario, Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera, Provincia di Monza e della Brianza, Sociosfera Onlus s.c.s.

RISULTATI:

Nel 2020 Afol MB ha svolto, in sinergia con le azioni del progetto Family Hub 3.0, un significativo lavoro per il coinvolgimento delle Pubbliche Amministrazioni e delle Imprese. È stato elaborato un questionario di ricognizione delle "prassi attuate in emergenza per il contenimento della diffusione del Coronavirus" rivolta ai Comuni della Provincia e a un campione significativo di piccole e medie imprese: sono stati compilati 70 questionari, di cui 42 da Comuni (per complessivi 44 Comuni essendo presenti due unioni), 14 da imprese profit e 14 da imprese no profit.

Nel 2021 sono stati realizzati 3 focus group con le Pubbliche Amministrazioni e le Imprese del territorio:

22 aprile 2021: Pubbliche Amministrazioni della Provincia di Monza e della Brianza

18 maggio 2021: Imprese della Provincia di Monza e della Brianza e Lecco

19 luglio 2021: Pubbliche Amministrazioni della Provincia di Lecco

Inoltre, nel secondo semestre 2021 sono stati realizzati due seminari sulle tematiche di Smartworking rivolte a tutte le Pubbliche Amministrazioni:

22 settembre 2021 dalle 9.00 alle 13.00: "SMART WORKING: PROSPETTIVE ED EVOLUZIONI FUTURE DEL LAVORO AGILE NELLA PA"

14 dicembre dalle 9.30 alle 12.30: "SMART WORKING: PROSPETTIVE ED EVOLUZIONI FUTURE DEL LAVORO AGILE NELLA PA"

Entrambi i seminari sono stati condotti dalla Dott.ssa Alessandra Gangai, direttrice del Tavolo di Lavoro "Smart Working delle PA" e senior Researcher Osservatorio Smart Working e HR Innovation Practice.

Nel 2022 è stato realizzato il seguente seminario, condotto dal Dott. Emanuele Dagnino:

Relazione di monitoraggio 2022

Seminario	Date	Numero di incontri	tipologia	Numero di partecipanti
LYBRA Smart Working nelle PA	01/12/22	1 webinar dalle 9 alle 13 on line	online	6 partecipanti

Progetti rivolti ai giovani

- #strategiagiovani: talento, innovazione e futuro.

DESCRIZIONE:

Il progetto si è prefissato di sviluppare percorsi orientati a facilitare l'ingresso e la permanenza dei giovani (15/34 anni) nel mondo del lavoro e sostenerli nelle fasi di transizioni studio/lavoro e lavoro/lavoro, anche attraverso l'acquisizione e valorizzazione di soft skills e nuove competenze.

OBIETTIVI:

Sviluppare un sistema di comunicazione efficace che raggiunga i giovani in modo continuativo con un'informazione integrata che faciliti l'incontro domanda/offerta di lavoro (Azione 1 Comunicazione);

Dotare i giovani di strumenti per orientarsi nel mondo del lavoro: conoscenza del sé e delle proprie competenze, conoscenza del mercato del lavoro e delle figure professionali richieste, modalità di candidarsi e conoscenza dei canali di ricerca del lavoro (Azione 2 - Orientamento al lavoro);

Offrire percorsi formativi mirati e finalizzati allo svolgimento di tirocini/stage/inserimento lavorativo (Azione 3 - Formazione specifica);

Valorizzare le esperienze significative svolte dai giovani in contesti educativi, formativi, di volontariato, lavorativi che consentano l'acquisizione di conoscenze e competenze tecniche e soft skills (Azione 4 - Esperienze di cittadinanza attiva);

Valorizzare la creatività dei giovani intesi come innovatori di un mercato del lavoro in continua trasformazione supportandoli nello sviluppo di idee imprenditoriali (Azione 5- #GiovanImpresa - Azione 6- Silva 26);

Attuare un piano di monitoraggio per verificare l'andamento di ogni azione, gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alla tempificazione prevista e, ove necessario, prevedere una ripianificazione delle azioni (Azione 7).

DESTINATARI:

Giovani tra i 16-34 anni che si trovano nel periodo di transizione studio/ lavoro: studenti, inoccupati e disoccupati (nel territorio di Monza e Brianza)

AZIONI:

AFOL MB ha partecipato alla realizzazione delle azioni di Orientamento al Lavoro e Formazione specifica, erogando le seguenti attività:

Relazione di monitoraggio 2022

- Mappatura del Mercato del lavoro e dei trend occupazionali relativi ai giovani
- Realizzazione di job club
- Realizzazione di video CV
- Realizzazione di visual CV
- Realizzazione di profili grafo diagnostici
- Servizio Eures
- Realizzazione di percorsi formativi sulle soft skills
- Realizzazione di percorsi formativi sulla digitalizzazione

DURATA:

01/10/20 – 31/10/21 (proroga al 31/03/22)

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Bando “La Lombardia è dei Giovani 2020” (d.d.s. 5673 del 13 maggio 2020)

PARTENARIATO:

Capofila: Comune di Monza

Partner aderenti: AFOL MB, Azienda Speciale di Formazione Scuola Paolo Borsa, CSV Monza Lecco Sondrio, Cooperativa Sociale CARROBIOLO 2000 A R.L.

Partner sostenitori: Progetto Elianto (gruppo informale), Associazione Brianza solidale,

Impact hub Trentino, Assolombarda, L'istituto Tecnico Statale Commerciale per geometri Achille Mapelli di Monza, Fondazione della comunità di Monza e Brianza ONLUS

RISULTATI:

AFOL MB ha partecipato, sin dall'avvio del progetto, a tutte le fasi di realizzazione del sito, contribuendo all'implementazione dei contenuti e realizzando presentazioni dei servizi di propria competenza.

Nel corso del 2021 AFOL MB ha inoltre realizzato, nell'ambito delle azioni 2 (orientamento al lavoro) e 3 (formazione specifica):

- 10 job club della durata di 8 ore (suddivise in due incontri);
- 10 profili grafo diagnostici;
- 15 Percorsi Eures (9 colloqui individuali e 6 incontri di gruppo online e onsite);
- Organizzazione dell'evento Strategia X – alla scoperta del Mondo del Lavoro;
- 5 percorsi formativi sulle soft skills;
- 3 percorsi formativi sulla digitalizzazione.

Nel corso del 2022 AFOL MB a seguito di proroga del progetto fino al 31/03/2022 ha inoltre realizzato:

- 6 job club della durata di 4 ore
- 5 profili grafo diagnostici della durata di 8 ore ciascuno
- 20 video-colloqui

- #strategiagiovani 2.0

DESCRIZIONE:

Relazione di monitoraggio 2022

Il progetto si prefigge di sviluppare interventi diretti a favore dei giovani per promuovere l'autonomia, la crescita personale e professionale e la partecipazione attività alla vita della comunità, con particolare attenzione ai seguenti temi: orientamento al mondo del lavoro, educazione finanziaria, mobilità dei giovani e sviluppo sostenibile.

OBIETTIVI:

1. Facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro (Azione 1 Strategia giovani e Azione 2 Strategia giovani 2.0)
2. Raggiungere il maggior numero di giovani possibili, con particolare riferimento ai NEET (Azione 1 Strategia giovani e Azione 2 Strategia giovani 2.0)
3. Promuovere le diverse opportunità presenti sul territorio: orientamento al lavoro, formazione, percorsi di inserimento lavorativo, percorsi autoimprenditorialità, percorsi di cittadinanza attiva (Azione 1 Strategia giovani e Azione 2 Strategia giovani 2.0)
4. Offrire ai giovani seminari workshop di orientamento (scrivere cv, lettera di presentazione, sostenere un colloquio, ricerca attiva del lavoro etc), corsi di formazione specifica di alta qualità e softskill; percorsi di inserimento lavorativo (Azione 3 Agenda delle Opportunità)
5. Contribuire alla progettazione e avvio della fase sperimentale di un sistema coordinato a livello regionale di servizi per l'orientamento (Azione 4 Adesione al sistema coordinato a livello regionale di servizi per l'orientamento)
6. Verificare l'andamento di ogni azione, gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alla tempificazione prevista e, ove necessario, comprende una ripianificazione delle azioni (Azione 5 Monitoraggio e valutazione)

DESTINATARI :

Giovani tra i 16-34 anni che si trovano nel periodo di transizione studio/ lavoro: studenti, inoccupati e disoccupati (nel territorio di Monza e Brianza)

AZIONI:

AFOL MB ha partecipato alla realizzazione delle azioni di Orientamento al Lavoro erogando le seguenti attività:

Realizzazione di Job Club

Servizio Eures

DURATA:

01/10/2021 - 31/10/22

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Relazione di monitoraggio 2022

BANDO "LA LOMBARDIA È DEI GIOVANI" 2021 - D.D.S. DEL 3/06/2021, N. 7568

PARTENARIATO:

Capofila: Comune di Monza

Partner aderenti: AFOL MB, Università degli Studi di Milano Bicocca, Cooperativa Sociale CARROBIOLO 2000 A R.L, Associazione CREDA onlus, Centro Servizio per il Volontariato Monza Lecco Sondrio, COMUNE DI CREMONA.

Partner sostenitori: Associazione Brianza solidale, Assolombarda, Fondazione della comunità di Monza e Brianza ONLUS, Associazione di Promozione Sociale Ripethub,

RISULTATI:

AFOL MB ha partecipato, sin dall'avvio del progetto, a tutte le fasi di realizzazione del sito, contribuendo all'implementazione dei contenuti e realizzando presentazioni dei servizi di propria competenza.

Nel corso del 2022 AFOL MB ha inoltre realizzato, nell'ambito dell'azione 2 (orientamento al lavoro):

- 40 job club della durata di 4 ore ciascuno;
- 10 consulenze Eures (2 individuali e 8 incontri di gruppo online e onsite);

- Progetti di Servizio Civile Regionale nell'ambito di Garanzia Giovani: "Dal campo alla vita: il valore dello sport come strumento di crescita" e "Si può fare! Percorsi sportivi equestri integrati di crescita e inclusione sociale"

DESCRIZIONE:

Le due progettualità sono state avviate a settembre 2021 e si sono concluse nel 2022. Le azioni si sono sviluppate nel territorio della provincia di Lecco e Monza Brianza. L'ASDDE Monsereno Horses e l'ASD Monsereno NO LIMITS Onlus, entrambe con sede ad Imbersago (LC) sono realtà ben radicate nel territorio e da molteplici anni svolgono attività a favore di minori, famigli e adulti oltre che della cittadinanza in genere, con particolare attenzione alle fasce più fragili e vulnerabili e delle persone con disabilità (persone con disabilità fisiche di tipo motorie quali paraplegie o tetraplegie, esiti di trauma, di tipo sensoriale o della comunicazione, disabilità psichiche quali disturbo dello spettro autistico, psicosi, sindrome di down, sindromi genetiche rare, ritardi cognitivi, epilessie, disturbi generalizzati dello sviluppo, disturbi del comportamento).

OBIETTIVI:

Entrambi i progetti hanno previsto la realizzazione di esperienze di Servizio civile Regionale volte a sviluppare percorsi di crescita attraverso lo sport, utilizzando il forte elemento di educazione informale quale il Cavallo e l'Equitazione,

Il primo progetto si è basato sul presupposto che l'approccio ad uno sport che prevede la relazione con un animale costituisca una grande leva per lo sviluppo di potenzialità individuali e gruppal di tipo emotivo, cognitivo e relazionale.

Il secondo progetto ha inteso avviare e/o potenziare servizi di utilità sociale rivolti alle fasce fragili della popolazione nella fattispecie a persone con disabilità fisiche e/o psichiche e/o con svantaggi sociali così da consentirne la possibilità lavorativa, formativa e riabilitativa

Relazione di monitoraggio 2022

Elemento centrale di entrambi i progetti è stato lo sport, in particolare lo sport equestre, quale strumento educativo e veicolo di aggregazione e inclusione sociale.

DESTINATARI:

NEET 18-28 anni, disoccupati che non frequentino un percorso di istruzione o formazione

AZIONI:

Il progetto ha previsto:

attivazione di percorsi formativi specifici mediante il coinvolgimento di diverse figure professionali specialistiche: tecnico equestre, pedagogo, psicomotricista, educatore, psicologo.

realizzazione di 6 esperienze di Servizio Civile Regionale.

DURATA:

12 mesi (settembre 2021 – agosto 2022)

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Avviso per l'attuazione dell'iniziativa Garanzia Giovani – misura servizio civile fase II in Lombardia in attuazione della D.G.R n. XI/197 del 11/06/2018, di approvazione dello schema di convenzione tra l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e Regione Lombardia, successivamente sottoscritta il 05/07/2018, e della D.G.R n. XI/550 del 24/09/2018, di approvazione del Piano esecutivo regionale di attuazione della nuova Garanzia Giovani.

PARTENARIATO:

L'ASDDE Monsereno Horses, l'ASD Monsereno NO LIMITS Onlus, AFOL MB

RISULTATI :

La promozione del progetto nel 2021 aveva già consentito il reclutamento e la selezione di cinque dei sei beneficiari ai quali, tra ottobre e novembre 2021, era stata attivata una Dote Garanzia Giovani. Nel 2022 si è riusciti a individuare il sesto partecipante a cui è stata avviata la Dote Garanzia Giovani in data 01/03/2022. Come per le precedenti Doti del 2021, sono state erogate 3 ore di servizi al lavoro ("Accoglienza e Informazione sul Programma", "Accesso alla Garanzia Giovani: Colloquio di Orientamento", "Accesso alla Garanzia Giovani: Patto di Servizio e Profiling").

Dal 15 marzo al 24 maggio 2022, presso il Cfp "Marconi" di Concorezzo si è svolto il corso di formazione "Addetto agli interventi Igienico-Sanitari sugli equidi" (30 ore), rivolto a cinque dei sei beneficiari (un utente nel frattempo ha rinunciato al progetto). Il progetto ha infine previsto un'esperienza di Servizio Civile e i percorsi conclusi sono stati tre.

- Opportunità mobili

DESCRIZIONE:

Il progetto Opportunità Mobili ha dato vita a un processo di co-costruzione che, rafforzando i legami e le azioni di rete tra soggetti pubblici e del privato sociale, sostenendo il protagonismo giovanile, prevenendo e riducendo episodi di disagio e situazioni di povertà educativa e promuovendo benessere. In linea con lo spirito della Dgr XI 4646/2021 di Regione Lombardia, il presente progetto ha scelto di operare sul fronte della promozione e valorizzazione delle risorse e sul ruolo attivo dei giovani. Nel territorio dell'Ambito di Desio sono già presenti azioni dirette alla prevenzione e al contrasto del disagio giovanile e anche alla valorizzazione di opportunità per i ragazzi che non studiano e non lavorano, ma questa proposta progettuale ha inteso focalizzarsi sull'attivazione del protagonismo giovanile, sul potenziamento di contesti ed esperienze di "agio" e bellezza (es. Villa Longoni a Desio) e sull'assunzione di responsabilità concreta dei giovani circa il futuro proprio e dei coetanei, che sono stati coinvolti attraverso attività di peer education.

OBIETTIVI:

Il progetto mirava sia a raggiungere l'obiettivo di "Sostenere iniziative di capacity building, accompagnamento e tutoraggio per lo scambio e il trasferimento di buone pratiche tra i soggetti", sia all'obiettivo di "Sostenere interventi diretti a favore dei giovani per promuoverne l'autonomia e la crescita personale e professionale e la partecipazione attiva nella vita della comunità"

DESTINATARI:

Giovani tra i 15-34 anni che si trovano nel periodo di transizione studio/ lavoro: studenti, inoccupati e disoccupati (nel territorio dell'Ambito di Desio)

AZIONI:

Opportunità mobili si è articolato nelle seguenti azioni:

- CAPACITY BUILDING
 - A1 Tavolo di raccordo delle politiche giovanili
 - A2 Youth workers si diventa!
 - A3 Percorso Formagiovani
- PROGETTI RIVOLTI AI GIOVANI E REALIZZATI CON I GIOVANI:
 - B1 Iniziative promosse e realizzate dai giovani
 - B1.1 Tira Fuori la tua idea di impresa! Laboratorio di autoimprenditorialità per giovani artigiani
 - B1.2 Gira L'Europa!
 - B2 Iniziative di Peer education
 - B2.1 Info point mobili
 - B2.2 Impronte digitali
 - B3 Iniziative per lo sviluppo di competenze
 - B3.1 Laboratorio di comunicazione partecipata & Agenzia stampa giovani
 - B3.2 Volontariato civico
 - B3.3 Certificazione Lever UP

AFOL MB in particolare ha partecipato alla realizzazione delle azioni di Orientamento al Lavoro e Formazione specifica, erogando le seguenti attività:

- Informazione e promozione del Servizio Eures presso le scuole del territorio
- Realizzazione di percorsi formativi sull'orientamento e la cerca attiva del lavoro
- Realizzazione azioni di peer education sia in luoghi formali che informali del territorio

Relazione di monitoraggio 2022

DURATA:

Ottobre 2021- Ottobre 2022

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Bando "La Lombardia è dei Giovani 2021"

PARTENARIATO:

Capofila: Comune di Desio

Partner aderenti: Comunità Monza Brianza, AFOL MB, Mestieri Lombardia srl, Cooperativa Sociale CARROBIOLO 2000 A R.L.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state sviluppate le azioni previste dal progetto insieme agli altri partner della rete territoriale.

Nello specifico AFOL MB ha realizzato:

- 8 seminari formativi da 4 ore ciascuno con metodologia partecipativa in modalità online per 30 utenti
- 34 colloqui individuali di approfondimento finalizzati alla elaborazione di cv, all'apprendimento delle tecniche di ricerca attiva di lavoro: utilizzo portali e social network per la ricerca, profilazione su LinkedIn
- 7 incontri in presenza e online presso 3 istituti superiori del territorio per un totale di 150 partecipanti sul tema della mobilità transnazionale con il servizio Eures
- 4 serate in collaborazione con la cooperativa Carrobiolo 2000 di incontro con i giovani in un ambiente informale nel parco di Villa Tittoni. A circa 80 ragazzi è stato somministrato un quiz su tematiche relative al mondo del lavoro italiano ed estero.
- Con la collaborazione dell'agenzia Mediaclouds è stato realizzato un tool un prodotto di comunicazione in grado di mostrare le attività svolte dal comune di Cesano Maderno sul territorio per l'aggregazione e il coinvolgimento dei giovani

Servizi di orientamento e sostegno al disagio

- Sportello Lavoro Carcere

DESCRIZIONE:

La Provincia di Monza e Brianza con la collaborazione di Afol MB si è resa disponibile ad erogare anche alla popolazione detenuta del Carcere di Monza, una serie di servizi che abitualmente vengono erogati nei Centri per l'Impiego del territorio.

È stato pertanto attivato, a partire dal 20 aprile 2011, un apposito sportello a cui possono accedere i destinatari sottoindicati. Con questo servizio Afol MB collabora con il territorio nell'ambito di azioni tese a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa dei detenuti. Non, quindi, un intervento emergenziale o episodico, bensì uno sportello integrato in grado di garantire un servizio permanente che è via via modulabile, integrabile e flessibile in relazione al fabbisogno del territorio sul tema del lavoro.

Relazione di monitoraggio 2022

Lo Sportello Servizi al Lavoro è attivato presso la Casa Circondariale di Monza in un locale appositamente individuato con una apertura settimanale.

OBIETTIVI:

Tramite questo servizio il detenuto può:

- richiedere, tramite collaborazione con il patronato, il riconoscimento della NASPI, se dovuta;
- aggiornare la propria scheda anagrafica ed ottenere il certificato di "stato occupazionale";
- ottenere un supporto nella definizione dei propri obiettivi professionali e del proprio eventuale fabbisogno di ulteriori interventi orientativi o formativi;
- acquisire informazioni specifiche sui servizi per il lavoro offerti dal Centro per l'Impiego
- acquisire informazioni specifiche in merito ai servizi previsti nel progetto Sintesi.Com

DESTINATARI:

I detenuti, segnalati dall'Area Educativa del Carcere o che ne facciano espressa richiesta, che rispondono alle seguenti caratteristiche:

- nuovi giunti, potenzialmente beneficiari di NASPI;
- detenuti condannati in via definitiva, prossimi alla dimissione o potenziali fruitori di art. 21/misura alternativa alla detenzione;
- detenuti art. 21 e semiliberi.

AZIONI:

Il servizio consiste nell'accoglienza del detenuto e nel rilascio di tutte le informazioni relative all'acquisizione dello stato di disoccupazione, nonché nel raccordo con gli ulteriori servizi presenti presso la Casa Circondariale (es. Patronato).

Si articola in un colloquio individuale mediante il quale viene verificata la situazione occupazionale del detenuto precedente alla carcerazione, aggiornata la scheda anagrafica e rilasciato il certificato di "stato occupazionale".

Il servizio è da intendersi come il tassello iniziale di ulteriori servizi di politica attiva del lavoro, tra i quali si segnalano il progetto "Share", terminato a giugno 2016 e il progetto "Sintesi - Sistema INTerno ESterno Integrato", terminato a gennaio 2019, il Progetto "Sintesi.Com", terminato il 31/12/2020 e il Progetto Sintesi 3.0 in corso di svolgimento.

Afol MB ha inoltre aderito alla rete interistituzionale carcere, sottoscrivendo il protocollo territoriale e partecipa attivamente alle progettualità proposte dalla rete dei partner, a favore di persone sottoposte a provvedimento dell'autorità giudiziaria.

DURATA:

Servizio permanente

RISULTATI:

Dal 2020 i Servizi erogati dallo sportello sono stati sospesi a causa dell'emergenza Covid19, che ha comportato una limitazione degli accessi alla Casa Circondariale. Non è stato possibile erogare i servizi in modalità on line, per impossibilità di connessione da parte delle persone detenute. Lo sportello verrà riattivato nel 2023.

- Sintesi 3.0**DESCRIZIONE:**

Il progetto SINTESI 3.0 consolida l'esperienza della progettazione SINTESI.COM maturata sul territorio della Provincia di Monza e Brianza e prima ancora i progetti "SINTESI - Sistema Interno Esterno Integrato" e "SHARE – Sistema Housing, Accompagnamento e RE-inclusione". Si pone l'obiettivo di attivare, a seconda dei bisogni individuali, interventi a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria presenti sul territorio di Monza e Brianza e dei de-tenuti provenienti dalla Casa Circondariale di Monza.

Obiettivi

Il progetto Sintesi 3.0 si propone di integrare ed implementare gli interventi a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, al fine di favorire lo sviluppo delle competenze per favorire l'inclusione socio-lavorativa dei detenuti dalla C.C. di Monza e dai territori limitrofi della Provincia di Monza e della Brianza.

Il progetto include tutte le azioni consolidate nei precedenti progetti e propone aspetti innovativi quali la focalizzazione specifica sull'integrazione socio lavorativa, l'aggancio con i servizi sociali e specialistici presenti sul territorio, l'inclusione nel tessuto sociale della comunità.

I percorsi di accompagnamento sul territorio sono volti all'integrazione socio-lavorativa, all'aggancio, con i servizi sociali e specialistici presenti sul territorio, e all'inclusione sociale nella comunità territoriale di riferimento.

DESTINATARI:

Persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria ed ex-detenuti

AZIONI:

Il progetto include le seguenti azioni:

- rafforzamento degli agenti di rete
- introduzione degli educatori di rete
- housing sociale
- accompagnamento al lavoro
- formazione e l'orientamento al mercato del lavoro
- centro socioriabilitativo diurno interno all'Istituto

Tutte le azioni sono volte a favorire percorsi di inclusione sociale che considerino l'individuo nella sua globalità e complessità, attraverso la costruzione di una rete integrata sul territorio, il coinvolgimento delle diverse associazioni di volontariato e gli spazi di aggregazione promuovano la efficace prosecuzione dei percorsi di autonomia.

DURATA:

Da gennaio 2021 a giugno 2022 - prorogato al 31 gennaio 2023

FONTE DI FINANZIAMENTO:

POR FSE 2014-2020. Asse prioritario II: Inclusione Sociale e lotta alla povertà
Fondo Sviluppo e Coesione (ex risorse FSE)

Relazione di monitoraggio 2022

PARTENARIATO:

Capofila: Comune di Monza

Partner di progetto: AFOL MB, Cooperativa Sociale 2000 rl, EX.it Consorzio di Cooperative Sociali, A&I Scs Onlus, Azienda Speciale Offerta Sociale, Consorzio Desio Brianza Asc, ASF Scuola Borsa, Consorzio Comunità Brianza, Aeris Cooperativa Sociale, CFP Unione Artigiani, Consorzio Comunità Brianza,

Rete di sostegno: Ambito Territoriale di Monza, Ambito Territoriale di Desio, Ambito Territoriale di Seregno, Ambito territoriale di Carate Brianza, ATS Brianza, ASST Monza, ASST Vimercate, Consorzio Mestieri, Fondazione Exodus, Casa del Volontariato di Monza.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state realizzate, da parte del partenariato, le seguenti azioni:

- Partecipazione alle Cabine di Regia;
- Partecipazione al Polo territoriale;
- Attività degli "Agenti di rete" e degli "Educatori di rete";
- Prosecuzione dell'attività del centro diurno interno al carcere;
- Interventi di mediazione linguistica culturale;
- Interventi di accompagnamento al lavoro e tirocinio;
- Prosecuzione degli interventi di Housing.

AFOL MB ha preso in carico 3 persone segnalate dalla rete con percorsi di accompagnamento alla ricerca del lavoro.

E' stato realizzato un percorso di accompagnamento al lavoro e autoimprenditorialità, della durata di 12 ore (4 incontri da 3 ore ciascuno) all'interno della Casa Circondariale.

Progetti di inclusione sociale e lotta alla povertà

- Progetti "Includis" e "Self-Fit"

DESCRIZIONE:

I progetti "Includis- Rete Inclusione Ambito di Seregno" e "Sel-Fit – Ambito di Vimercate" sono stati progettati a valere sull' Avviso pubblico del Comune di Monza finalizzato all'acquisizione di manifestazioni di interesse per la collaborazione alla realizzazione di servizi e attività all'interno di modelli di percorsi di inclusione attiva a favore di persone in condizione di vulnerabilità e disagio, di cui alla dgr n. 7773/2018, nell'ambito del POR- FSE 2014-2020 - asse prioritario II – inclusione sociale e lotta alla povertà.

OBIETTIVI:

L'obiettivo prevalente è quello di concorrere, attraverso l'attivazione di interventi di sostegno educativo e socio-lavorativo, al superamento di difficoltà temporanee e/o alla riduzione delle criticità presenti derivanti dalle condizioni di svantaggio, al fine di:

Favorire la graduale conquista di autonomie personali e sociali dei destinatari, attraverso l'acquisizione di competenze volte a rendere possibile l'inclusione in contesti lavorativi e sociali, attraverso la partecipazione a percorsi di empowerment individuale e di gruppo

Relazione di monitoraggio 2022

Accompagnare i soggetti coinvolti attraverso una partecipazione consapevole ad un percorso propedeutico all'inserimento e avvicinamento al mercato del lavoro.

DESTINATARI:

I progetti sono rivolti a famiglie con persone in età lavorativa non occupati all'atto della presa in carico e residenti nell'Ambito di Seregno e nell'Ambito di Vimercate, che si trovano o provengono da condizioni di vulnerabilità e disagio sociale tali da rendere più critico l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, in particolare:

- giovani famiglie;
- neet di età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- soggetti usciti da circuiti di dipendenza o abuso (es. alcool, droghe, gioco);
- soggetti in dimissione dagli istituti penitenziari o sottoposti a misure alternative;
- famiglie con difficoltà economiche derivanti da indebitamento.

AZIONI:

Le azioni con i destinatari, dopo una prima fase di conoscenza e sostegno alla motivazione consistono in un percorso personalizzato di attività specifiche volte all'inserimento sociale e lavorativo: sia attività di gruppo, come i percorsi formativi, i laboratori esperienziali, i percorsi di accompagnamento al lavoro rivolti a persone straniere, sia percorsi individuali di inserimento lavorativo con servizi di accompagnamento e sostegno alla ricerca attiva del lavoro, all'attivazione di tirocini extracurricolari e/o socializzanti.

Attraverso queste azioni si intende privilegiare una lettura multidisciplinare dei bisogni e delle aspettative dei destinatari, la predisposizione di progetti personalizzati tenendo conto della necessità di garantire al singolo e/o al nucleo familiare un impegno progressivo e calibrato sulle risorse e sulle capacità che possono essere rese disponibili.

DURATA:

Data di avvio: 17 Luglio 2020 - Data di conclusione: 31 dicembre 2021. I Progetti sono stati prorogati al 31.08.2022.

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Regione Lombardia 7773/2018- POR- FSE 2014-2020 - asse prioritario II – inclusione sociale e lotta alla povertà.

PARTENARIATO:

Progetto Includis: Ambito territoriale di Seregno, AFOLMB (con il ruolo di coordinamento tecnico), Coop. Lotta Contro L'emarginazione onlus, CS&L Consorzio Sociale, Mestieri Lombardia, Consorzio Desio Brianza, Spazio Giovani onlus, Sociosfera Onlus scs, ASST Brianza

Progetto Self-Fit: Ambito territoriale di Vimercate, AFOLMB (con il ruolo di coordinamento tecnico), Coop. Lotta Contro L'emarginazione onlus, CS&L Consorzio Sociale, Mestieri Lombardia, Consorzio Desio Brianza, Spazio Giovani onlus, Sociosfera Onlus scs, ASST Brianza.

Relazione di monitoraggio 2022

RISULTATI:

Progetto Includis: nell'anno 2022 sono stati presi in carico dal partenariato 39 utenti, in particolare Afol MB ha avviato 4 percorsi di accompagnamento al lavoro che si sono conclusi con un inserimento lavorativo con contratto a tempo determinato.

Progetto Self-Fit: nell'anno 2022 si sono concluse le azioni previste dal progetto.

In particolare, AFOL MB si è occupata del coordinamento del progetto, della gestione delle cabine di regia e del rapporto con i partner, in stretto raccordo con il Capofila del progetto.

Ha inoltre realizzato un percorso formativo per addette mensa con il coinvolgimento di 11 persone.

Infine, sono state prese in carico 9 persone con percorsi di accompagnamento al lavoro e supportato ulteriori 4 utenti già destinatari di altre azioni, nella ricerca di una occupazione.

Sono stati erogati servizi di accompagnamento a 13 persone che hanno partecipato ai percorsi formativi.

Inoltre, sono stati realizzati, da parte del partenariato:

- 21 tirocini;
- 2 gruppi Empowerment occupazionale dei destinatari del progetto;
- 2 gruppi per il rafforzamento delle competenze individuali (competenze informatiche).

- Fondo Povertà – Ambito di Seregno

DESCRIZIONE:

Afol Monza e Brianza ha partecipato alla procedura indetta dall'Ambito Territoriale e Distrettuale di Seregno), per tramite dell'Ufficio di Piano, in continuità con l'AV.3/2016 e con l'integrazione del finanziamento previsto dal FONDO POVERTA', connessa alla formazione di un elenco di operatori economici per l'erogazione di servizi a supporto dei progetti personalizzati prioritariamente attivati a favore dei beneficiari del reddito di cittadinanza e la conseguente stipula di patti di accreditamento.

OBIETTIVI:

Tale Fondo ha la finalità di finanziare i livelli essenziali delle prestazioni previste per l'attuazione dei Patti di Inclusione sociale, compresi i costi per l'adeguamento dei sistemi informativi dei comuni, singoli o associati, nonché gli oneri per la realizzazione dei progetti a titolarità dei Comuni, utili alla collettività e quelli derivanti dall'assicurazione presso l'INAIL e per la responsabilità civile dei partecipanti ai progetti.

DESTINATARI:

Cittadini residenti nell'Ambito Territoriale di Seregno beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC), in carico ai servizi sociali dei comuni di

AZIONI:

L'accREDITAMENTO ha per oggetto la fornitura di prestazioni professionali correlate ai servizi di inclusione lavorativa, socio-educativa e Housing First – mediante erogazione di voucher - che si intendono sviluppare attraverso il Progetto di Inclusione Sociale, in un'ottica di integrazione sinergica tra le diverse tipologie di azioni già presenti sul territorio, verso la sperimentazione di nuove forme di

Relazione di monitoraggio 2022

intervento in risposta ai diversificati bisogni emergenti, sono riconducibili ad una macro area di interventi socio-educativi, assistenziali, psicologici e di inclusione ed orientamento all'interno dell'ambito lavorativo, sviluppate nelle diverse declinazioni operative.

DURATA:

Data di avvio: Gennaio 2021 - Data di conclusione: Giugno 2023

FONTE DI FINANZIAMENTO:

Fondo Povertà

PARTENARIATO:

Ambito di Seregno/AfolMB

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono stati coinvolti complessivamente 28 utenti, 21 dei quali sono stati effettivamente avviati. Sono stati erogati i servizi agli 8 utenti presi in carico nel 2021 e a questi si sono aggiunti 10 utenti trattati e conclusi nel 2022. Residuano 3 utenti i cui servizi sono stati in parte erogati nel 2022 e che vedranno conclusione nel 2023.

- Protocollo d'intesa rete interistituzionale Artemide a sostegno delle donne che subiscono violenza di genere

DESCRIZIONE:

Nel 2009 è stata costituita sul territorio di Monza e Brianza la Rete Artemide a sostegno delle donne vittime di maltrattamento, che vede come capofila il Comune di Monza. L'obiettivo della RETE è la costruzione di un sistema diffuso e condiviso di cultura e di modelli di intervento per la tutela e l'accompagnamento delle donne vittime di violenza.

OBIETTIVI:

La finalità del Protocollo è di promuovere ed attuare un sistema di collaborazione stabile e continuativo tra Istituzioni, Soggetti del terzo settore e altre Organizzazioni, variamente impegnati a contrastare la violenza di genere.

DESTINATARI:

Donne vittima di violenza

AZIONI:

AFOL MB partecipa alla rete in qualità di ente accreditato ai servizi al lavoro di Regione Lombardia. L'art. 9.13 del protocollo prevede l'impegno da parte di AFOL MB a promuovere percorsi di orientamento al lavoro, formazione professionale, tirocini, stage a favore dei progetti di autonomizzazione delle donne.

Più nello specifico il ruolo dei centri per l'impiego assume le seguenti possibili declinazioni:

- Intercettare il bisogno (situazione di violenza), divenendo punto di accesso alla rete;

Relazione di monitoraggio 2022

- Orientare la donna vittima di violenza alla rete dei servizi;
- Contribuire alla fuoriuscita dalla donna dalla c.d. "schiavitù economica", supportando la donna nel suo percorso di riqualifica e di inserimento o reinserimento lavorativo.

PARTENARIATO:

Comune Di Monza, Il Comune Di Brugherio, Il Comune Di Villasanta, L'ambito Territoriale Di Carate Brianza, L'ambito Territoriale Di Desio, L'ambito Territoriale Di Seregno, L'ambito Territoriale Di Vimercate, L'agenzia Di Tutela Della Salute (ATS) Della Brianza, L'azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Di Monza, L'azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Di Vimercate, Gli Istituti Clinici Zucchi Monza, Il Policlinico Di Monza, L'ordine Dei Medici Chirurghi E Degli Odontoiatri Della Provincia Di Monza E Brianza. La Prefettura – Ufficio Territoriale Del Governo Di Monza E Della Brianza, La Procura Della Repubblica Di Monza, Il Comando Provinciale Arma Dei Carabinieri Di Monza, La Questura Di Monza - Polizia Di Stato, La Provincia Di Monza E Della Brianza, La Consigliera Di Parità - Provincia Di Monza E Della Brianza, L'agenzia Formazione Orientamento E Lavoro (Afol) Di Monza E Della Brianza, Il C.A.Do.M. - Centro Aiuto Donne Maltrattate Di Monza – Organizzazione Di Volontariato, L'associazione Telefono Donna – Centro Antiviolenza, L'associazione White Mathilda – Centro Antiviolenza.

DURATA:

Nel 2010 è stato firmato il Protocollo d'intesa della Rete Artemide da parte degli Enti del territorio della Provincia di Monza e della Brianza impegnati a contrastare la violenza sulle donne. Tale Protocollo è stato rinnovato il 26/11/2012 e il 13/10/2015.

Il Protocollo è stato rinnovato nel 2021, per la durata di 3 anni.

RISULTATI:

Nel 2022 AfolMB ha partecipato ai tavoli e alle cabine di regia della Rete Artemide, che hanno previsto anche focus group per la progettazione e l'implementazione di percorsi di formazione e di protocolli, volti all'acquisizione di competenze specifiche sul tema, alla conoscenza delle opportunità offerte dal territorio per fronteggiare le situazioni di violenza e favorire la conoscenza tra gli operatori dei diversi servizi, quale elemento facilitante nella relazione tra partner.

-Ar.te: azione di rete contro la violenza di genere

DESCRIZIONE:

Il progetto si prefigge la realizzazione, presso i centri per l'impiego della Provincia di Monza e Brianza di interventi finalizzati alla presa in carico delle donne vittime di violenza e discriminazione sul lavoro, di sostegno all'occupazione femminile per il recupero della piena autonomia sotto il profilo economico e lavorativo e per la promozione della parità di genere nel mondo del lavoro.

OBIETTIVI :

Il progetto prevede la realizzazione di azioni di sensibilizzazione e rafforzamento della capacità di intervento della rete, degli attori e dei servizi di accompagnamento al lavoro, tramite il raccordo tra la rete territoriale antiviolenza denominata Rete Artemide (con capofila il Comune di Monza) e i 4 CPI - e relative sedi decentrate - presenti sul territorio di Monza e Brianza, favorendo la stesura di un protocollo di intervento operativo, realizzando la formazione del personale dei CPI, e coinvolgendo anche altri operatori alla formazione e al lavoro deputati alla presa in carico delle donne inviate dalle reti territoriali

Relazione di monitoraggio 2022

DESTINATARI :

Operatrici e Operatori dei Centri per L'Impiego della Provincia Monza Brianza

Coinvolgimento del Coordinamento della Rete Artemide, Attori e protagonisti della Rete Artemide

AZIONI :

Il progetto prevede la realizzazione di azioni di sensibilizzazione e rafforzamento della capacità di intervento della rete, degli attori e dei servizi di accompagnamento al lavoro, tramite:

- 1) Formazione di almeno 2 operatori e operatrici per ogni CPI sulle tematiche della violenza di genere, per un monte ore di formazione pari a 16 ore e della competenza prevista dal QRSP di Regione Lombardia per il profilo del Diversity manager: "presidiare le attività di reclutamento e selezione del personale in ottica di valorizzazione delle differenze (...) e in funzione del profilo professionale ricercato" per un monte ore pari a 40 ore;
- 2) Attività finalizzata alla stesura di un protocollo operativo tra i CPI e i centri anti violenza, ad integrazione del Protocollo Rete Artemide con la finalità di definire le modalità di segnalazione reciproca delle situazioni;
- 3) Attività di analisi bisogni formativi delle donne in carico alla rete e loro coerenza con offerta formativa del territorio

DURATA :

2022 prorogato al 30/06/2023

FONTE DI FINANZIAMENTO:

D.G.R. 14059 del 21/10/2021: "Realizzazione presso i Centri Impiego Lombardi di interventi finalizzati alla presa in carico delle donne vittime di violenza e discriminazioni sul lavoro in attuazione della DGR 5080/2021, in modo specifico al PROGETTO "A.R.Te - Atti di Rete Territoriale contro la Violenza di Genere" a valere sulla D.G.R. 14059 del 21/10/2021.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti attività:

- 1) Formazione di almeno 2 operatrici/ operatori per ognuno dei 4 Cpi specifica sulla tematica violenza di genere e violenza nei luoghi di lavoro. Durante le 16 ore sono state trattate le seguenti tematiche: conoscere il fenomeno della violenza, riconoscere i segnali della violenza, oltre gli stereotipi, relazionarsi con una donna vittima di violenza e la valutazione del rischio, la Rete Artemide: compiti e ruoli dei diversi attori coinvolti, le possibili sinergie. La Formazione ha coinvolto in qualità di relatrici alcuni operatrici delle CAV/CASE RIFUGIO della Rete Artemide, nonché alcuni importanti attori nel panorama istituzionale con interventi anche della Dott.ssa Simona Vergani Responsabile Coordinamento Rete, e anche del Sostituto Procuratore MB Sara Mantovani.

La Formazione di 40 ore almeno 2 operatrici/ operatori per ognuno dei 4 Cpi - prevista dal QRSP del profilo Diversity manager: "Presidiare le attività di reclutamento e selezione del personale in ottica di valorizzazione delle differenze (di genere, età, orientamento sessuale, origini etniche, abilità fisiche, religione...) e in funzione del profilo professionale ricercato. La Formazione ha coinvolto anche la Avv.

Relazione di monitoraggio 2022

Alessandra Ghezzi, Consigliera di parità della Provincia Monza Brianza, una delegazione del Sindacato CGIL e CISL per promozione dei diritti delle donne nel mercato del lavoro.

2) Redazione di un protocollo operativo ad integrazione del Protocollo della Rete Artemide, definendo le modalità di relazione e di interscambio tra le volontarie e operatrici dei Centri anti violenza e delle Case Rifugio e gli operatori/trici del Centro per l'Impiego con la finalità di accompagnare in maniera consapevole le donne che si rivolgono ai diversi punti di accesso della rete nel percorso di (ri)conquista di autonomia e di realizzazione di sé. Il protocollo individua e specifica i ruoli e le sinergie degli attori della rete coinvolti, al fine di definire e strutturare un percorso integrato di aiuto.

3) Costruzione di un questionario di analisi dei fabbisogni formativi delle donne in carico alla rete e loro coerenza con offerta formativa del territorio. L'analisi avrà la finalità di orientare la progettazione dei corsi di formazione e riqualifica, ad integrazione dell'offerta formativa già disponibile a livello territoriale, a partire dai bisogni formativi rilevati, oltre che in considerazione delle esigenze di mercato, individuate tramite mappatura dei trend occupazionali locali.

- Progetto GRASE Gender and RACE Stereotypes Eradication in labor market access

DESCRIZIONE:

Il progetto GRASE (Gender and RACE Stereotypes Eradication in labor market access), finanziato dalla Commissione Europea, ha tra i suoi obiettivi quello di favorire la realizzazione di Comunità di Pratiche (COP), organizzate per l'Italia da Fondazione ISMU, Adecco formazione e Fondazione Brodolini.

OBIETTIVI:

Il progetto, che si svolge in tre paesi dell'Unione Europea (Italia, Spagna e Portogallo) e che coinvolge sei enti operanti in tali paesi, ha lo scopo di contribuire a ridurre le disparità etniche e di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, combattendo in particolar modo, gli stereotipi di genere.

ATTIVITÀ:

Il progetto GRASE mette al centro del proprio operare le conoscenze e le competenze dei professionisti della consulenza lavorativa attraverso la costruzione di Comunità di Pratiche (COP) atte a formulare e sperimentare strumenti e azioni di formazione per aiutare i professionisti stessi a identificare ed evitare stereotipi etnici e di genere nello svolgimento del proprio lavoro.

GRASE persegue i suoi obiettivi tramite le seguenti azioni:

- Individuazione dei bisogni per il miglioramento dei servizi
- Attivazione di una comunità di pratiche (COP)
- Definizione di toolkit (strumenti operativi)
- Formazione e sensibilizzazione degli operatori

DESTINATARI:

Operatori del mercato del lavoro e dei servizi rivolti a cittadini con back ground migratorio

DURATA:

24 mesi: maggio 2021 – aprile 2023

Relazione di monitoraggio 2022

FONTI DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Il Progetto è finanziato dall'UE nell'ambito del programma europeo REC - Rights, Equality and Citizenship (Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza)

PARTENARIATO:

Partner di progetto: Fondazione ISMU, Adecco formazione e Fondazione Brodolini.

Comunità di pratiche (COP): Afol MB, Regione Lombardia, Fondazione Adecco, Cooperativa Lotto Contro l'Emarginazione, Servizio accoglienza Immigrati Caritas Ambrosiana, Centro Mediazione al lavoro Comune di Milano, Fondazione Verga.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 è stato realizzato un percorso formativo che ha visto coinvolti gli operatori dei CPI, volto a sviluppare strategie di sensibilizzazione contro gli stereotipi di genere e di razza nel reclutamento del personale.

Servizi per le imprese e agli enti locali

- Servizio Incontro Domanda-Offerta di lavoro

Il Centro per l'Impiego si propone di favorire l'occupazione mediante un efficace incontro tra le disponibilità del lavoratore e le esigenze delle aziende, così da facilitare l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro di persone in cerca di occupazione, siano essi fruitori e non di politiche attive del lavoro. Il servizio prevede:

- raccolta del fabbisogno azienda (job description);
- definizione del profilo del candidato mediante un colloquio di selezione;
- inserimento del profilo del lavoratore nella banca dati incontro domanda/offerta;
- supporto nella stesura del curriculum vitae;
- individuazione delle opportunità di lavoro interessanti per il lavoratore inserito in banca dati;
- raccolta autocandidature dei lavoratori;
- formulazione di proposte ai candidati individuati;
- segnalazione dei candidati alle aziende.

A partire dall'anno 2016 è stato introdotto il servizio IDO on line che prevede la possibilità per le aziende di consultare in piena autonomia la banca dati Joshua.

IDO on-line è un ambiente operativo integrato (di tipo CRM) dedicato a tutti i soggetti che hanno la necessità di utilizzare i servizi di incontro domanda-offerta di lavoro erogati dalle AFOL delle Province di Milano e di Monza e della Brianza.

Tramite IDO on-line è possibile creare e personalizzare ricerche di collaboratori per attività lavorative, accedere all'infrastruttura e ai servizi di supporto delle AFOL, essere costantemente in contatto con gli operatori qualificati.

Il servizio di ricerca on-line mette a disposizione delle aziende uno strumento veloce, comodo e gratuito da utilizzare in autonomia per la consultazione e la ricerca di profili professionali. I profili che si trovano sul sito sono immediatamente consultabili in forma anonima e, tramite la compilazione di un modulo

Relazione di monitoraggio 2022

on-line, sono resi disponibili con l'invio del CV completo per un contatto diretto. La registrazione del feed-back dei colloqui per chiudere la ricerca avviene direttamente online.

Il servizio IDO (incontro domanda offerta), è stato garantito senza interruzione. Il servizio nell'anno 2022 ha subito una notevole crescita. Il numero di richieste da parte delle aziende è aumentato del 30% rispetto all'anno precedente, così come il numero di aziende che hanno fatto richiesta di personale (+25%).

Anna 2020		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale	
N° Aziende (al netto delle duplicazioni - dato stock)	N° aziende che hanno fatto richiesta di preselezione	44	47	25	50	166	
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	34	29	19	37	119
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	4	8	5	6	23
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	0	1	0	3	4
	Aziende >50 dipendenti	6	9	1	4	20	
N° Richieste di preselezione (dato flusso)	N° Richieste aziende per preselezione	32	58	33	53	176	
	N° Preselezionati	160	325	137	237	859	
	N° Assunti da preselezione	9	28	8	31	76	
	Tempo medio di risposta alle Aziende alle richieste di preselezione (in giorni)	3	4	3	3	3	
ESITI POSITIVI							
Tipologia contrattuale	Tempo Determinato con contratto > ai 6 mesi	3	21	3	8	35	
	Tempo Determinato con contratto > ai 12 mesi	2	3	2	7	14	
	T. I., Apprendistato o con contratti > ai 12 mesi	0	1	1	9	11	
	tirocinio extracurricolare	4	3	2	7	16	
Genere degli assunti	Maschi	6	12	6	16	40	
	Femmine	3	16	2	15	36	
Età degli assunti	dai 15 ai 24 anni	2	6	2	10	20	
	dai 25 ai 34 anni	4	9	3	10	26	
	dai 35 ai 44 anni	0	5	1	5	11	
	dai 45 ai 54 anni	2	7	2	5	16	
	oltre i 55 anni	1	1	0	1	3	

Relazione di monitoraggio 2022

Anna 2020			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Titolo di studio degli assunti		Licenza Media	3	8	1	8	20
		Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette l'accesso all'Università	1	7	2	6	16
		Diploma di scuola secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	3	11	5	12	31
		Laurea di I° livello	3	21	3	8	35
		Laurea II° livello o Laurea Vecchio ordinamento	2	3	2	7	14

Anno 2021			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
N° Aziende (al netto delle duplicazioni - dato stock)	N° aziende che hanno fatto richiesta di preselezione		96	169	85	136	486
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	60	127	69	89	345
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	23	19	12	22	76
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	1	3	1	9	14
		Aziende >50 dipendenti	12	20	3	16	51
N° Richieste di preselezione (dato flusso)	N° Richieste aziende per preselezione		212	340	128	225	905
	N° Preselezionati		872	1.443	523	1.054	3.892
	N° Assunti da preselezione		22	56	18	40	136
	Tempo medio di risposta alle Aziende alle richieste di preselezione (in giorni)		4	5	5	3	
ESITI POSITIVI							
Tipologia contrattuale		Tempo Determinato con contratto > ai 6 mesi	12	26	10	19	67
		Tempo Determinato con contratto > ai 12 mesi	4	13	0	8	25
		T. I., Apprendistato o con contratti > ai 12 mesi	2	8	6	4	20
		tirocinio extracurricolare	4	9	2	9	24
Genere degli assunti		Maschi	12	27	6	26	71
		Femmine	10	29	12	14	65

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
Età degli assunti	dai 15 ai 24 anni	6	10	3	15	34
	dai 25 ai 34 anni	5	16	6	11	38
	dai 35 ai 44 anni	4	15	7	4	30
	dai 45 ai 54 anni	5	11	1	9	26
	oltre i 55 anni	2	4	1	1	8
Titolo di studio degli assunti	Licenza Media	7	15	6	6	34
	Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette l'accesso all'Università	6	5	4	3	18
	Diploma di scuola secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	6	29	5	27	67
	Laurea di I° livello	2	3	1	2	8
	Laurea II° livello o Laurea Vecchio ordinamento	1	4	2	2	9

Anno 2022		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale	
N° Aziende (al netto delle duplicazioni - dato stock)	N° aziende che hanno fatto richiesta di preselezione	146	140	130	192	608	
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	95	95	95	128	413
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	19	17	19	28	83
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	9	7	9	10	35
	Aziende >50 dipendenti	23	21	7	26	77	
N° Richieste di preselezione (dato flusso)	N° Richieste aziende per preselezione	286	389	192	316	1.183	
	N° Preselezionati	363	674	358	980	2.375	
	N° Assunti da preselezione	35	34	34	59	162	
	Tempo medio di risposta alle Aziende alle richieste di preselezione (in giorni)	20,07	4,61	13,58	18,48	13,96	
ESITI POSITIVI							
Tipologia contrattuale	Tempo Determinato con contratto <= ai 6 mesi	7	9	11	22	49	

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2022		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Totale
	Tempo Determinato con contratto > ai 6 mesi	15	9	7	8	39
	T. I., Apprendistato o con contratti > ai 12 mesi	2	7	0	9	18
	Altro	11	9	16	20	56
Genere degli assunti	Maschi	16	21	13	39	89
	Femmine	24	13	21	20	78
Età degli assunti	dai 15 ai 24 anni	15	6	12	28	61
	dai 25 ai 34 anni	4	6	5	12	27
	dai 35 ai 44 anni	5	7	4	5	21
	dai 45 ai 54 anni	11	7	7	11	36
	oltre i 55 anni	5	8	6	3	22
Titolo di studio degli assunti	Licenza Media	11	8	11	13	43
	Diploma di scuola secondaria superiore che NON permette l'accesso all'Università	4	3	2	20	29
	Diploma di scuola secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	18	18	18	22	76
	Laurea di I° livello	0	2	1	1	4
	Laurea II° livello o Laurea Vecchio ordinamento	2	3	2	3	10

Servizio Ido On Line**Anno 2020**

Centri Impiego	N° Richieste attivate dalle aziende	N° CV Estratti	N° profili segnalati	N° riscontri pervenuti
Cesano Maderno	35	107	107	34
Monza	100	454	454	407
Seregno	13	49	49	20
Vimercate	26	94	94	45
Totale	174	704	704	506

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021

Centri Impiego	N° attivate aziende	Richieste dalle	N° CV Estratti	N° profili segnalati	N° riscontri pervenuti
Cesano Maderno	114		504	381	381
Monza	191		507	507	721
Seregno	48		111	111	67
Vimercate	88		357	357	324
Totale	441		1.479	1.356	1.493

Anno 2022

Centri Impiego	N° attivate aziende	Richieste dalle	N° CV Estratti	N° profili segnalati	N° riscontri pervenuti
Cesano Maderno	131		429	429	390
Monza	238		1.113	1.113	1.074
Seregno	67		290	290	192
Vimercate	95		444	444	398
Totale	531		2.276	2.276	2.054

Servizio Tirocini

A partire da gennaio 2017 Afol MB ha introdotto una nuova modalità di gestione del servizio tirocinio che prevede la realizzazione delle seguenti attività:

- consulenza alle aziende in merito alla normativa regionale inerente alla realizzazione di tirocini extra-curricolari;
- preselezione dei candidati;
- accompagnamento e assistenza alla stipula della Convenzione e del relativo Progetto Formativo;
- verifica della possibilità di attivare il tirocinio tramite i dispositivi finanziati disponibili (esempio Garanzia Giovani, DUL);
- tutoraggio durante lo svolgimento del tirocinio;
- erogazione in modalità e-learning della formazione in materia di salute e sicurezza di cui al D. L.gs 81/08 (generale e/o specifica) se richiesto dall'azienda;
- verifica dell'eventuale prorogabilità del tirocinio e relativi adempimenti;
- monitoraggio del tirocinio e redazione delle attestazioni finali del tirocinio;
- consulenza alle aziende sulle forme contrattuali agevolate e incentivi in caso di successivo inserimento lavorativo.

La nuova modalità di gestione del servizio tirocini prevede inoltre, per i tirocini non finanziabili da specifici dispositivi, il riconoscimento ad Afol MB di un concorso spese per la gestione del tirocinio e delle attività connesse alla proroga e per l'utilizzo del servizio di formazione e-learning relativamente agli adempimenti connessi al decreto 81/08 stabilito sulla base di una cifra calmierata.

Relazione di monitoraggio 2022

Nel 2022 sono stati attivati 616 tirocini per i quali è stato garantito il servizio di informazione/consulenza. Nel corso dell'anno sono stati assunti durante o al termine del tirocinio 202 tirocinanti nell'azienda dove è stato attivato il tirocinio o in un'azienda diversa.

2020		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Total e	
N° Tirocini	N° Tirocini attivati	83	132	64	129	408	
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	59	47	38	68	212
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	15	54	10	30	109
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	6	22	2	2	32
		Aziende > 50 dipendenti	3	9	14	29	55
	N° Tirocini in essere		39	140	38	56	273
	N° Tirocini conclusi		94	164	70	145	473
	di cui:	N° Assunzioni durante / dopo tirocinio	41	75	24	45	185
		N° Tirocini non assunti	24	36	14	52	126
		N° Tirocini Interrotti	29	53	32	48	162
di cui: interrotti per inserimento lavorativo/tirocinio in altra azienda		3	17	2	10	32	
Durata tirocini	di cui:	< = ai 3 mesi	18	0	2	15	35
		< = ai 6 mesi	62	113	48	68	291
		< = ai 12 mesi	3	19	14	46	82

Anno 2021		Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Total e	
N° Tirocini	N° Tirocini attivati	137	164	119	209	629	
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	66	96	38	86	286
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	10	28	32	27	97
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	3	7	3	9	22

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2021			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Total e
		Aziende > 50 dipendenti	2	33	6	14	55
	N° Tirocini in essere		62	84	51	81	278
	N° Tirocini conclusi		72	80	97	175	424
	di cui:	N° Assunzioni durante / dopo tirocinio	45	41	38	66	190
		N° Tirocini non assunti	27	7	25	59	118
		N° Tirocini Interrotti	25	34	34	50	143
		di cui: interrotti per inserimento lavorativo/tirocinio in altra azienda	6	2	10	20	38
Durata tirocini	di cui:	< = ai 3 mesi	16	9	8	30	63
		< = ai 6 mesi	111	90	79	151	431
		< = ai 12 mesi	10	65	32	28	135

Anno 2022			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Total e
	N° Tirocini attivati		178	138	114	186	616
	di cui:	Aziende con < 15 dipendenti	80	86	66	107	339
		Aziende dai 15 ai 35 dipendenti	70	28	25	39	162
		Aziende dai 36 ai 50 dipendenti	4	5	16	10	35
		Aziende > 50 dipendenti	24	19	7	30	80
N° Tirocini	N° Tirocini in essere		92	54	51	79	276
	N° Tirocini conclusi		153	134	117	197	601
	di cui:	N° Assunzioni durante / dopo tirocinio	36	4	79	83	202
		N° Tirocini non assunti	117	130	38	114	399
		N° Tirocini Interrotti	35	16	37	60	148
		di cui: interrotti per inserimento	21	3	22	33	79

Relazione di monitoraggio 2022

Anno 2022			Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Total e
		lavorativo/tirocinio in altra azienda					
Durata tirocini	di cui:	< = ai 3 mesi	11	19	11	20	61
		< = ai 6 mesi	100	69	68	100	337
		<= ai 12 mesi	67	49	35	66	217

- Tirocini richiedenti asilo

DESCRIZIONE :

Il progetto si pone all'interno del protocollo d'intesa sottoscritto tra Afol MB e la Cooperativa AERIS (Animazione, Educazione, Ricerca, Intervento Sociale) e prevede la realizzazione di tirocini extra-curricolari volti all'integrazione dei Richiedenti Asilo e dei Titolati (persone in possesso di status di rifugiato o titolari di protezione sussidiaria) del progetto SPRAR, ospitati presso le strutture del Territorio di Monza e Brianza.

OBIETTIVI:

L'obiettivo del progetto è la realizzazione di interventi di politica attiva del lavoro tramite l'utilizzo del Fondo Hope (costituito da tutti i partner del progetto "Emergenza richiedenti asilo 2014" e da RTI Bonvena, rete composta da Consorzio Comunità Brianza e CS&L che gestisce l'accoglienza delle persone richiedenti protezione internazionale al territorio di Monza e Brianza e alimentato con la destinazione di una quota di 1 euro al giorno per ogni richiedente protezione internazionale accolto all'interno del progetto, oltre che da donazioni da parte dei cittadini e di soggetti privati e pubblici) per favorire azioni concrete volte all'integrazione dei richiedenti Asilo, ospitati sul territorio di Monza e Brianza, anche tramite lo strumento dei tirocini.

Nel corso del 2018, valutata l'efficacia del progetto, sia in termini di ricaduta occupazionale, sia in termini di sviluppo di competenze comunicativo-relazionali nei destinatari ultimi e di prassi di integrazione, in data 03/09/2018 viene protocollata la determina dell'Amministratore Unico in cui si approva la sottoscrizione dell'integrazione al "Protocollo di intesa - Servizi e misure di Politica Attiva del Lavoro destinate a Persone Richiedenti Asilo", tra Afol MB e AERIS Soc. che estende le condizioni in esso presente anche ai soggetti Titolati (persone in possesso di status di rifugiato o titolari di protezione sussidiaria, con permesso di soggiorno per motivi umanitari o vittime di tratta) dei progetti CAS e SPRAR

In data 07/03/2019, all'interno del Protocollo d'Intesa, è stata siglata una convenzione collettiva con un'azienda del settore pulizie e mense, la Sodexo Italia S.p.A., che ha poi ospitato a maggior parte dei tirocini attivati. In data 30 Aprile 2019, valutata l'efficacia del progetto, sia in termini di ricaduta occupazionale, sia in termini di sviluppo di competenze comunicativo-relazionali e di prassi di integrazione, si sigla la prosecuzione della collaborazione tra AFOL MB e Cooperativa AERIS nell'ambito delle politiche attive del lavoro per ulteriori 12 mesi. La stessa valutazione è stata fatta ad Aprile 2020 ed a dicembre 2021 per la proroga sino a dicembre 2022 in attesa di una ripresa del MDL e di eventuali fondi pubblici a copertura delle spese di gestione tirocinio

DESTINATARI:

Soggetti richiedenti Asilo e Titolati, ospitati presso le strutture del territorio di Monza e Brianza.

Relazione di monitoraggio 2022

AZIONI:

Stipula della convenzione individuale/collettiva e stesura del progetto formativo per l'attivazione del tirocinio; Attivazione di percorsi di Dote Garanzia Giovani o una Dote Unica Lavoro (DUL), previa verifica del possesso dei requisiti di partecipazione da parte del candidato e della disponibilità di risorse relative ai suddetti dispositivi nel corso del 2017-2018; Supporto alla definizione dell'accordo economico a prezzo calmierato (euro 150,00 con pagamento posticipato per tirocini di 3 mesi - Risorse provenienti da AERIS per il concorso spese dei tirocini non altrimenti finanziati tramite sottoscrizione dell' "Accordo economico per la gestione di tirocini extra-curricolari per persone Richiedenti asilo e titolati"); Definizione di prezzi calmierati per aziende ospitanti di grandi dimensioni (SODEXO ed ASC - MC Donalds) per attivazione proroghe tirocini avviati all'interno del protocollo d'intesa con Aeris.

DURATA:

Data inizio: 6/04/2017 (rinnovato in data 12/04/2018, integrato con determina Amministratore Unico in data 03/09/2018); prosecuzione dal 30/04/2019 sino al 30/04/2020 successivamente prorogato sino al 31/12/2021; in quest'ultima data, il medesimo è stato prorogato sino al 31/12/2022.

FONTE DI FINANZIAMENTO EVENTUALE:

Risorse provenienti dal fondo Hope, per il riconoscimento dell'indennità di tirocinio e Risorse provenienti da AERIS, per il concorso spese dei tirocini non altrimenti finanziati (da Garanzia Giovani e DUL) tramite sottoscrizione dell'"Accordo economico per la gestione di tirocini extra-curricolari per persone Richiedenti asilo e titolati".

PARTENARIATO:

Afol MB, Cooperativa AERIS.

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono stati attivati complessivamente 2 nuovi tirocini (2 maschi), tutti finanziati tramite concorso spese, e 5 proroghe (3 di tirocini attivati nel corso del 2021, 2 per uno stesso tirocinante attivato nel corso del 2022). Il numero di tirocini è stato inferiore a quello dell'anno precedente che era pari a 12, a causa delle conseguenze dell'emergenza sanitaria Covid 19 che ha comportato periodi di sospensione dei tirocini extra-curricolari, minore richiesta da parte delle aziende e difficoltà dei giovani negli spostamenti e di una riduzione delle fonti di finanziamento per Aeris e dei destinatari finali (esclusivamente appartenenti a progetto SPRAR).

A tal proposito, Cooperativa Aeris ha segnalato altri 2 giovani per cui NON poteva corrispondere il concorso spese in quanto i giovani non erano inclusi in un percorso finanziato e quindi ha svolto la funzione di intermediazione con aziende che ci hanno corrisposto il concorso spese per intero.

Durante il 2022, per i 4 utenti coinvolti, 1 tirocinio è ancora in corso, 1 tirocinio si è interrotto senza generare assunzione, 3 attivati nel 2021 di cui 2 prorogati nel 2022 ed 1 che si concludeva a maggio 2022 si sono conclusi generando assunzione presso medesima azienda a tempo determinato in 2 casi ed a tempo indeterminato in 1 caso.

I settori di inserimento prevalente sono stati quelli del commercio e servizi (ingrosso e dettaglio di ferramenta o di articoli sportivi) e della ristorazione, con mansioni di operatore vendita specializzato o cameriere nella ristorazione.

Da questi dati si evince che, tramite il progetto, gli utenti monitorati nel corso del 2022, nel territorio di riferimento, nonostante il numero ridotto, hanno sviluppato una maggiore integrazione e

Relazione di monitoraggio 2022

consapevolezza delle potenzialità, senso di autonomia nella ricerca del lavoro, la padronanza della lingua italiana, la capacità di gestione delle relazioni, con accrescimento delle possibilità di ricollocazione.

Indicatori	Utenti presi in carico
Tirocini attivati ex novo	2
Proroga tirocinio 2021	3
Proroghe (concluse)	2
Tirocini interrotti	2
Tirocini in corso (proroghe con conclusione 2023)	1
Ricollocazioni nel 2022	3

Altri progetti di politica attiva del lavoro

- People Hub - PWC

DESCRIZIONE:

Oggetto dell'accordo tra AFOL MB e PWC è la collaborazione nell'ambito delle politiche attive del lavoro, in particolar modo per la realizzazione un progetto pilota "People Hub" rivolto a specifiche tipologie di disoccupati della provincia di Monza e Brianza finalizzato a potenziarne l'impiegabilità, anche sulla base di una approfondita comprensione della domanda di lavoro espressa dal territorio e dell'evoluzione delle professioni

OBIETTIVI:

L'iniziativa nasce dalla necessità di realizzare azioni tese a favorire l'allineamento tra domanda e offerta di lavoro e a creare percorsi di «upskilling», con particolare attenzione alle fasce più fragili della popolazione lavorativa, che in questo modo possano beneficiare di una «occupazione sostenibile», con conseguente vantaggio per i lavoratori ma anche per le imprese del territorio.

DESTINATARI:

Il target di riferimento è costituito da:
200 donne con profilo amministrativo;
200 giovani diplomati e laureati.

AZIONI:

Il progetto pilota People Hub prevede 6 fasi:

1. Sourcing: identificazione del target;
2. Onboarding: ingaggio dei partecipanti;

Relazione di monitoraggio 2022

3. Orientamento: analisi del mercato e individuazione delle aree di sviluppo della persona tramite l'utilizzo del gestionale Find Your Way;
4. Piano di sviluppo: costruzione della propria Personal Strategy e definizione dell'insieme di attività da svolgere per ottenere nuove competenze;
5. Improvement: scouting delle risorse di learning utili a colmare i gap di skill individuati; così da proporre ai singoli utenti pacchetti di corsi specifici per le necessità di crescita delineate nei piani di sviluppo;
6. Matching: misurazione dell'effettiva impiegabilità delle Persone attraverso il matching tra le competenze acquisite e le posizioni professionali aperte.

PARTENARIATO:

AFOL MB e PricewaterhouseCoopers Business Services Srl (PWC).

DURATA:

Da Ottobre 2021 ad agosto 2022

RISULTATI:

Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti attività:

Dopo la fase preliminare di sourcing che ha previsto un'identificazione dei profili professionali oggetto della sperimentazione e della popolazione campione per il progetto pilota si è proceduto ad una analisi delle COB e dei profili ricercati nell'ambito del nostro servizio di incontro domanda offerta di lavoro e sono stati individuati due macro gruppi sui quali si è attivata la sperimentazione:

- Donne di qualunque età con profilo amministrativo (white collar)
- Giovani con competenze digitali

I target sono stati identificati tenendo altresì in considerazione i criteri di priorità indicati da Regione Lombardia relativi ai soggetti vulnerabili (tra i quali rientrano le donne e i giovani), in coerenza con la missione 5 del PNRR

Dal gestionale Joshua sono pertanto stati estratti circa 100.000 record relativi a cittadini profilati dai centri per l'impiego al fine di identificare il gruppo pilota, in possesso delle caratteristiche definite.

Si è pertanto identificato un campione di 401 destinatari (201 donne e 200 giovani) da coinvolgere nella sperimentazione.

Onboarding

Le azioni di questa fase sono state volte ad incrementare l'adesione alla sperimentazione degli appartenenti al campione, con l'obiettivo di attivare stimoli che portino le persone a mettersi in gioco.

Si è partiti dall'analisi di una generale resistenza da parte dei cittadini di Monza e Brianza alla partecipazione alle attività di orientamento, upskilling e reskilling proposte dai CPI e si è cercato di ragionare su possibili leve emotive e strumenti innovativi che potessero favorire l'onboarding.

Sono state pertanto identificate 3 modalità di ingaggio dei partecipanti, diverse da quelle già in uso presso i CPI:

- Invito via mail (si è condiviso un testo mail con una forte valenza di marketing)
- Video emozionale (sono stati realizzati 5 video volti a superare le resistenze/difficoltà di partecipazione, ad esempio facendo leva sulla possibilità di conciliazione)

- Gaming (si è realizzato un game tramite carte che restituivano un primo profilo di personalità)

Il 43 % degli utenti ha preso visione della mail, il 20% ha visionato il video ma il riscontro è stato pari all'1% (4 adesioni spontanee).

Si è quindi proceduto con una attività di recall, da parte dei tutor di AFOL, coinvolgendo anche le persone già in carico con DOTE UNICA LAVORO e coinvolte in percorsi formativi in ambito amministrativo, che ha portato all'individuazione di 77 persone interessate alla sperimentazione, delle quali 56 hanno successivamente confermato l'adesione, in maggioranza rientranti nel target donne.

D. Orientamento (fase 1)

La fase di orientamento ha previsto l'implementazione da parte di PWC di uno strumento digitale innovativo e la formazione dei tutor di AFOL volta alla conoscenza dello stesso.

La finalità ultima dell'introduzione dello strumento è stata quella di favorire la migliore comprensione, sia da parte di AFOL che dell'individuo stesso, della motivazione individuale, delle competenze e delle capacità, al fine di identificare i migliori profili professionali per ciascun individuo.

L'orientamento è stato quindi interamente realizzato tramite la piattaforma digitale, proponendo ai partecipanti una attività di SELF ASSESSMENT del proprio livello di competenze rispetto a quello atteso dal ruolo target.

Tali competenze sono state identificate da PWC all'interno dell'area professionale amministrativa, partendo dal QRSP e dalla classificazione ISFOL e integrando con l'indicazione delle skills maggiormente richieste dal mercato (ottenute tramite un'analisi specifica degli annunci di lavoro pubblicati sul web).

Delle 56 persone che avevano inizialmente aderito, 28 hanno confermato la volontà di sperimentare lo strumento proposto (le altre persone hanno rinunciato prevalentemente scoraggiate da criticità tecniche)

14 persone hanno concluso l'assessment al quale è seguito un incontro con il tutor AFOL per la costruzione della Personal Strategy (piano di sviluppo) sulla base del gap di competenze emerso in fase di assessment.

Piano di sviluppo/Improvement (fase 2)

Una volta definito il piano di sviluppo, sono stati proposti ai partecipanti, a completamento degli eventuali percorsi formativi già frequentati nell'ambito della dote unica lavoro, alcuni corsi specifici utili a colmare il capability gap emerso.

I corsi proposti, interamente gratuiti e da fruire in modalità digitale, sono stati identificati da PWC tramite una attività di scouting e successiva verifica della loro qualità ed idoneità rispetto al livello e al raggiungimento degli obiettivi preposti. Le persone hanno avuto accesso, sempre tramite la piattaforma, alla fruizione di corsi assegnati, con tracciatura dello stato di avanzamento e accesso alle news, oltre che a strumenti di gamification basati su punti, livelli e achievement per arricchire l'esperienza formativa e migliorare il livello di engagement.

10 persone hanno concluso la seconda fase, frequentando le attività formative proposte e completando pertanto l'intero percorso

A completamento ed integrazione delle attività proprie del progetto sono state condivise e realizzate 2 attività complementari:

1. Realizzazione di un seminario laboratoriale "Ricostruire significati per ricostruirsi nel futuro" in collaborazione con l'associazione Lavoro per la persona al fine di rafforzare la motivazione al lavoro dei partecipanti alla sperimentazione
2. Creazione di un book dei candidati che hanno preso parte alla sperimentazione e coinvolgimento di APL territoriali per la promozione dei profili

DESTINATARI COINVOLTI

401 persone informate dell'iniziativa

77 persone interessate alla sperimentazione

56 adesioni

28 partecipazioni effettive di cui:

- 14 assesment

- 10 partecipanti alla formazione complementare

18 persone inserite nel book di candidati per attività di marketing territoriale

PUNTI DI FORZA

Identificazioni di nuove prassi e strumenti per l'ingaggio dei cittadini di Monza e Brianza nelle attività proposte e conseguente acquisizione di competenze da parte degli operatori CPI.

Implementazione e sperimentazione di una piattaforma di self – assesment (fase 1).

Implementazione di una piattaforma di sviluppo delle competenze e messa a disposizione dei cittadini di iniziative formative gratuite (fase 2).

Creazione di un book di partecipanti alla sperimentazione da promuovere presso le aziende del territorio (18 candidature di profili amministrativi).

CRITICITA' RISCONTRATE E AREE DI MIGLIORAMENTO

Resistenze alla partecipazione da parte degli utenti (soprattutto giovani), nonostante l'introduzione di modalità innovative di ingaggio e di sostegno alla motivazione.

Necessità, da parte degli operatori AFOL MB, di dedicare una significativa quantità di tempo a sostegno dei partecipanti per attività di supporto tecnico (nel rilascio credenziali, accesso al sistema, utilizzo delle piattaforme) e nella fase di identificazione del piano di sviluppo.

Sperimentazione su un unico profilo professionale (white collar).

Mancanza di integrazione con i gestionali attualmente in uso (nella prospettiva di un possibile utilizzo futuro dello strumento si rende necessaria una riflessione sulle possibili integrazioni dello stesso con i sistemi di assesment regionale previsti nel programma GOL e del relativo sistema di skill intelligence attualmente in fase di implementazione).

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

6.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa

Con riferimento agli assetti prioritari previsti dal 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. Approvazione (i.e.)", di seguito indicati:

Attività di comunicazione

Si rendiconta l'attività svolta, sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

Relazione di monitoraggio 2022

1. Attività di Comunicazione

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.

Azioni

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.

Risultati

Relativamente alle attività di comunicazione e marketing territoriale si segnalano i seguenti risultati raggiunti:

- N° 25 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate (giornata polizia provinciale; Giornata della Memoria, evento stampa per assemblea sindaci su pedemontana; 8 marzo con i dipendenti; conferenza bilancio. Copertura stampa x incontro sindaci con mons. Delpini; Conferenza Ville Aperte/ed. primavera; Ricorda, evento pietre inciampo con scuole; BRIANZARESTART; presentazione taccuino discriminazioni con Consigliera parità; Fuori salone: tour stand di AFOL e aziende brianzole e evento a meda centro formazione; 2 collaborazioni: discriminazioni genere con Consigliera parità ed INAIL; emergenza giovanile. Per cons/onorevole Romanò intervento con pillole video del tour fatto l'8 marzo; BrianzaReStart su comunità energetiche; Convegno UPI a Ravenna; presentazione nuovo Consiglio Provinciale; Inaugurazione nuova rotonda a Caponago; Consegna nuove aule agli Istituti Zucchi e Porta; Ville Aperte in Brianza 2022; Convegno sul Turismo, ProLAB3, Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, inaugurazione sede protezione civile a Desio; tappa dell'Assessore Regionale Rizzoli in AFOL; conferenza stampa di fine anno; brindisi con i dipendenti);
- 43 discorsi istituzionali per Presidente/referenti consiglio
- BRIANZARESTART: preparazione scaletta, definizione contenuti, gestione incontri tra relatori e giornalista presentatore per definire interventi slot, supporto segreteria per scrittura inviti e modalità invio più recall; organizzazione comunicazione con comunicati stampa e predisposizione pillole video (con supporto fornitore)
- 1 lettera istituzionale ai dipendenti dopo questione "appalti"
- N° 127 comunicati istituzionali
- N° 637 aggiornamenti web + 192 nuove pagine (conclusione importazione microsito "Ambiente" sul nuovo portale istituzionale)
- N° 290 segnalazioni gestite attraverso URPOne
- Incremento contatti social network > +15,8% TOTALE dal 31/12/2021
- FB + 23,8% - YouTube +37,8% - Instagram + 11,4%
- N° 125 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente
- N° 251 elaborati grafici, tra cui la cartellonistica d'informazione in tutto lo stabile provinciale (totem, ascensori, rampe delle scale, garage e fuoriporta) e N° 27 realizzazioni video.

2. Servizi di Assistenza amministrativa

Obiettivi

Attività di assistenza tecnico amministrativa.

Azioni

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

Relativamente ai servizi di assistenza amministrativa (CUC) si segnalano i seguenti risultati raggiunti:

- n. 3 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
- n. 20 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 35 procedimenti gestiti;
- n. 32 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016
- n. 19 commissioni supportate;
- n. 11 incontri con i Comuni coinvolti;
- n. 1458 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti agli obiettivi

6.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro

A partire dal 2019 è stata sviluppata una progettualità sperimentale triennale 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 alle 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.

Nel 2022 sono proseguite le progettualità innovative, avviate nel 2019, di gestione integrata dei servizi e della relazione con l'utenza, sulla base di esperienze già presenti sul territorio, valorizzando rapporti di rete già consolidati.

Afol MB ha promosso nuove forme di integrazione/collaborazione con gli enti territoriali, con particolare riferimento ai servizi di rete realizzati dalla Provincia a favore dei Comuni, tra i quali anche i servizi generali di marketing territoriale e di supporto agli enti locali.

Nel corso del 1° semestre 2022 sono state rinnovate tutte le convenzioni territoriali e, a partire dal 1 aprile, sono in vigore su tutti gli sportelli comunali le nuove convenzioni che vedono

un'implementazione dei servizi offerti all'utenza, mirati al miglioramento della solidità della rete territoriale.

La nuova 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" ha 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 alle 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.

I servizi offerti fanno riferimento alle modifiche normative in materia di mercato del lavoro (Legge Regionale 9/2018), che hanno previsto l'introduzione di modalità operative che possano assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi territoriali, le forme di collaborazione con gli enti locali, l'integrazione delle procedure in un sistema informativo unitario, l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro, le modalità operative con cui assicurare il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico-privato nella gestione ed erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

Sportelli Lavoro Comunali

Descrizione

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.

Obiettivi

- Accogliere e supportare i cittadini nella ricerca di un impiego e nella definizione di un percorso formativo/professionale in linea con le loro caratteristiche, ambizioni e professionalità;
- Fornire consulenza e supporto alle aziende nella ricerca di personale, attivazione di tirocini curriculari ed extra curriculari, utilizzo e gestione del contratto di apprendistato e nella gestione delle crisi aziendali.

Destinatari

- Le persone residenti o domiciliate nel Comune in cui è attivo lo Sportello Lavoro, siano esse disoccupate, inoccupate oppure occupate alla ricerca di un nuovo impiego.

Relazione di monitoraggio 2022

- Le aziende ubicate nel Comune in cui è attivo lo Sportello Lavoro.

Azioni

- Accoglienza e informazione: è il primo momento di contatto del cittadino con la struttura di erogazione e con la rete dei servizi territoriali. Nello specifico viene offerta informazione sui servizi al lavoro, consultazione materiale, diffusione/pubblicizzazione offerte di lavoro, supporto all'auto-consultazione, gestione appuntamenti;
- Orientamento: volto ad accertare conoscenze, capacità ed esperienze professionali dell'utente e quindi, tramite percorsi di analisi delle motivazione/aspettative, porta alla costruzione di un progetto professionale mirato all'inserimento occupazionale o al rinforzo di competenze specifiche con percorsi formativi ad hoc;
- Accompagnamento al lavoro: vengono effettuate azioni di accompagnamento e affiancamento nella costruzione concreta di un progetto professionale (bilancio esperienziale) con momenti di affiancamento e con azioni mirate di ricerca – selezione di fonti, del mercato di riferimento – al fine di acquisire strumenti attivi e autonomi di gestione della ricerca attiva del lavoro.

Dall'entrata in vigore della nuova convenzione l'obiettivo è quello di offrire ai cittadini un servizio di vicinanza e capillarità territoriale, anche in rapporto alla nuova misura di finanziamento nazionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) a sostegno dei cittadini disoccupati.

In aggiunta ai servizi offerti in precedenza, la nuova convenzione implementa:

- a. Servizi di facilitazione alla fruizione dei LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni): il cittadino viene orientato e guidato, anche attraverso l'uso degli strumenti digitali, alla fruizione dei servizi al lavoro e alla formazione. Il servizio mira a facilitare l'accesso alle prestazioni indirizzando correttamente l'utenza, in particolare quella più fragile e difficilmente raggiungibile;
- b. Erogazione di servizi al lavoro secondo quanto previsto dalla normativa regionale quali, a titolo esemplificativo: profilazione, assessment preliminare, orientamento specialistico e tutoraggio anche finalizzati all'attribuzione al cluster di appartenenza e alla definizione del percorso (up-skilling, re-skilling e potenziamento informatico), valutazione di eventuali strumenti di conciliazione e servizi per auto-imprenditorialità e per l'erogazione dei servizi di politica attiva per il lavoro;
- c. "Pillole" formative/informative utili ad acquisire informazioni basilari sulle opportunità lavorative disponibili e a ricevere una prima alfabetizzazione digitale utile a ridurre elementi di gap (come il supporto alla SPID, creazione di caselle di posta, ecc.);
- d. Raccordo tra lo Sportello Unico Lavoro e i Servizi Sociali comunali per la gestione integrata delle politiche di inclusione sociale/politiche attive e della misura RDC e PUC (équipe multidisciplinari) con l'obiettivo di avere un monitoraggio costante della situazione presentata dalla persona;
- e. Collaborazione nell'ambito di iniziative organizzate dal Comune in tema lavoro/formazione, politiche giovanili.

Fonte di Finanziamento Eventuale

Finanziamento comunale o derivante dalla Provincia di Monza e della Brianza a seguito di stipula della "Convenzione servizi di rete al lavoro".

Partenariato

//

Risultati

In riferimento al periodo 01/01/2022 – 31/12/2022

Nr. 30 amministrazioni Comunali con servizio attivo – nr. 28 sportelli comunali

A seguito del protrarsi della situazione sanitaria, il servizio di sportello unico ha dato la possibilità alle persone più fragili e restie agli incontri in presenza, di poter continuare ad usufruire del servizio tramite l'organizzazione degli incontri con gli operatori tramite videochiamata o chiamata telefonica

Relazione di monitoraggio 2022

tradizionale, in modo da non perdere il contatto con il cittadino e la fiducia instaurata con l'operatore di riferimento.

Laddove gli spazi e le procedure lo hanno consentito, sono state riattivate le attività che prevedono la modalità di erogazione di gruppo come i seminari alla cittadinanza e le sessioni di aggiornamento del personale degli enti locali previsti dalle Convenzioni "servizi di rete al lavoro".

Sportello Comunale	N. nuovi utenti presi in carico	N. Disponibili al lavoro	N. Occupati	N. Ricollocati nel 2022/su stock (a seguito del passaggio dallo sportello lavoro)	Di cui a tempo indeterminato (compreso Apprendistato)
Agrate Brianza	112	108	4	56	14
Arcore	142	137	5	61	13
Barlassina	68	64	4	27	7
Bernareggio	115	115	0	56	6
Bovisio-Masciago	148	145	3	58	8
Brugherio	153	148	5	77	10
Burago di Molgora	38	38	0	25	3
Carnate	63	63	0	24	5
Cesano Maderno	309	289	20	135	32
Cogiate (anche per i cittadini di Ceriano Laghetto)	69	66	3	26	4
Desio	273	256	17	164	21
Giussano	171	145	26	90	21
Lentate sul Seveso	92	85	7	49	10
Lesmo	61	59	2	29	3
Lissone	208	201	7	114	13
Meda	138	134	4	72	6
Misinto (anche per i cittadini di Lazzate)	75	74	1	33	9
Ornago	52	49	3	23	3
Roncello	34	34	0	25	6
Ronco Briantino	35	32	3	16	1
Seregno	216	195	21	91	5
Seveso	153	146	7	79	12
Sovico	54	53	1	24	5
Sulbiate	28	28	0	24	2

Relazione di monitoraggio 2022

Triuggio	47	45	2	23	3
Usmate Velate	103	100	3	45	8
Verano Brianza	54	49	5	20	3
Villasanta	100	87	13	59	12
TOTALI	3.111	2.945	166	1.525	245

Azioni di sistema per il lavoro

- Rapporto di analisi del Mercato del Lavoro

Nel corso del 2022 è stato realizzato il Rapporto annuale sul mercato del lavoro e della formazione, relativo al territorio della Provincia di Monza e Brianza riferito all'anno 2021 – “Le variabili della ripresa: il mercato del lavoro tra bisogni di nuovi competenze e resilienze occupazionali”. Il rapporto ha riguardato la struttura del sistema occupazionale e i movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. In linea con le precedenti annualità è stata effettuata un'analisi delle caratteristiche della popolazione in età lavorativa, degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro registrati dalle comunicazioni obbligatorie rilevate sistematicamente dal Sistema informativo Lavoro e dei fabbisogni professionali espressi dalle aziende.

Sono state analizzate le dinamiche relative alla domanda delle imprese e all'offerta di lavoratori e di giovani in uscita dal sistema formativo, al fine di monitorare situazioni di equilibrio e di disequilibrio, con riferimento soprattutto al segmento giovanile, per il quale sono state analizzate le informazioni statistiche relative ai flussi di offerta provenienti dal sistema formativo.

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

Il Rapporto è stato presentato agli operatori del settore e agli stakeholders del territorio in occasione del Convegno “Brianza Re-Start 2022: PNRR, Lavoro e Sicurezza” tenutosi il 31 maggio 2022.

Nel corso del 2022 sono stati realizzati anche i seguenti approfondimenti:

- Realizzazione rapporto: “Dati economici a sostegno del policy making - Analisi congiunturale IV trimestre 2021”;
- Realizzazione rapporto: “Dati economici a sostegno del policy making - Analisi congiunturale I trimestre 2022”;
- Realizzazione rapporto: “Dati economici a sostegno del policy making - Analisi congiunturale II trimestre 2022”;
- Realizzazione rapporto: “Dati economici a sostegno del policy making - Analisi congiunturale III trimestre 2022”.

I 4 Rapporti di analisi congiunturale sono stati presentati nelle sedute trimestrali del “Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione.

Inoltre, sono stati redatti nel corso dell'anno anche i seguenti focus:

- Realizzazione rapporto “Effetti del conflitto Russia-Ucraina sul sistema produttivo della Provincia di Monza Brianza – Un'analisi di breve periodo”, presentato all'interno del Webinar: “Effetti del conflitto Russia – Ucraina sul sistema produttivo della provincia di Monza e della Brianza” - 11 luglio 2022
- Realizzazione rapporto “La vulnerabilità nella Provincia di Monza Brianza – Le caratteristiche dei soggetti fragili e il loro rapporto con il mercato del lavoro locale” presentato all'interno del Webinar “Fragilità occupazionale: strumenti, buone prassi e prospettive di sviluppo” - 5 dicembre 2022
- Raccolta e diffusione dei dati socioeconomici e dell'occupazione locali

Nell'ambito delle attività dell'osservatorio del mercato del lavoro provinciale sono stati realizzati dei focus territoriali a livello comunale destinati ai Comuni del territorio che hanno attivato nel corso dell'anno uno Sportello Lavoro.

Per ogni comune, con servizio attivo, è stata effettuata l'analisi della popolazione in età lavorativa, l'analisi dei movimenti e delle dinamiche occupazionali del mercato del lavoro, con particolare attenzione all'esame dei dati riferiti alle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro, alle comunicazioni obbligatorie di avviamento, trasformazione e cessazione effettuate da datori di lavoro nel rispetto della normativa di riferimento.

In aggiunta a quanto sopra riportato è stata fornita un'analisi dei percettori di reddito di cittadinanza distinta per genere e con patto per il lavoro attivato o da attivare.

Nel 2022 è stata avviata una nuova attività di organizzazione e gestione di "Tavoli territoriali con gli stakeholders" con il fine di stimolare un confronto territoriale proattivo per l'individuazione di specifici fabbisogni e l'identificazione di eventuali progettualità innovative. Il tema di approfondimento e confronto individuato per il 2022 è stato il rapporto tra le aziende e la formazione. Attraverso la somministrazione di appositi questionari e lo svolgimento di focus group presso un panel di aziende operanti sul territorio e afferenti alla filiera del mobile, dell'edilizia e dell'elettrico, sono stati indagati il rapporto tra le professioni maggiormente strategiche per le imprese e la difficoltà nel loro reperimento, formazione e aggiornamento nonché gli atteggiamenti delle imprese nei confronti dell'offerta formativa esistente. Sono state inoltre stimolati suggerimenti e proposte finalizzate a migliorare l'offerta formativa, per renderla più rispondente alle necessità delle aziende.

I risultati di tale indagine qualitativa sono stati presentati nell'ambito del Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione del 24 novembre.

Nel 2022 è stato avviato un percorso formativo biennale, strutturato in 4 Workshop della durata di 6 ore ciascuno, rivolto al personale dell'Osservatorio del Mercato del lavoro, ai responsabili dei CFP, a responsabili e referenti dei CPI e al personale provinciale afferente all'Area Lavoro, finalizzati ad arricchire le professionalità dei discenti in tema di lettura, reperimento ed analisi dei dati per la comprensione dei fenomeni che caratterizzano il Mercato del Lavoro locale e le dinamiche del sistema formativo territoriale rispetto ai fabbisogni emergenti. Le due sessioni realizzate a maggio e ad ottobre 2022 si sono focalizzate sugli strumenti per l'analisi del contesto economico, del mercato del lavoro e della formazione

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

L'attività di integrazione e raccordo tra Sportello Unico Lavoro e Servizi Sociali Comunali ha avuto luogo in tutti gli sportelli comunali con modalità di relazione individuate per ciascun comune e si è strutturata, nel corso del 2022, sia tramite colloqui in presenza, sia tramite confronto telefonico e segnalazioni via mail di singoli utenti.

Hanno inoltre avuto luogo, in modalità a distanza e in presenza, incontri di equipe tra operatori CPI/Navigator e le assistenti sociali, previste nell'ambito della gestione del reddito di cittadinanza, volte ad un confronto su singole situazioni e all'individuazione dei beneficiari da avviare nei progetti di utilità collettiva.

CPI di RIFERIMENTO	N° EQUIPE INTERSCAMBIO CON SERVIZI SOCIALI	N° EQUIPE DI RACCORDO PUC	N° EQUIPE TOTALI
Cesano Maderno	83	11	94
Monza	28	35	63

Relazione di monitoraggio 2022

CPI di RIFERIMENTO	N° EQUIPE INTERSCAMBIO CON SERVIZI SOCIALI	N° EQUIPE DI RACCORDO PUC	N° EQUIPE TOTALI
Seregno	197	9	206
Vimercate	49	5	54
TOTALI	271	60	331

- *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", sono previste una serie di iniziative rivolte alla cittadinanza sulle tematiche inerenti al mercato del lavoro.

In particolare, sono previsti incontri di gruppo al fine di :

- Informare i cittadini rispetto alle tecniche e gli strumenti per la ricerca attiva del lavoro (anche in forma laboratoriale);
- Favorire il contatto con le aziende e promuovere le eventuali opportunità di lavoro.

Obiettivi

Scopo degli incontri è quello di portare a conoscenza della cittadinanza le iniziative del territorio a sostegno dell'occupazione, le politiche per fronteggiare la crisi e gli strumenti disponibili per la ricerca di un lavoro dipendente o favorire l'opportunità di entrare in contatto con il mercato del lavoro e le aziende.

Destinatari

Il progetto si rivolge a tutti i cittadini del territorio di Monza e Brianza ed in particolar modo alle persone domiciliate nei Comuni dove sono stati svolti i seminari.

Azioni

Promozione e realizzazione di seminari informativi sulle seguenti tematiche

- Tecniche e strumenti per ricerca attiva del lavoro;
- I servizi territoriali a supporto della ricerca di un lavoro.

Le iniziative proposte vengono portate a conoscenza dei destinatari tramite invio di una newsletter, dedicata e pubblicizzata presso gli sportelli, sul sito di AFOL MB e tramite i social network.

Durata

Servizio permanente

Fonte di finanziamento eventuale

//

Partenariato

Iniziative realizzate prevalentemente in collaborazione con le amministrazioni Comunali sedi di Sportelli Lavoro Territoriali e altri operatori del territorio

Risultati

Nel corso del 2022 sono stati erogati in modalità a distanza seguenti seminari a favore di tutte le Amministrazioni Comunali:

- Webinar "Strategia Giovani 2.0" realizzati da marzo a ottobre 2022
- Recruiting Day in collaborazione con Manpower spa per carpentieri, contabili di cantier e planner: 2 incontri realizzati il 26 e 27 aprile 2022

Relazione di monitoraggio 2022

- Recruiting Day in collaborazione con IG Samsic spa per Impiantisti Elettrici realizzato il 19 maggio 2022;
- Incontro “Il tappezziere in stoffa” realizzato in data 16/09/2022;
- Recruiting Day in collaborazione con Ranstad spa per Addetti/e al confezionamento: 2 incontri realizzati il 17 e il 20 ottobre 2022

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

Le Amministrazioni Comunali sono state invitate a far partecipare massimo due operatori per Comune, tramite invio via mail del programma degli incontri.

Nel corso del 2022 sono state realizzate 5 sessioni di aggiornamento del personale dipendente delle amministrazioni comunali in materia di servizi e politiche attive del lavoro.

Durante le sessioni formative sono stati trattati i seguenti argomenti:

- "Il processo dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità: dal reclutamento all'inclusione in contesti di lavoro" realizzato il 25 marzo 2022
- "Smartworking LAB" che è stato realizzato nelle seguenti date 01/04/22 - 25/05/22 - 09/06/22 - 20/06/22;
- "Il percorso delle abilità - secondo ciclo e prima tappa" realizzato il 30 settembre 2022
- "Lo smart working nelle P.A.: Il lavoro agile in evoluzione tra legge e contrattazione collettiva" che è stato realizzato il 1 dicembre 2022
- "Il percorso delle abilità - secondo ciclo e seconda tappa" realizzato il 15 dicembre 2022

6.3.3 Ulteriori servizi rivolti ai Comuni e ai Piani di Zona

- *Progetto Mamy Sitter*

Descrizione

Il progetto, nato dalla necessità di dare risposta ad un bisogno espresso dalle famiglie del territorio in seguito alle difficoltà organizzative e di conciliazione causate o aggravate dall'emergenza Covid19, è proseguito nel corso del 2021. Permane infatti la necessità di avvalersi di un servizio qualificato finalizzato all'individuazione di baby-sitter che possano supportare i genitori ed in particolare le donne, nei compiti di cura.

Obiettivi

Il progetto è volto a strutturare un servizio permanente che agevoli l'incontro fra domanda e offerta di servizio di baby-sitter creando un elenco qualificato di professionalità, a valenza sovra-comunale.

Destinatari

Cittadini e cittadine disoccupati, domiciliati nei comuni aderenti al progetto, interessati a ricoprire la mansione di baby-sitter, in possesso di adeguate competenze o disponibile a formarsi.

Famiglie di Monza e Brianza con necessità di cura dei figli.

Azioni

- Implementazione degli elenchi già attivati presso alcune amministrazioni, nel corso delle precedenti sperimentazioni, sulla base di un'attenta selezione di nuovo personale già formato e professionalmente adeguato;
- Creazione di elenchi sovracomunali, a disposizione dei Comuni che hanno aderito all'iniziativa;
- Attivazione di nuovi percorsi formativi volti a fornire ai partecipanti le competenze necessarie allo svolgimento della mansione e attivati tramite l'individuazione di linee di finanziamento possibili, anche in partenariato con altri attori del territorio (Dote Unica Lavoro)

Relazione di monitoraggio 2022

- Ideazione di un modello sperimentale di validazione delle competenze delle baby-sitter (Donazione Gecofin Spa)
- Servizio di mediazione fra domanda e offerta tramite l'operatore di sportello che si fa carico di raccogliere e analizzare le esigenze della famiglia e di segnalare una rosa di candidati in linea con le caratteristiche e disponibilità richieste (matching).

Durata

Da marzo 2020 – Servizio Permanente

Fonte di finanziamento

Oltre all'utilizzo della Dote Unica Lavoro, nel 2021 la realizzazione di parte delle attività sopra descritte è stata resa possibile da una donazione ottenuta da Gecofin Spa.

Risultati

Nel 2022 è proseguita l'attività di implementazione degli elenchi Comunali e sovracomunali, nei quali risultano iscritte le operatrici che hanno frequentato i percorsi formativi o che sono state selezionate dagli operatori degli sportelli attraverso una attività di valutazione delle competenze curriculari o acquisite tramite esperienze lavorative.

- "Politiche attive del Lavoro e interventi incentivanti a favore delle imprese – Comune di Desio" - Intervento di consulenza per la predisposizione del bando per l'erogazione di incentivi all'assunzione

Descrizione

In un'ottica di implementazione delle attività che Afol Mb offre all'amministrazione comunale di Desio attraverso il servizio di gestione dello sportello lavoro, ed in seguito al riscontro positivo ottenuto dalle precedenti edizioni del bando "Incentivi alle assunzioni" (annualità 2019 e annualità 2020/2021), il 14 luglio 2022 è stato pubblicato il nuovo "Bando Incentivi alle imprese 2022", finalizzato a promuovere progetti di politica attiva del lavoro per i cittadini e incentivi per le imprese.

Nel dettaglio, il nuovo bando 2022 ha avuto come obiettivo strategico quello di progettare specifiche azioni, tramite interventi incentivanti, a favore delle realtà produttive del territorio che hanno assunto lavoratori e lavoratrici in difficoltà occupazionale. L'Avviso, in particolare, è stato finalizzato a facilitare l'inserimento lavorativo di:

- Soggetti vulnerabili (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori maturi over 55) in linea con quanto definito dal programma GOL – Garanzia Occupabilità dei Lavoratori.
- Soggetti con carichi familiari, in ottica di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, valorizzando il lavoro agile o smart working, quale valido strumento atto a coniugare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori con la prosecuzione delle attività lavorative, anche oltre il periodo di emergenza Covid.

Destinatari

Cittadini residenti nel Comune di Desio da almeno due anni ed aziende con sede operativa nel territorio della Provincia di Monza e Brianza e nel territorio della Regione Lombardia.

Azioni

Al fine di favorire l'inserimento o il re-inserimento lavorativo dei cittadini residenti a Desio, nel 2022 è quindi proseguita l'attività di supporto di Afol Mb nella gestione dei fondi messi a disposizione dall'amministrazione comunale, attraverso un bando pubblico, che incentiva le aziende in caso di assunzione di disoccupati.

L'attuazione del progetto ha previsto tale azioni da parte di Afol Mb:

- Fornire consulenza agli uffici comunali competenti nella creazione del bando incentivi all'assunzione;
- Produrre il testo definitivo del bando contenente le indicazioni pattuite con il Comune;

Relazione di monitoraggio 2022

- Pubblicizzare l'opportunità a tutti i cittadini residenti a Desio che risulteranno aver rilasciato la dichiarazione di disponibilità al lavoro presso il Centro per l'Impiego di Cesano Maderno o presso altro operatore accreditato ai servizi al lavoro;
- Effettuare la verifica sulla conformità delle tipologie contrattuali utilizzate dalle aziende rispetto a quanto stabilito dal bando;
- Verificare i requisiti dei lavoratori assunti e della documentazione attestante l'inserimento lavorativo tramite l'applicativo Cob di Sintesi;
- Comunicare al comune eventuali modifiche (cessazioni o altro) rispetto alla situazione iniziale.

Durata

Data di avvio: luglio 2022 – Data di conclusione: dicembre 2022

Fonte di Finanziamento Eventuale

//

Risultati al 31/12/2022

N. totale di richieste presentate dall'aziende	Di cui richieste non ammesse
26	18

Tipologia contrattuale	N. assunzioni
Contratto a tempo indeterminato	1
Contratto a tempo determinato	1
Apprendistato	6
Totale assunzioni	8

7. Servizi direzionali

7.1 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 2022 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;
- Gestione del ciclo di valutazione della performance e relativi sistemi premiali;
- Attuazione e aggiornamento dei regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda;
- Gestione delle relazioni sindacali, e definizione accordi inerenti all'impiego delle risorse decentrate e la detassazione del premio di produttività;

Relazione di monitoraggio 2022

- Implementazione e gestione del Welfare aziendale;
- Predisposizione, monitoraggio e rendicontazione del Piano della Formazione 2022;
- Monitoraggio periodico del Piano azioni Positive 2020-2022;
- Predisposizione Piano azioni Positive 2023-2025.
- Programmazione di un percorso formativo dedicato alle Posizioni organizzative, ai Referenti di sede per garantire, a fronte della crescita dell'Agenzia, uno sviluppo delle competenze necessarie a PO e referenti per ricoprire il ruolo, l'upskill delle competenze tecnico specialistiche, gestionali, organizzative, relazionali.

Gestione dell'intero Ciclo di Valutazione delle performance aziendali, mediante:

- l'approvazione del Piano delle Performance anno 2022, previa validazione del Nucleo di Valutazione (verbale del 21/03/2022) e approvato con verbale dell'Amministratore Unico n. 20 del 23/03/2022;
- consuntivazione e valutazione finale delle performance anno 2021, approvata con verbale dell'Amministratore Unico n. 37 del 12/05/2022;
- valutazione intermedia al 30/06/2022 degli obiettivi del Piano 2022 con l'invio di una relazione generale sullo stato di avanzamento degli obiettivi previsti e conseguiti. La valutazione intermedia, validata dal Nucleo di Valutazione con Verbale del 27/07/2022, è stata approvata con Verbale dell'Amministratore Unico n. 54 del 02/08/2022.

Il Ciclo di gestione delle performance anno 2022 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.

Nel quadro del progetto di potenziamento dei centri per l'Impiego l'Area è stata impegnata:

- a supportare la Direzione e l'Area lavoro nel definire la riorganizzazione dell'area stessa nella fase transitoria di realizzazione delle infrastrutture, presidiando sia gli aspetti organizzativi che logistici, tenuto conto delle misure di salute e sicurezza adottate per contrastare la diffusione dell'infezione da Covid 19.
- Nell'inserimento del personale in distacco funzionale, presidiando il processo di inserimento delle risorse;
- Nella definizione ed attuazione della riorganizzazione aziendale, per gestire al meglio i cambiamenti organizzativi derivanti dall'attuazione del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, dei progetti di sviluppo aziendale tra cui "l'impresa formativa", l'integrazione tra i servizi al lavoro all'orientamento e alla formazione anche in considerazione dell'avvio in regione Lombardia, del programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori - GOL - intervento nazionale finanziato dall'Unione europea nell'ambito del PNRR, che rappresenta il perno dell'azione di riforma delle politiche attive del lavoro e della gestione di misure finalizzate a contrastare la disoccupazione.

Relazione di monitoraggio 2022

L'Area è stata inoltre impegnata nel processo di rinnovo, con le OO.SS. e le RSU, dell'accordo per la regolamentazione dell'organizzazione del lavoro in smart working.

7.2 Dotazione risorse di periodo

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansione, livello e tipologia di contratto al 31.12.2022. Esso risulta composto da n. 93 risorse a tempo indeterminato e n. 3 a tempo determinato, n. 15 risorse in somministrazione e 57 in distacco.

Relazione di monitoraggio 2022

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/22													Piano potenziamento risorse in distacco dgr DGR XI/3319 Seduta del 30.06.2020											
Amministratore Unico													1											
Servizi	Categorie					N. dipendenti				Personale somminist.	Personale somminist. Potenziamento	Totale	Totale											
	QB	B	C	E	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.															
DIREZIONE E APICALI																								
Direttore Generale								1					1											
Direttori di area	4					4		1					5											
AREA LAVORO																								
Responsabile CFI		1				1							1											
Staff lavoro + Osservatorio						6							0	2										
C.F.I. Seregno		1	4			5	di cui n. 1 (PT 69,44%)				1		6	10										
C.F.I. Vimercate + Comcozzano		1	3			4	n. 1 (PT 22,22%)				1		5	8										
C.F.I. Monza		3	4			7	di cui (n. 1 PT 50% n.1 PT 55,56%)						7	17										
C.F.I. Cesano Maderno			3			3	n. 1 (PT 69,44%)				1		4	10										
Monza Via Grigna			3			3							3											
SUB-TOTALE						23		0	0	0	3		26	47										
AREA FORMAZIONE																								
Responsabili CFP		3				3							3											
C.F.P. Seregno		13	6	2		21	di cui n. 2 PT 50% n. 1 PT 50%	1		7			29											
C.F.P. Meola			11	7		18	di cui n. 1 PT 75% n.1 PT 50% n. 1 PT 50%			4			22											
C.F.P. Comcozzano		7	2	1		10	di cui n. 1 (PT 55,56%)						10											
SUB-TOTALE						52		1	0	11	0		64											
R.U. - COMUNICAZIONE E AFFARI GENERALI																								
Risorse Umane - Comunicazione e Affari Generali		2	3			5	di cui n. 1 (PT 69,44%)						5	3										
SUB-TOTALE						5					0		5	3										
AREA AMMINISTRATIVA																								
Contabilità, Rendicontazione		2	3			5							5											
SUB-TOTALE						5							5											
AREA ICT																								
Servizi informatici e comunicazione			2			2							2	4										
SUB-TOTALE						2		0					2	4										
AREA TECNICA																								
Acquisti, Gare e Appalti			1			1							1	3										
SUB-TOTALE						1							1	3										
SERVIZI DI RETE																								
Personale - MKTG Territoriale		1				1				1	0		2											
SUB-TOTALE						1		0		1	0		2											
TOTALE DIPENDENTI													0	49	41	3	0	93		3	12	3	111	57

7.3 Report variazioni personale di periodo

Le linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie e strumentali emanate con Decreto Presidenziale n. 122 del 26/10/2021 hanno rappresentato il punto di riferimento per la programmazione/sviluppo delle linee strategiche e di gestione operativa dell'azienda.

Il 2022 si è distinto, come il 2022, per un dinamismo all'interno della dotazione organica aziendale, con un incremento della dotazione organica stabile, a fronte dell'inserimento del personale in distacco funzionale a valere sul progetto di potenziamento dei Centri per l'impiego.

Si segnala inoltre l'impiego di contratti a tempo determinato in somministrazione dovuto al piano di potenziamento per l'inserimento di nuove risorse. Riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato si segnala il ricorso a procedure ad evidenza pubblica. Contenuto il numero delle cessazioni di personale a tempo indeterminato.

Rispetto alle assunzioni si segnalano:

- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2021/2022, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;
- n. 1 risorsa a tempo determinato e parziale, profilo Docente di Religione Cattolica per l'anno scolastico 2022/2023, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano;

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

- 1) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione 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 approvato con determinazione dirigenziale n. 53 del 28/02/2022;
- 2) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "specialista area risorse umane" - cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 68 del 11/03/2022;
- 3) 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- contabile" - cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 120 del 06/05/2022
- 4) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo parziale - 20 ore settimanali - di n.1 "bidello/ commesso" - cat. B1, riservato a soggetti iscritti negli elenchi di cui all'articolo 1 della Legge N. 68/99", approvato con determinazione dirigenziale n. 169 del 29/06/2022;
- 5) Bando di concorso ad evidenza pubblica per il conferimento di n. 1 incarico dirigenziale, per titoli e colloquio, a tempo determinato di "direttore centrale area politiche del lavoro e della formazione" dell'azienda speciale agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della provincia di Monza e della Brianza, approvato con determinazione dirigenziale n. 264 del 05/10/2022;
- 6) Bando di concorso ad evidenza pubblica per il conferimento di n. 1 incarico dirigenziale, per titoli e colloquio, a tempo determinato di "direttore progetti speciali potenziamento e PNRR area direzione generale" dell'azienda speciale agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della provincia di Monza e della Brianza, approvato con determinazione dirigenziale n. 264 del 05/10/2022;

- 7) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "specialista area amministrativa ed economico - finanziaria" - cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022;
- 8) 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 - assistente direzione" - cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022;
- 9) 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 progetti speciali potenziamento e PNRR" - cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022;
- 10) Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "coordinatore CPI-PAL" - cat. D1, con eventuale conferimento di posizione organizzativa, approvato con determinazione dirigenziale n. 358 del 14/12/2022;

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

- 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 relativo al bando pubblicato con determinazione dirigenziale n. 53 del 28/02/2022;
- Assunzione di n. 1 risorsa a tempo indeterminato Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "specialista area risorse umane" - cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 68 del 11/03/2022;
- Assunzione di n. 1 risorsa a tempo 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- contabile" - cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 120 del 06/05/2022;
- Assunzione di n. 1 risorsa a tempo indeterminato a seguito Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo parziale - 20 ore settimanali - di n.1 "bidello/ commesso" - CAT. B1, riservato a soggetti iscritti negli elenchi di cui all'articolo 1 della Legge N. 68/99", approvato con determinazione dirigenziale n. 169 del 29/06/2022;
- Conferimento dell'incarico a tempo determinato di "direttore centrale area politiche del lavoro e della formazione" dell'azienda speciale agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della provincia di Monza e della Brianza, relativo al bando approvato con determinazione dirigenziale n. n. 264 del 05/10/2022;
- Conferimento dell'incarico a tempo determinato di "direttore progetti speciali potenziamento e PNRR area direzione generale" dell'azienda speciale agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della provincia di Monza e della Brianza, approvato con determinazione dirigenziale n. n. 264 del 05/10/2022;
- Assunzione dal 01/04/2023 Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "coordinatore CPI-PAL" - cat. D1, con eventuale conferimento di posizione organizzativa, approvato con determinazione dirigenziale n. 358 del 14/12/2022;
- Chiusura avviso 10/01/2023 del Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "specialista area amministrativa

ed economico – finanziaria” - cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022;

- Nessun idoneo in riferimento al 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 – assistente direzione” - cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022.
- Chiusura avviso il 10/01/2023 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 progetti speciali potenziamento e PNRR” – cat. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 330 del 21/11/2022;

Avvisi interni

- Avviso di procedura comparativa interna per la progressione fra le aree (cd. “progressione verticale”) finalizzata alla copertura di massimo n 5. posizioni di categoria d1, a tempo pieno o parziale e indeterminato approvato con determina dirigenziale n. 275 del 12/10/2022;
- Avviso interno di avvio delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) al personale di AFOL Monza e Brianza”, approvato con determina dirigenziale n. 306 del 02/11/2022;
- Pubblicazione indagine interna riservata al personale (dipendenti Afol MB e dipendenti pubblici distaccati presso Afol MB) appartenente alla categoria giuridica “D” per il conferimento di incarichi di Posizione Organizzativa” approvata con determina dirigenziale n. 308 del 04/11/2022;
- Avviso di selezione interna per la nomina dei componenti interni/Referente Compliance di Afol Monza e Brianza dell'Organismo di Vigilanza (OdV) di Afol Monza e Brianza; 2. Pubblicazione dell'avviso di selezione pubblica per la nomina di componente esterno Presidente dell'Organismo di Vigilanza (OdV) di Afol Monza e Brianza approvato con determina dirigenziale n. 325 del 17/11/2022.

Rispetto alle cessazioni si segnalano:

- n. 1 risorsa dell'area Formazione ha presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 1 risorsa dell'area Tecnica ha presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 4 risorse dell'area Formazione per dimissioni volontarie;
- n. 3 risorse dell'area Formazione per scadenza contratto a tempo determinato;
- n. 1 risorsa dell'area Marketing territoriale per dimissioni volontarie;
- n. 9 risorse dell'area Lavoro per dimissioni volontarie.

Rispetto ai contratti di somministrazioni attivati si segnalano:

- n. 10 contratti – area formazione;
- n. 1 contratti – area lavoro;
- n. 4 contratti – potenziamento CPI.

Di seguito la tabella dei contratti di somministrazione attivati nel 2022:

Relazione di monitoraggio 2022

Numero contratti	Descrizione mansione	Data Inizio Contratto	Data Fine Contratto
1	Docente formatore nell'area formativa linguistica - lingua straniera (inglese)	10/10/2022	30/06/2023
2	Operatore mercato del lavoro	19/09/2022	31/12/2022
3	Docente formatore nell'area formativa linguistica - lingua italiana	03/10/2022	30/06/2023
4	Docente formatore nell'area formativa linguistica - lingua italiana	03/10/2022	30/06/2023
5	Operatore mercato del lavoro	05/09/2022	31/12/2022
6	Istruttore amministrativo - Uff. CUC	10/03/2022	09/03/2023
7	Docente formatore nell'area formativa storicogeografico, giuridica ed economica - diritto ed educazione civica	03/10/2022	30/06/2023
8	Docente formatore nell'area formativa tecnico professionale - laboratorio macchine utensili	03/10/2022	30/06/2023
9	Addetta ufficio risorse umane	04/04/2022	30/09/2022
10	Coordinatore didattico di istituzione formativa/CFP e docente area storico socioeconomica	01/09/2022	31/07/2023
11	Docente formatore nell'area formativa matematico scientifica e tecnico professionale - matematica ed elettrotecnica	25/10/2022	30/06/2023
12	Operatore mercato del lavoro	05/09/2022	31/12/2022
13	Docente formatore nell'area formativa tecnico professionale - informatica	10/10/2022	30/06/2023
14	Docente formatore nell'area formativa tecnico professionale - tecnologia, elettronica auto, laboratorio riparazione di veicoli a motore	03/10/2022	30/06/2023
15	Docente laboratorio di falegnameria e tecnologia del legno	03/10/2022	30/06/2023

Rispetto all'inserimento del personale in distacco funzionale presso AFOL al 31.12.2022, a valere sul progetto del piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, sono presenti:

- 2 risorse categoria D profilo professionale "informatico statistico"
- 5 risorse categoria C, profilo professionale "operatore informatico"
- 27 risorse categoria D, profilo professionale "specialista del Mercato del Lavoro"
- 23 risorse categoria C, profilo professionale "operatore del Mercato del Lavoro"

7.4 Elenco contratti attivi personale non dipendente di periodo

Dato al 31.12.2022

Ragione sociale	Area	Tipologia contratto	Attività	Costo Ente
ALLIEVI VALERIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	TUTORAGGIO	3.328,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

ALLIEVI VALERIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	TUTORAGGIO	1.456,00 €
ARNABOLDI FEDERICA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTAMENT AL LAVORO	1.705,60 €
ARNABOLDI FEDERICA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTAMENTO AL LAVORO	3.570,00 €
ARNABOLDI MARTA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	4.018,80 €
ARNABOLDI MARTA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	6.146,40 €
ARNABOLDI MARTA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	4.728,00 €
ATRINI MARIAPIA MADDALENA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	3.300,00 €
ATTANASIO ALBERTO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	761,20 €
ATTANASIO ALBERTO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	304,48 €
BALDO SAMANTHA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	3.546,00 €
BALLARE' ALESSANDRA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	342,20 €
BELLI GIANLUIGI	LAVORO	Lavoratore Autonomo	AMMINISTRAZIONE	3.120,00 €
BOLOGNINO SILVIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	COLLABORAZIONE CONSULENZIALE ORGANIZZATIVA/GESTIONALE	25.011,00 €
BRIATORE ELENA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	6.916,00 €
BRUNAZZO ANDREA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	374,40 €
BUCCA TIZIANA ENRICA	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	498,72 €
CAFARO IDA NICOLETTA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.246,40 €
CALDIROLA LUIGI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENTE	124,80 €
CALDIROLA LUIGI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENTE	124,80 €
CANGEMI SILVANA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	5.928,00 €
CANTU' SARA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	1.976,00 €
CANTU' SARA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	3.952,00 €
CASALE LELIO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	124,68 €
CASSANELLI SILVIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	3.800,00 €
CASTELLINO ELISABETTA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	951,50 €
CASTELLINO ELISABETTA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	304,48 €

Relazione di monitoraggio 2022

CATTANEO ALESSIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	2.015,00 €
COLOMBO MASSIMO LUIGI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.910,00 €
COLOMBO MASSIMO LUIGI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	540,00 €
COLOMBO MASSIMO LUIGI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.760,00 €
COMI LUCA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	5.304,00 €
COSTANZO CHIARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	300,00 €
CUNA DOMENICO ANDREA	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	1.246,80 €
CUPPARI DAVIDE ALESSANDRO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	9.880,00 €
CUPPARI DAVIDE ALESSANDRO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	3.640,00 €
D'AMORE GIOVANNI	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	5.724,00 €
DAGNINO EMANUELE	LAVORO	Occasionale	DOCENZA	831,20 €
DALLARI CRISTIAN	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	3.600,00 €
DE PARI MARIACHIARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	249,60 €
DEL COTTO TIZIANO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	249,60 €
DEL COTTO TIZIANO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	62,40 €
DELL'ORTO MARTINA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.435,20 €
DI GIANNANTONIO DAMIANO GUGLIELMO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	624,00 €
DI GIANNANTONIO DAMIANO GUGLIELMO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	499,20 €
DI GIANNANTONIO DAMIANO GUGLIELMO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	780,00 €
DI MAURO MAURA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	597,28 €
DONATO SILVIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	124,80 €
DONATO SILVIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	873,60 €
DONATO SILVIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	124,80 €
FADINI ANNALISA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.250,00 €
FRANZETTI LAURA	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	249,36 €
FRATTER ERNESTO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	3.244,80 €
FRIGERIO EMANUELE LINO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	7.500,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

FRIGERIO EMANUELE LINO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
FRIGERIO EMANUELE LINO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
FRIGERIO EMANUELE LINO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	360,00 €
GADALETA ELENA MARIA GIUSEPPINA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	3.876,00 €
GADALETA ELENA MARIA GIUSEPPINA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	2.346,00 €
GANGAI ALESSANDRA CARLA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	1.040,00 €
GANGAI ALESSANDRA CARLA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTAMENTO AL LAVORO	1.040,00 €
GATTI MARIA VITTORIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	GIORNALISTA	520,00 €
GERMANO SABRINA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	673,92 €
GERVASONI CANDIDO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	2.368,92 €
GIACONI STEFANO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	1.714,35 €
GIORGETTI MONICA INES	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	7.020,00 €
GREGORINI ANGELA BARBARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	240,00 €
GUGLIELMO ILARIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	124,80 €
IACUZIO VINCENZO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.371,20 €
LEVATI ELOISIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	2.600,00 €
LEVATI ELOISIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	2.600,00 €
LICARI GIOVANNI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	499,20 €
LICARI GIOVANNI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	374,40 €
LIUZZI GIANLUCA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	790,56 €
LOMARTIRE CRISTINA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	9.568,00 €
LOMARTIRE CRISTINA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	5.510,00 €
MAGNI MARIA ASSUNTA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	7.890,00 €
MANIEZZO MANUEL	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	9.534,03 €
MANTOVANI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	OPERATORE SERVIZI AL LAVORO	3.500,00 €
MARTINEZ DAVID	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	748,80 €
MASCIADRI ILARIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	3.640,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

MASSARI GIANMARIO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	8.540,00 €
MONOLO DANIELE	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	249,60 €
MORETTO ORIANA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	374,40 €
MORETTO ORIANA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	998,40 €
MORI CHIARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	3.369,60 €
NORIS GIULIA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	11.732,04 €
PANDOLFI SIMONA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	4.000,00 €
PANZERI SARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	720,00 €
PICCINI CORBOUD FEDERICO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	1.200,00 €
PICCINI CORBOUD FEDERICO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	4.480,00 €
PILONI SIMONA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	600,00 €
PIPERNO ALESSANDRA	LAVORO	Occasionale	ORIENTATORE/TUTOR	779,40 €
PISEDDU GIULIANO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.278,96 €
POZZOLI FABIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	6.300,00 €
QUARENGHI ANDREA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	4.732,80 €
QUINTERO TUMBARELL DAIMARELY	LAVORO	Occasionale	TUTORAGGIO	1.558,80 €
RIGAMONTI MARIA GABRIELLA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	913,44 €
RIGAMONTI MARIA GABRIELLA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	152,28 €
ROCCO VIVIANA	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	374,04 €
ROTA FABRIZIO	AGENZIA	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.080,00 €
ROTA FABRIZIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	124,80 €
ROTINI MASSIMO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.497,60 €
RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	732,00 €
RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.317,60 €
RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	878,40 €
RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	585,60 €
RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	732,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

RUSSO CLAUDIO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	146,40 €
RUVU SERENA	LAVORO	Occasionale	TUTORAGGIO	3.507,30 €
SALA RAMONA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	754,00 €
SALA RAMONA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	904,80 €
SANTINATO CLAUDIO	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	21.593,60 €
SELMI SARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	7.620,00 €
SELMI SARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	1.920,00 €
SELMI SARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	480,00 €
SELMI SARA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	240,00 €
SOLIANI ALDO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	2.368,92 €
SOLIANI ALDO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	623,40 €
SOLIANI ALDO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	498,72 €
SOLIANI ALDO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	467,55 €
SORMANI INGRID	LAVORO	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	152,26 €
TAGLIABUE GIANNI	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	11.418,00 €
TERUZZI ANNAMARIA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	4.290,00 €
TESTA ROBERTO	FORMAZIONE	Occasionale	DOCENZA	1.870,20 €
TETI MAURO CRISTIAN	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	124,80 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.520,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	120,00 €
TIEGHI LAURA	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	30,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

TREZZI FEDERICO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	5.720,00 €
VENTURA PAMELA ROBERTA	LAVORO	Lavoratore Autonomo	ORIENTATORE/TUTOR	4.845,00 €
ZANA PIERPAOLO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	249,60 €
ZANA PIERPAOLO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	124,80 €
ZANA PIERPAOLO	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	374,40 €
ZULIANI ALICE	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	4.320,00 €
ZULIANI ALICE	FORMAZIONE	Lavoratore Autonomo	DOCENZA	2.160,00 €

7.5 Le consulenze specialistiche/servizi specialisti 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	COSTO ENTE	DAL	AL	COSTO ENTE
AMMENDOLEA GIORGIA	Supporto giuridico nelle procedure relative ai progetti pianificati e in programmazione dalle Aree di business principali di Afol MB e trasversali alle medesime; attività formativa e di supporto al personale di Afol e in distacco presso Afol.	07/04/2022	31/12/2022	13.520,00 €
BACCHIOCCHI STEFANO	Responsabile per la protezione dei dati (DPO)	01/01/2022	31/12/2022	2.759,64 €
BERTAGNA GIANLUCA	Nucleo di Valutazione	01/01/2022	31/12/2022	6.978,40 €
CAFARO IDA NICOLETTA	Incarico per controllo igiene e verifica di applicazione della normativa di igiene alimentare implementazione del piano HACCP in ottemperanza al Regolamento CE 852/2004	14/04/2022	31/12/2022	3.120,00 €
CAFARO IDA NICOLETTA	INCARICO PER ANALISI MICROBIOLOGICA ACQUA. FATTO DISCIPLINARE DI INCARICO	15/04/2022	31/12/2022	187,20 €
CREMASCOLI MARCO	'Affidamento del servizio di consulenza del lavoro e di elaborazione buste paga ed adempimenti connessi per n. 31 mesi con possibilità di rinnovo di 24 mesi - a partire dal 1 giugno 2021 al 31 dicembre 2023.	01/01/2022	31/12/2022	26.730,12 €
GIANNONI STEFANO	NOMINA DEL REVISORE UNICOI A.F.O.L. MONZA BRIANZA PER IL TRIENNIO 2021-2023 DA PARTE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA COMPENSO ANNUALE	01/01/2022	31/12/2022	16.392,90 €
MBODJ PAPA ABDOULAYE	PRESIDENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI AFOL AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 ANNO 2022	01/01/2022	31/12/2022	4.000,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

STUDIO LEGALE PEPE & ASSOCIATI	PRESTAZIONI PROFESSIONALI DI ASSISTENZA E CONSULENZA LEGALE	01/01/2022	31/12/2022	43.139,20 €
VILLANI UMBERTO	Incarico professionale per affidamento pratica per il rinnovo del Certificato Prevenzione Incendi	01/01/2022	31/12/2022	1.734,46 €

FORNITORE	COSTO ENTE	DAL	AL	COSTO ENTE
AMMENDOLEA GIORGIA	INCARICO assistenza giuridica e tecnico- operativa al RUP	12/05/2022	11/05/2023	8.500,00 €
REDAELLI MARCO ELOSIO	FASE II DIREZIONE LAVORI CFP PERTINI	01/01/2022	31/12/2022	8.500,96 €
BRUNO SALA	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI di Cesano Maderno	24/01/2022	31/12/2022	36.863,72 €
ELENA GRISA	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede di Meda	24/01/2022	31/12/2022	13.535,60 €
BRUNO SALA	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede di Meda	24/01/2022	31/12/2022	11.009,22 €
ENRICO MOLINARO	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede Palazzo Tommaso Grossi Monza	27/01/2022	31/12/2022	95.160,00 €
ENRICO MOLINARO	servizio di progettazione definitiva ed esecutiva, CSP, CSE, direzione lavori impiantistica con riferimento ai lavori di adeguamento, di ampliamento e/o di ripristino impianti secondo la normativa in vigore VVF;	28/09/2022	31/12/2023	49.800,40 €
ENRICO MOLINARO	servizio di progettazione definitiva ed esecutiva, CSP, CSE, direzione lavori impiantistica con riferimento ai lavori di adeguamento, di ampliamento e/o di ripristino impianti secondo la normativa in vigore VVF;	28/09/2022	31/12/2023	19.349,20 €
Studio TRAUMFABRIK STUDIO ASSOCIATO	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI Seregno	25/01/2022	31/12/2022	49.102,56 €
STUDIO CRT ING. PAOLO CROTTI E ING. MARCO CORTI	progettazione Def. Esec. E CSP + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI di Seregno	25/01/2022	31/12/2022	114.572,64 €
STEFANO MARIO COLOMBO	progettazione Def. Esec. E CSP e CSE + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI di Vimercate +	11/02/2022	31/12/2022	20.904,80 €
ANGELO DUGNANI	progettazione Def. Esec. E CSP e CSE + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI di Vimercate +	11/02/2022	31/12/2022	20.716,25 €
FABIO SIRONI	progettazione Def. Esec. E CSP e CSE + Direzione lavori e pratiche tecnico amministrative sede CPI di Vimercate +	11/02/2022	31/12/2022	11.154,89 €

7.6 Piano della formazione di periodo

Anche per l'anno 2022 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 macroaree:

Formazione trasversale derivante da obblighi normativi:

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

Formazione trasversale per potenziare “Soft Skills”:

- Excel avanzato
- Le competenze a supporto del management
- Conoscenze base Office 365(Onedrive-Outlok)
- Conoscenze base Visio;
- Conoscenze base Suit Office 365.

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

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

La pianificazione iniziale della formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), a causa dell'emergenza sanitaria in atto, ha subito uno slittamento delle sessioni in presenza anche nel corso del 2021 ed è in parte stata recuperata nel corso del 2022.

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

La formazione trasversale attraverso l'utilizzo di Fondi interprofessionali (Fondimpresa) per l'acquisizione e rafforzamento delle cosiddette di “soft skills”.

Il Piano della Formazione, approvato con Verbale dell'Amministratore Unico n. 30 del 22/04/2022, ha previsto l'erogazione al 31/12/2022 di n. 2.309 ore di formazione.

Il piano è disponibile su AfolNet:

 [Piano della Formazione.pdf](#)

L'elenco dei corsi erogati nel corso del 2022 è disponibile al link:

[..\..\..\17 Piano della formazione\Formazione 2022\Consuntivazione\Macro Piano Formazione 2022.xls](#)

7.7 Piano delle azioni positive di periodo

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive del triennio 2020-2022, si segnala che è stato effettuato il monitoraggio semestrale ed è stata predisposta la bozza della relazione annuale e l'invio della relazione annuale al CUG è previsto per la fine del primo trimestre 2023.

7.8 Amministrazione, finanza e controllo

Il lavoro svolto dalla Direzione Amministrativa nel corso del 2022 è stato particolarmente impegnativo in termini di monitoraggio e controllo degli obiettivi di bilancio assegnati.

L'attività è stata segnata in generale dall'impatto generato dal Piano Regionale di Potenziamento dei CPI di per il quale Afol è ente attuatore della Provincia MB e da nuovi progetti rivolti a un miglioramento delle performance di gestione delle informazioni economico finanziarie.

Accanto alla "tradizionale" attività amministrativa sono stati costituiti gruppi di lavoro ad hoc per sviluppare le necessarie sinergie operative per la gestione e il presidio del Piano di Potenziamento dei CPI nei suoi aspetti amministrativi, contabili, finanziari e rendicontativi.

Su questo tema la Direzione Amministrativa, ha avviato:

- la definizione di procedure e sistemi di controllo mirati, in conseguenza della mole di risorse che il Piano movimentata e della conseguenziale importanza che questa progettualità riveste tra gli obiettivi strategici dell'Agenzia;
- un costante e assiduo contatto con Provincia di MB ai fini di mantenere un raccordo sinergico per il puntuale e accurato monitoraggio delle attività e delle poste che entrambi i soggetti Afol e Provincia iscrivono a Bilancio;
- una reportistica interna ed esterna;
- l'apertura di un c/c bancario dedicato ai fini di una trasparente gestione dei flussi finanziari.

La complessità del Piano ha fatto sì che l'Agenzia e, in particolare, la Direzione Amministrativa abbia mantenuto come obiettivo costante il rafforzamento degli strumenti di gestione, a partire dai supporti informatici che, sempre di più, dovranno rispondere ad esigenze non solo amministrativo-contabili. Allo scopo è stato avviato nella seconda parte del 2022 un progetto di Mappatura dei Flussi Aziendali attraverso il quale si vuole giungere ad una rappresentazione formale dei processi di generazione e utilizzo delle informazioni. Tale rappresentazione sarà funzionale alla scelta di uno o più gestionali che, integrati tra loro, risultino capaci di supportare in maniera efficace ed efficiente l'Agenzia dal punto di vista amministrativo e gestionale.

Allo scopo di sviluppare e affinare i controlli interni sarà indispensabile che il sistema gestionale sia in grado di integrare l'operatività del personale operante in tutte le aree dell'Agenzia, al fine di:

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

Infatti, l'esperienza maturata, ha imposto la necessità di affiancare ai processi operativi, a garanzia della continuità aziendale, nuovi processi capaci di imprimere la necessaria accelerazione dell'attività di rilevazione e condivisione delle informazioni, mantenendone al contempo l'accuratezza.

In generale l'organizzazione della funzione contabile, il sistema dei controlli interni, la frequenza e l'accuratezza delle rilevazioni e del sistema di reporting, risultano affidabili e idonei alla

Relazione di monitoraggio 2022

rappresentazione dei fatti di gestione. Infatti, le verifiche periodiche effettuate dall'organo di revisione hanno confermato la conformità dei fatti di gestione ai documenti contabili e alle registrazioni. Non sono state rilevate criticità o difformità in partita doppia.

Relazione di monitoraggio 2022

7.9 Acquisti

La situazione creatasi a causa della Guerra in Ucraina, ha reso ancor più difficile e marcata la tensione sui prezzi delle materie/impianti/trasporti e sulla reperibilità dei semi lavorati. Dall'altro canto maggiore tempo nella pianificazione e nei tempi progettazione e di realizzazione delle opere edili e/o impiantistici, la scarsa disponibilità di ditte con mano d'opera specializzata, artigiani professionisti a realizzare le opere nei tempi programmati a causa dei ritardi di consegna dei materiali o per gli impegni con "superbonus". Nel corso del IV trimestre 2022 sono stati effettuati gli acquisti per garantire la continuità di erogazione dei servizi dell'area formazione (CFP) e della area lavoro(CPI). Si riporta di seguito il riepilogo degli impegni inseriti nel gestionale divisi per modalità di acquisizione dei servizi, lavori e forniture e per categoria classe merceologica sulla base degli impegni inseriti - attivi alla data del 31/12/2022

Etichette di riga	AFOL	ALTRO	CONSIP	MEPA	SINTEL	Totale	RESIDUO
Abbonamenti giornali e riviste	384,44 €	33,00 €				417,44 €	0,01 €
Abbonamento servizi vari	77,96 €					77,96 €	
Acquisti carb/lubr VETTURA parz. deducibili (IVA DETR. 40%)			856,74 €			856,74 €	477,35 €
Acquisti forniture per ufficio				5.797,44 €		5.797,44 €	
Acquisti indumenti protettivi	2.440,00 €					2.440,00 €	2.440,00 €
Acquisti materiale didattico di consumo corso di Restauro	3.142,88 €					3.142,88 €	
Acquisti materiale didattico di consumo DDIF	33.864,77 €	3.400,48 €			2.361,31 €	39.626,56 €	11.543,75 €
Acquisti materiale vario	16.806,75 €					16.806,75 €	1.138,15 €
Acquisti materie prime alimentari corsi DDIF	4.132,38 €				15.527,56 €	19.659,94 €	6.846,15 €
Acquisto cancelleria e stampati	4.880,00 €			3.343,95 €		8.223,95 €	2.496,47 €
Acquisto divise e indumenti da laboratorio	858,88 €					858,88 €	429,44 €
Acquisto materiale didattico altri corsi	8.038,58 €					8.038,58 €	
Affitto locali/strutture				4.187,53 €		4.187,53 €	
Altre imposte e tasse deducibili	540,00 €	859,13 €				1.399,13 €	
Altri servizi professionali a PIVA	20.077,32 €			2.074,00 €	20.385,49 €	42.536,81 €	7.549,29 €
Apparecchiature elettroniche inferiori a 516€				8.888,91 €		8.888,91 €	
Arredamenti didattici	4.758,00 €			9.887,61 €		14.645,61 €	
Assicurazione autovetture	588,00 €					588,00 €	
Assicurazione Incendio/Furto/Elettronica varia					17.182,54 €	17.182,54 €	
Assicurazione Kasko uso automezzo proprio					2.893,00 €	2.893,00 €	
Assicurazione RC e infortuni	18.689,90 €				6.445,68 €	25.135,58 €	
Assicurazione RC Patrimoniale					3.614,95 €	3.614,95 €	
Assistenza fiscale e contabile					30.451,40 €	30.451,40 €	15.225,80 €
Assistenza/Manutenzione HW/SW	488,00 €				31.395,48 €	31.883,48 €	15.581,23 €
Bollo VETTURE parz. ded. (IVA detr. 40%)		260,42 €				260,42 €	
Canone Portale Welfare Aziendale	250,00 €					250,00 €	

Relazione di monitoraggio 2022

Canoni telefonia fissa/fax			4.880,00 €			4.880,00 €	1.615,52 €
Canoni traffico dati				27.301,44 €		27.301,44 €	51,71 €
Costi affitto spazi espositivi fiere/campus	5.526,20 €					5.526,20 €	
Costi di comunicazione					16.550,56 €	16.550,56 €	4.977,90 €
Costi di pubblicità/promozione	122,00 €					122,00 €	
Costi di smaltimento rifiuti				2.044,92 €	10.294,36 €	12.339,28 €	8.430,20 €
Costi gestione portale web	1.988,87 €	393,22 €				2.382,09 €	6,51 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.	4.474,76 €		802,23 €			5.276,99 €	85,16 €
Costi traffico voce	1.220,00 €		5.124,00 €			6.344,00 €	1.754,74 €
Covid 19 - Visite mediche/fiscali Personale AFOL ruolo					2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
Covid19 - Dispositivi di protezione	6.100,00 €					6.100,00 €	3.218,12 €
Crediti verso utenti/allievi	16.500,00 €					16.500,00 €	
Debiti vs EDENRED per Welfare	27.237,55 €					27.237,55 €	16.813,89 €
Diritti e oneri CCIAA	650,70 €					650,70 €	
Fatture da Ricevere Enti Partner	20.078,00 €					20.078,00 €	
Fee Servizio Welfare Aziendale					1.954,14 €	1.954,14 €	1.492,54 €
Fondo manutenzioni ordinarie	28.722,29 €					28.722,29 €	22.485,89 €
Formazione/Aggiornamento personale E-learning	6.908,26 €					6.908,26 €	570,46 €
Formazione/Aggiornamento personale fuori Sede	1.830,00 €					1.830,00 €	
Formazione/Aggiornamento personale in Sede	1.484,42 €			12.442,80 €	6.868,60 €	20.795,82 €	15.580,20 €
Fornitura acqua potabile	6.600,00 €					6.600,00 €	704,38 €
Fornitura calore (teleriscaldamento)	37.820,00 €					37.820,00 €	
Fornitura energia elettrica	36,60 €	34.861,91 €	107.001,13 €			141.899,64 €	46.833,71 €
Fornitura gas/metano	936,89 €	3.610,92 €	80.278,64 €			84.826,45 €	17.822,61 €
Fotocopiatrice (eccedenza consumi)					6.100,00 €	6.100,00 €	552,46 €
Impianti specifici					88.833,81 €	88.833,81 €	32.826,90 €
Licenze d'uso software	22.801,91 €			69.152,76 €	5.586,85 €	97.541,52 €	42.620,70 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche	8.954,80 €		14.244,35 €			23.199,15 €	14.244,35 €
Manut. Attrezzature di laboratorio proprie	6.084,07 €					6.084,07 €	596,29 €
Manut. Attrezzature didattiche proprie	268,40 €				1.891,00 €	2.159,40 €	1.488,40 €
Manut. ordinaria impianti di terzi	6.100,00 €					6.100,00 €	
Manut. ordinarie attrezzature e impianti propri	16.630,47 €					16.630,47 €	5.679,28 €
Manut. ordinarie immobili di terzi	8.318,13 €				61.333,53 €	69.651,66 €	11.765,88 €
Manut. straordinarie attrezzature e impianti propri	12.609,13 €					12.609,13 €	5.280,16 €
Manut. straordinarie immob. e impianti di terzi					3.660,00 €	3.660,00 €	3.281,80 €
Materiale di pulizia e dispositivi sanitari	6.795,40 €					6.795,40 €	4.722,78 €
Medico competente	1.002,00 €				202,00 €	1.204,00 €	1.204,00 €

Relazione di monitoraggio 2022

Multe/Ammende/Sanzioni amm.ve	121,10 €					121,10 €	
Noleggio attrezzature	3.318,40 €		47.660,79 €		3.497,89 €	54.477,08 €	46.649,50 €
Noleggio Telepass	67,10 €					67,10 €	0,61 €
Organismo di vigilanza disciplina 231					12.901,89 €	12.901,89 €	16,57 €
Pedaggi autostradali con Telepass - viacard	24,40 €					24,40 €	12,35 €
Personale interinale (costo personale)			8.143,71 €		206.854,99 €	214.998,70 €	1.404,00 €
Personale interinale (fee agenzia)					2.341,94 €	2.341,94 €	
Polizze fideiussorie	20.042,11 €					20.042,11 €	
Portale Welfare Aziendale					1.464,00 €	1.464,00 €	1.464,00 €
POT_L02COR_MDL - Altri servizi professionali					48.800,00 €	48.800,00 €	12.200,00 €
POT_L05INV_ICT - Attrezzature varie				222,04 €		222,04 €	
POT_L05INV_ICT - Infrastrutture reti dati/voce			107.513,39 €			107.513,39 €	107.513,39 €
POT_L05INV_ICT - Licenze sw	732,00 €			10.296,80 €	1.820,24 €	12.849,04 €	
POT_L05INV_ICT -- Macch. elettr. uff. didattiche				375,76 €		375,76 €	
POT_L05RIC_ICT - Assistenza/Manutenzione HW/SW				16.701,90 €	12.200,00 €	28.901,90 €	
POT_L05RIC_ICT - Canoni traffico dati				3.440,40 €		3.440,40 €	940,12 €
POT_L05RIC_ICT - Licenze d'uso Sw				10.921,45 €		10.921,45 €	1.830,00 €
POT_L05RIC_ICT - Spese per servizi internet				15.348,99 €		15.348,99 €	
POT_L06COR_MOR - Manut. Ord. Imm.Terzi	228,14 €					228,14 €	
POT_L06COR_MOR - Manut. Ord. Imp. E Macch.	1.586,00 €					1.586,00 €	
POT_L08COR_AFF - Spese condominiali immob. di terzi	1.854,42 €					1.854,42 €	1,94 €
POT_L08COR_AFF - Affitto locali/strutture	37.285,21 €					37.285,21 €	
POT_L11COR_SOM - Personale interinale (costo personale)			1.160,79 €		56.832,57 €	57.993,36 €	416,00 €
POT_L11COR_SOM - Personale interinale (fee agenzia)					680,40 €	680,40 €	
POT_RICORR_NOL - Noleggio Attrezzature					6.100,00 €	6.100,00 €	5.005,00 €
POT_RICORR_PUL - Spese di pulizia					7.709,72 €	7.709,72 €	642,47 €
POT_RICORR_UTE - Fornitura gas/metano		2,65 €	14.731,92 €			14.734,57 €	14.450,45 €
Prestazioni Ausiliari (bidelli e guardiana)	22.260,60 €				102.710,98 €	124.971,58 €	19.267,41 €
Progetti di sviluppo pluriennali					59.170,00 €	59.170,00 €	29.585,00 €
Seminari e Convegni (organizzazione eventi, rinfreschi, altro)	120,17 €					120,17 €	
Servizio elaborazione paghe					17.134,66 €	17.134,66 €	1.427,87 €
Servizio sostegno scolastico					160.073,48 €	160.073,48 €	1.641,33 €
Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFP Seregno - Meda)	8.357,00 €				316.062,14 €	324.419,14 €	211.358,00 €
Spese adattamento locali di terzi CFP Meda					66.368,00 €	66.368,00 €	66.368,00 €
Spese condominiali immob. di terzi	6.100,00 €					6.100,00 €	4.400,00 €
Spese di pulizia					185.488,79 €	185.488,79 €	18.115,07 €

Relazione di monitoraggio 2022

Spese di rappresentanza a scopo promozionale	5.554,67 €					5.554,67 €	280,00 €
Spese di vigilanza					5.752,30 €	5.752,30 €	922,32 €
Spese e commissioni banca		1,80 €				1,80 €	
Spese Gestione Deposito Documentale					14.601,24 €	14.601,24 €	6.671,24 €
Spese gestione/manut. adempimenti Legge 81/08	20.130,68 €					20.130,68 €	19.515,91 €
Spese gestione/manut. Sistema Qualità	4.453,00 €				6.625,15 €	11.078,15 €	5.539,26 €
Spese postali e spedizioni rapide	3.904,00 €					3.904,00 €	128,11 €
Spese trasferta dipendenti	204,01 €					204,01 €	0,01 €
Spese viaggio allievi	44.732,00 €					44.732,00 €	3.982,00 €
Tares/Tari/Tasi		11.453,00 €				11.453,00 €	
Tickets restaurant			160.835,36 €			160.835,36 €	91.588,55 €
Tickets restaurant Personale ex-PROVINCIA			6.087,44 €			6.087,44 €	1.215,85 €
Valori bollati	120,00 €					120,00 €	90,00 €
Visite mediche					1.248,00 €	1.248,00 €	1.248,00 €
Visite mediche/fiscali Personale AFOL ruolo					2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
	AFOL	ALTRO	CONSIP	MEPA	SINTEL	Totale	RESIDUO
Totale complessivo	559.013,72 €	54.876,53 €	559.320,49 €	202.428,70 €	1.634.470,64 €	3.010.110,08 €	1.010.824,51 €

Si riporta inoltre di seguito la riclassificazione degli Acquisti, realizzati nel periodo in oggetto rispetto alle modalità e alle piattaforme utilizzate:

Modalità d'acquisto/ MKT Progressivo in %	2022 IV trim. (%)	2022 III trim. (%)	2022 II trim. (%)	2022 I trim. (%)	2021 (%)	2020 (%)	2019 (%)
SINTEL	54,30	53,39	54,03	59,95	53,66	61,00	69,08
CONSIP	18,58	16,42	13,56	9,47	6,00	13,00	13,40
MEPA	6,72	8,31	10,37	9,84	13,00	12,00	10,31
NECA	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,50	2,06
AFOL /ALTRO	20,40	21,88	22,04	20,73	26,44	12,50	5,15

Mentre di seguito si riporta la riclassificazione degli acquisti in base alla tipologia di procedura effettuata a confronto con gli anni precedenti.

Modalità d'acquisto /quantità (numero)	2022 IV trim.	2022 III trim.	2022 II trim.	2022 I trim.	2021 progressivo	2020 progressivo	2019 progressivo
Procedura aperta	3	2	1	0	16	4	3
Adesione accordo Q. /convenzioni	12	11	6	4	20	59	26

Relazione di monitoraggio 2022

Affidamento diretto previa richiesta preventivo / confronto competitivo	234	242	228	152	167	154	173
Procedura negoziata	25	25	25	21	50	73	102

In ultima sintesi riporta di seguito una tabella riepilogativa dei nuovi ordini/ricieste di acquisto e richieste di manutenzione dal 01/01/2022 al 30/09/2022.

Acquisti/quantità (numero)	2022 IV trim.	2022 III trim.	2022 II trim.	2022 I trim.	Totale 2021	Totale 2020	Totale 2019
*ODA	166	128	95	49	130	112	162
**RDA /RDP /RDM	349	258	173	74	341	203	329
RDA BENI e SERVIZI	279	200	134	52	239	141	220
RDM	70	52	36	19	102	62	109

*ODA (Ordine Di Acquisto)

** RDA (Richiesta Di Acquisto) – RDP (Richiesta Di Preventivo) – RDM (Richiesta Di Manutenzione)

Come conseguenza della situazione contingente creatasi specialmente in Europa, si segnalano ritardi nella attivazione o la sospensione di alcune condizioni economiche relative alle forniture di utilities/convenzioni (a px fisso), l'incremento dei prezzi anche delle convenzioni Consip, l'allungamento dei tempi nelle risposte da parte dei fornitori per la verifica di prezzi e di disponibilità di diverse categorie di materiali, e la riduzione dei tempi di validità dei preventivi, incertezza nei tempi di consegna di forniture, così come i tempi di risposta dei progettisti per la pianificazione e la realizzazione degli interventi/lavori.

7.10 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/o formazione.

Per soddisfare le esigenze derivanti dall'immissione di nuovo personale all'interno dei CPI, nelle more dei lavori di adattamento ed ampliamento delle strutture e/o nuove sedi CPI, si è proceduto con una locazione di spazi di tot. 230 mq, a Monza in via Cernuschi, 6, attigua alla sede già presente di Via Cernuschi, 8

Le sedi afferenti all'Area Lavoro sono le seguenti:

- CPI di Cesano M. Corso Europa, 12B (comodato d'uso Comune di Cesano M.)
- CPI di Monza, Via Bramante da Urbino, 9 (comodato d'uso Comune di Monza)
- sede decentrata CPI Monza, via Cernuschi, 8 (comodato d'uso Provincia MB)
- spazi/locali aggiuntivi del CPI Monza, via Cernuschi, 6 (in locazione)
- CPI di Seregno, Via Montebianco, 7 (comodato d'uso Provincia MB)

Relazione di monitoraggio 2022

- 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).

Le attività di manutenzione e gestione del patrimonio sono modulate in modo da garantire la continuità delle attività, nel rispetto delle regole/norme in materia di contrasto alla diffusione del contagio.

Tutte le attività di manutenzione programmata/adempimenti normativi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro sono state eseguite nel rispetto delle tempistiche previste e nel rispetto delle regole anticontagio.

Nel corso del IV trim. 2022, per la sede di Meda sono stati affidati i lavori relativi all'ampiamiento e adeguamento dell'impianto di luci d'emergenza, e per la sede di Seregno sono stati sostituiti gli infissi/uscite d'emergenza del laboratorio di Pasticceria, così come sono stati effettuati interventi di verifica e sostituzione delle lampade dell'impianti di luci d'emergenza nelle sedi dei CPI di Cesano M., Seregno, Monza Bramante e Vimercate, inoltre è stato effettuato un controllo e sostituzione delle luci d'emergenza esaurite. Sono stati intensificati i confronti con i professionisti affidatari dei vari progetti del potenziamento dei CPI, nello specifico lo sviluppo dei progetti definitivi ha messo in evidenza la difficoltà di contenere gli scostamenti dei costi stimativi rispetto ai progetti di fattibilità consegnati nel lug.2021, non è stato possibile l'assorbimento degli incrementi eccezionali dei prezzi dei materiali da costruzione, che prosegue purtroppo ancora in salita, e che mette a dura prova l'attuazione degli investimenti e pertanto la necessità di rivedere sia la pianificazione sia le priorità. Infatti, sono stati predisposti i progetti definitivi di alcune sedi CPI, in seguito ai vari confronti/incontri con i progettisti, lo stato di avanzamento dei progetti e gli esiti della attività di progettazione sono stati mano a mano condivisi con la Provincia. Sono stati raggiunti/completati con l'aggiornamento dei Prezzi (Prezzario RL lug. 2022) nei Compoti Estimativi i seguenti progetti Monza T.G. progetto definitivo-esecutivo, Meda progetto definitivo e Seregno progetto definitivo, progettazioni non rientranti nel PNRR, Vimercate invece è stata sviluppata ed approfondita l'ipotesi d'intervento di restauro e risanamento (richiesta la modifica del progetto di fattibilità, dalla soprintendenza, di proporre, una soluzione non impattante, esito dei confronti del progettista con la soprintendenza) e di ristrutturazione anche strutturale in seguito ad approfondite indagini di stabilità/sismica ed intervento significativo di efficientamento energetico (impianto fotovoltaico, impianto di climatizzazione a pavimento, creazione di vispaio, isolamento termico sottostante e l'applicazione di "cappotto" esterno alla porzione recente di edificio, e "cappotto" interno alla porzione di edificio storica, e scelta ambientale allineata ai requisiti del PNRR. Visto che alcune decisioni in merito all'inclusione o meno dei progetti nel PNRR, si è reso necessario approfondire e pertanto sospendere le attività di progettazione di Cesano Maderno a suo tempo ancora non definitiva, in attesa di conoscere la decisione definitiva in merito. Si segnala che qualora verrà confermato che alcune sedi rientrano nel PNRR, sarà indispensabile rivedere/ridefinire anche il progetto di fattibilità tecnico economico e relativi incarichi.

Mentre nella sede del CFP Pertini sono stati avviati/seguiti lavori di manutenzione straordinaria relativi alle fasi 1 e fase 2 di adeguamento VVF. Si segnala un ritardo da parte della ditta appaltatrice, a causa di slittamenti e ritardi di consegna dei materiali, infissi etc. .

Nel corso degli interventi di lavori VVF, è stata anche una occasione per effettuare alcuni interventi impiantistici, di rifacimento dell'impianto elettrico e anche nel laboratorio CNC e di tutti gli uffici amministrativi ottenendo un miglioramento prestazionale, inserendo una linea in fibra, tra rack dorsale

piano rialzato e rack di distribuzione di settore o aula e una razionalizzazione significativa dell'impianto dati.

Inoltre sono stati effettuati alcuni interventi sul impianto di illuminazione del piano rialzato, sostituiti 18 corpi illuminanti ed altri corpi illuminanti segnalati per pericolosità o obsolescenza.

Quanto sopra a conferma che il processo di marcato deterioramento degli impianti tecnologici del CFP Pertini di Seregno (in particolare gli impianti elettrici di illuminazione e distribuzione FM/ linee LAN nei laboratori informatici; l'infrastruttura risale all'anno 2000), imponga quei necessari continui e più frequenti interventi di manutenzione.

Per quanto concerne la pavimentazione parziale di alcune aree a Meda è stata posticipata a fine anno 2022.

Si segnalano le variazioni nella tempistica di pianificazione delle attività di:

“Indagine valutativa riguardante gli aspetti concernenti l'efficienza energetica, la tenuta sismica, la manutenzione conservativa, e la riqualificazione degli edifici”, di cui è prevista una relazione preliminare dettagliata, con definizione delle criticità e/o priorità degli interventi necessari per garantire la conformità alle norme di sicurezza, una corretta ed adeguata conservazione degli edifici. Successivamente si procederà alla valutazione e definizione d'un piano pluriennale.

Progetto gestione documentale e processo di integrazione degli archivi cartacei, misti e digitali. Sono stati effettuati incontri e sopralluoghi con la società SiNet, specializzata nello specifico settore ed avviato un confronto di coordinamento e di pianificazione delle diverse fasi/attività e percorso da seguire, dall'analisi dei processi per arrivare ad un risultato/obiettivo (creazione, trattamento, classificazione, salvataggio e conservazione di un documento). Nel corso del I trimestre è stato definito il piano di scarto.

Si conferma inoltre la necessità di mantenere l'attuale conservazione/custodia dell'archivio cartaceo storico del CFP Pertini e del CFP Terragni per il triennio 2021/2023 presso la Società Sigear S.r.l. – Centro servizi archiviazioni documentali.

L'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego prevede risorse per l'adeguamento e la ristrutturazione di immobili che sono già nella disponibilità della Provincia di Monza/AFOL e altri individuati come idonei ad accogliere la sede del CPI. Sono stati previsti interventi per arredi e attrezzature, incluse in particolare quelle informatiche, sia per le nuove sedi CPI che per quelle attuali a garanzia del decoro delle stesse, oltre che interventi sia sulle nuove che sulle attuali sedi che riguardano la manutenzione anche straordinaria.

Afol Monza Brianza, in qualità di soggetto attuatore del progetto di potenziamento dei Centri per l'Impiego, è tenuta a produrre la documentazione progettuale tecnico/economica e di sostenibilità finanziaria necessarie per realizzare gli interventi di adeguamento edili-architettonici, impiantistici, informatici ed allestimenti interni ed esterni e tutti i servizi, forniture e lavori accessori necessari per raggiungere gli obiettivi prefissati, nel rispetto delle normative in vigore e vincoli in materia di tutela ambientale, beni culturali, sismica, energetica, sicurezza e benessere nel luogo di lavoro.

Nel I trimestre 2022 sono stati affidati gli incarichi di progettazione definitiva, esecutiva, CSP e direzione lavori per i progetti di potenziamento. Effettuati diversi incontri e sopralluoghi con i progettisti e con gli uffici tecnici dei Comuni oltre a confronti diretti con la sovrintendenza dei beni culturali per le sedi soggetti a vincoli/limiti negli interventi ipotizzati nella prima fase di progettazioni di fattibilità. Sono emersi, in alcuni casi, necessità di rivedere alcune soluzioni progettuale ed estetiche esterne ed interne, in particolare per la sede di Vimercate.

Infatti per la sede di Vimercate dalle indicazioni ricevute dalla sovrintendenza è stata elaborata una nuova ipotesi /progetto molto interessante, che coniuga il rispetto dei vincoli conservativi dei beni, evidenziando esternamente ed internamente la porzione di edificio soggetto a vincoli da quella più

Relazione di monitoraggio 2022

recente non soggetta a vincoli e il miglioramento in modo significativo i parametri di efficientamento ambientale/energetico dell'edificio.

7.11 Eventi e comunicazione

Nell'anno 2022 gli eventi e le azioni di comunicazione sia interna che verso l'esterno si sono declinate in una serie di attività quali:

Comunicazione interna

Le azioni di comunicazione interna sono finalizzate alla condivisione di valori e della mission e a far sentire i collaboratori parte attiva della realtà vissuta nel luogo di lavoro oltre a migliorare i principi di efficienza e di qualità del proprio lavoro. Segnaliamo che, nell'anno 2022, una parte delle attività di comunicazione si è concentrata ancora sull'emergenza COVID-19.

Attività	Nr.
Newsletter inviate	134
Rassegna stampa: ricerca e impaginazione articoli che parlano di Afol MB	104
Totale azioni	238

Alle suddette, si aggiungono numerose e quotidiane azioni per la pubblicazione di documenti e informative ai dipendenti nella Intranet aziendale.

Comunicazione esterna

Le iniziative di comunicazione esterna dell'anno 2022 si sono sviluppate attraverso azioni volte a promuovere opportunità e servizi concreti a favore dei cittadini e delle imprese. Afol Mb ha realizzato eventi e iniziative con l'obiettivo di assicurare un coinvolgimento sempre maggiore dei cittadini e stakeholder.

Attività	Nr.
Comunicati stampa e inviti	11
Conferenze stampa	3
Azioni/strumenti specifiche d'informazione/sensibilizzazione (post, tweet...)	830
Newsletter inviate	72
Supporto organizzazione seminari/incontri/eventi	46
Totale azioni	962

Azioni operative/migliorative

Azioni realizzate sul sito istituzionale, nei data base aziendali e nei luoghi d'interesse volte al continuo aggiornamento/miglioramento informativo in relazione ai servizi integrati di Afol MB.

Attività	Nr.
Azioni di aggiornamento del sito aziendale	Oltre 200
Indirizzi in data base newsletter	16343
Pubblicazioni sul sito	896

Relazione di monitoraggio 2022

Partecipanti a seminari e open day	1682
N° seminari, open day	101
Pubblicazioni intranet aziendale	168
Azioni di aggiornamento intranet aziendale	341

Pubblicazioni materiale promozionale e attività varie

Supporto dell'ufficio comunicazione alle richieste da parte di tutte le direzioni di produzione di materiale divulgativo e promozionale contribuendo ad una migliore e più uniforme visibilità della comunicazione di Afol MB.

Attività	Nr.
Volantini corsi e seminari	150
Targhe sportelli lavoro	33
Documenti vari - bilancio sociale, slide varie, grafica cover news, cartoline varie, carta intestata, documenti qualità etc.	302

Attività sito istituzionale

Quotidiano e considerevole il tempo nel complesso dedicato alle azioni di inserimento/aggiornamento effettuate per la gestione del sito istituzionale nelle sue varie sezioni.

Oltre alla quotidiana attività di inserimento e aggiornamento dati, nell'anno 2022 abbiamo dedicato tempo al passaggio di consegne per la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" sulla piattaforma Docsuite al personale dell'area Affari Generali.

Implementazione e lancio della nuova Intranet

Nell'anno 2022 abbiamo dedicato molto tempo all'analisi e all'implementazione della nuova Intranet sulla piattaforma Sharepoint di Office 365 oltre al lancio della stessa avvenuto nell'ultima parte dell'anno e all'attività di monitoraggio.

Analisi per la realizzazione del nuovo sito istituzionale

Nel 2022 abbiamo dedicato molto tempo anche all'analisi per la riprogettazione del nuovo sito istituzionale

Ideazione e realizzazione eventi

Una segnalazione per il tempo dedicato agli eventi nell'anno 2022, in particolare:

- il primo Fuori Salone di Afol Monza Brianza
- "Lavoro in Lombardia" - valorizzazione del sistema lavoro e rilancio dei Centri per l'impiego
- Festa di Natale

Ideazione e realizzazione video

Bilancio sociale 2021 "Trasparenza e sostenibilità"

"I mestieri del Design"

"Best moments Fuori Salone 2022"

Relazione di monitoraggio 2022

Brand Book

Restyling immagine coordinata e family feeling - nel 2022 oltre al rifacimento del sito istituzionale e della intranet ci siamo dedicati anche all'analisi di tutta la grafica per la realizzazione del nuovo Brand Book

Coordinamento servizio fotografico per realizzazione nuovi roll-up

Nel corso del 2002 abbiamo coordinato l'allestimento del set fotografico e la realizzazione delle foto fatte agli studenti dei tre Cfp da utilizzare come sfondo dei nuovi roll-up

Aggiornamento schede corsi del catalogo del sito istituzionale

Abbiamo dedicato tempo alla riedizione di tutte le schede dei corsi specialistici, sia testo che grafica.

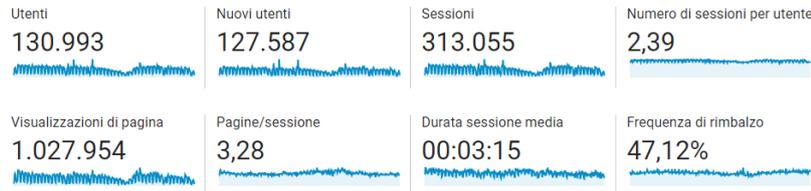
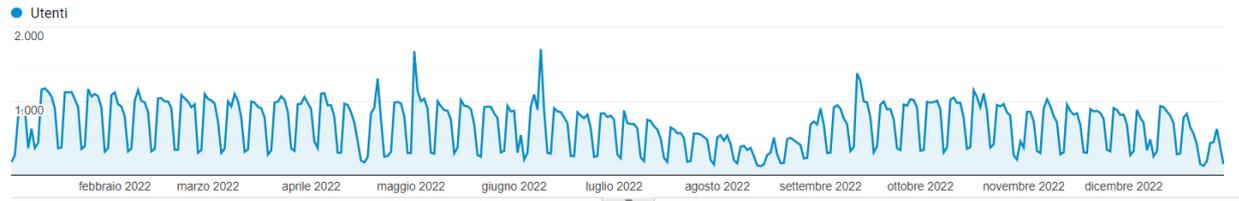
The image shows three course cards from the AFOL catalog. Each card features a photograph of a student in a workshop or office setting, the course title, and a detailed list of competencies and context elements. The cards are for 'Operatore Macchine a Controllo Numerico', 'Conduttore Generatori di Vapore', and 'Operatore Fiscale'.

Statistiche Sito Istituzionale

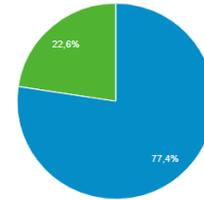
Indici sito istituzionale	Nr.
Accessi al sito	313.055
Visualizzazioni Pagina	1.027.954

Statistiche delle visite sul Sito Istituzionale Afol

Relazione di monitoraggio 2022



■ New Visitor ■ Returning Visitor



Relazione di monitoraggio 2022

DETTAGLIO VISUALIZZAZIONE PAGINE			
	Visualizzazioni di pagina	Visualizzazioni di pagina uniche	Tempo medio sulla pagina
	1.027.954 % del totale: 100,00% -1.027.954	633.750 % del totale: 100,00% -633.750	00:01:25 Media per vista: 00:01:25 0,00%
1.	/ home page	162.105 (15,77%)	101.080(15,95%) 00:01:01
2.	/centri-impiego/offerte-di-lavoro/	86.796 (8,44%)	49.180(7,76%) 00:01:45
3.	/servizi-alle-persone/	60.414 (5,88%)	36.928(5,83%) 00:00:37
4.	/centri-impiego/	59.896 (5,83%)	36.175(5,71%) 00:00:46
5.	/servizi-alle-persone/dichiarazione-di-disponibilita-al-lavoro-e-scheda-anagrafica-copy-copy/	49.147 (4,78%)	23.266(3,67%) 00:03:47
6.	/servizi-alle-persone/dichiarazione-di-disponibilita-al-lavoro/	44.457 (4,32%)	19.396(3,06%) 00:04:14
7.	/servizi-alle-persone/servizi-al-lavoro-per-le-persone-copy-2/	44.276 (4,31%)	25.474(4,02%) 00:00:25
8.	/servizi-alle-persone/accesso-al-lavoro-nella-pubblica-amministrazione-art-16-l-5687/	42.360 (4,12%)	24.749(3,91%) 00:01:03
9.	/contatti/	27.100 (2,64%)	19.779(3,12%) 00:02:14
10.	/le-scuole/c-f-p-terragni/	26.965 (2,62%)	17.495(2,76%) 00:01:24
11.	/centri-impiego/sedi-centri-impiego/	24.315 (2,37%)	17.413(2,75%) 00:01:36
12.	/le-scuole/c-f-p-terragni/il-cfp-terragni/	23.738 (2,31%)	16.862(2,66%) 00:01:35
13.	/le-scuole/c-f-p-pertini/	23.283 (2,26%)	14.765(2,33%) 00:01:19
14.	/le-scuole/c-f-p-pertini/il-cfp-pertini/	22.504 (2,19%)	16.046(2,53%) 00:02:00
15.	/prenotazione-appuntamenti/	17.008 (1,65%)	11.236(1,77%) 00:04:19
16.	/le-scuole/	16.387 (1,59%)	10.894(1,72%) 00:00:48
17.	/libraries/avvisi-pubblici-chiamate-sui-presenti-art-16-l-56-87/	14.667 (1,43%)	9.000(1,42%) 00:00:49
18.	/patto-di-servizio-personalizzato-ppsp/	13.141 (1,28%)	6.719(1,06%) 00:02:42
19.	/servizi-per-le-imprese/	10.396 (1,01%)	6.267(0,99%) 00:00:25
20.	/le-scuole/c-f-p-marconi/	10.169 (0,99%)	6.365(1,00%) 00:02:14
21.	/servizi-alle-persone/collocamento-persone-con-disabilita-e-categorie-protette-l-6899-copy/	8.356 (0,81%)	4.723(0,75%) 00:03:14
22.	/lavora-con-noi/	8.138 (0,79%)	5.126(0,81%) 00:01:10
23.	/servizi-per-le-imprese/collocamento-mirato-persone-con-disabilita-e-categorie-protette-l-68/	7.871 (0,77%)	5.339(0,84%) 00:01:07
24.	/libraries/graduatorie-art-16-l-56-87/	7.108 (0,69%)	4.285(0,68%) 00:00:47
25.	/servizi-alle-persone/corsi-di-formazione-per-disoccupati/	6.007 (0,58%)	3.527(0,56%) 00:01:09

Accesso sezione Amministrazione Trasparente	Nr.
Visite	38.386
Visitatori	25.733

Relazione di monitoraggio 2022

Attività e risultati comunicazione digitale

Attività	Nr.
Facebook – post inseriti	172
Instagram –post inseriti	146
LinkedIn – post inseriti	118
Twitter – post inseriti	20

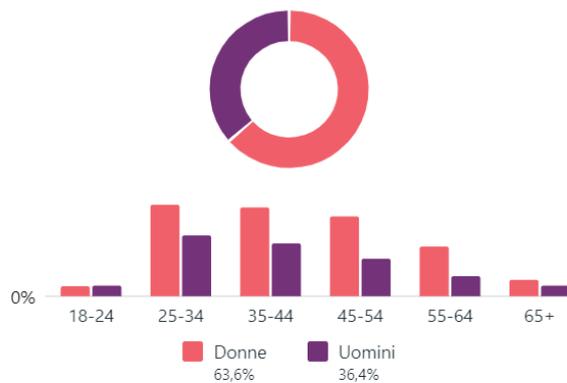
Indici Facebook	Nr.
Totale amici fidelizzati	7.749
Persone Raggiunte	110.096
Click sui Post	2.116
Mi Piace/Condivisioni/Commenti	1.748

Statistiche pagina Facebook Afol

Follower della Pagina Facebook ⓘ

7749

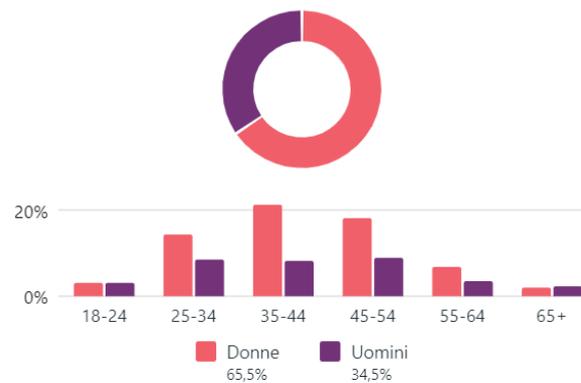
Età e genere ⓘ



Follower di Instagram ⓘ

453

Età e genere ⓘ



7.12 Sistema informatico e informativo aziendale

Il sistema informatico riveste un'importanza strategica all'interno del contesto aziendale perché direttamente collegato alle prestazioni, produttività, efficienza e affidabilità dei processi aziendali oltre alla disponibilità e sicurezza dei dati.

Sulla infrastruttura del sistema informatico si articolano i sistemi informativi interni ed esterni di Afol MB, cioè l'insieme delle attività di gestione delle informazioni, delle relative modalità e degli strumenti tecnologici usati. Il sistema informativo è in realtà l'insieme di sistemi informativi aziendali e di area.

Sistemi informativi e basi dati

Sistemi Informativi e Basi di Dati	Nr.
Sistemi Informativi aziendali	9
Sistemi Informativi Esterni	7
	16

Manutenzione e assistenza

L'area IT opera costantemente su tutto il sistema informatico dell'azienda attraverso un servizio di manutenzione e assistenza.

Per la gestione delle manutenzioni e le richieste di assistenza è attivo il servizio di ticketing che consente la gestione e la tracciabilità delle attività di intervento manutentivo. Nell'anno di pertinenza sono stati effettuati nr. 4.630 interventi manutentivi e di assistenza

Risorse tecnologiche

Il sistema informatico di Afol è un sistema complesso che si articola su diverse sedi. Composto da oltre 2000 risorse tecnologiche che richiedono un costante monitoraggio e manutenzione parallelamente allo sviluppo.

La tabella illustra le quantità di apparati soggetti a manutenzione raggruppati per tipologie tecnologiche.

Apparati tecnologici soggetti a manutenzione	Q.tà
N. PC Totali	409
N. PC - didattici	200
N. PC - amministrazione	209
N. server (virtuali e fisici)	56
N. apparati rete	112
N. firewall	12

Relazione di monitoraggio 2022

N. linee dati	14
N. linee telefoniche/fax	26
N. telefoni/fax	130
N. centralini telefonici	5
N. stampanti/periferiche	60
N. totale interventi	4560
N. totale interventi Esterni	70

Server e Networking

L'evoluzione della struttura Logico-Organizzativa di Afol, le politiche di accesso, la condivisione dei dati, la gestione della sicurezza è continuamente implementata ed è sempre più conforme sia alle esigenze aziendali e sia alle norme di legge sulla sicurezza e privacy.

E' costante la manutenzione e il monitoraggio dei server, dei Firewall, dei centralini e di tutti gli apparati di rete, attraverso azioni di.

- 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.

DAD - didattica a distanza

Continua l'utilizzo della piattaforma Microsoft Teams per la didattica a distanza nei 3 CFP. Teams è la piattaforma di classe digitale che permette ai docenti, da App o PC, di portare in modo semplice la propria classe online, invitare gli studenti, creare lezioni, condividere materiali, discutere, gestire lavori di gruppo e verifiche.

Sono state inserite all'interno dei canali di classe anche delle app per la tracciatura delle attività svolte dalla classe.

Gestione Smart Working

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

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

Lo staff IT monitora e gestisce tutta la tecnologia necessaria, tra i quali:

- Dati criptati su Hard Disk
- Portale per il rilascio della VPN certificata da Doppia Autenticazione
- Installazione di Telefoni Virtuali
- Riconfigurazione dei centralini di sede
- Installazione di Endpoint Protection sui pc personali

Migrazione cartelle condivise sul Cloud

All'interno del processo di migrazione di alcuni servizi aziendali in Cloud, è stato pensato di migrare in cloud le cartelle condivise e i file di lavorazione, attraverso lo strumento Sharepoint di Microsoft.

Prima di iniziare la migrazione, è stato importante pianificare il risultato eseguendo una valutazione dell'ambiente di origine corrente. La valutazione effettuata influirà sulla strategia generale e sulla tempistica, inclusi:

- La struttura dell'ambiente di destinazione e il mapping tra i sistemi di origine e quelli di destinazione.
- La quantità del contenuto di cui si effettua la migrazione. Determinare se il contenuto è ridondante, obsoleto o ancora pertinente.

Parallelamente si sta procedendo a catalogare e a costruire un piano di fascicolazione delle cartelle e dei file, anche in sinergia con l'altro progetto inter-area riguardante la dematerializzazione e la digitalizzazione dei documenti.

Potenziamento dei CPI

Sulla base dell'esito del piano di fattibilità, è stata fatta la redazione di una progettualità condivisa con l'area Lavoro e tecnica per l'adeguamento delle attuali e nuove sedi dei CPI in funzione della futura organizzazione prevista dal potenziamento, sulla base delle dimensioni, della sostenibilità, dell'accessibilità, del rispetto della riservatezza da garantire all'utenza.

E' in atto l'analisi del fabbisogno degli strumenti e delle apparecchiature necessarie e coerenti con lo sviluppo del progetto.

Ad oggi sono state sviluppate le seguenti azioni:

- Postazioni Operatori; Predisposizione dei PC e consegna agli operatori dei CPI.
- Migrazione mail in Office 365; Oltre 400 caselle mail migrate
- Ampliamento linee dati.
- Monitoraggio della connettività tra tutte le sedi. Sono stati avviati i lavori per :
 - o Aggiornamento repliche del dominio LAN di Afol
 - o Dismissione centralino di Vimercate e conseguente ampliamento del centralino di Seregno con all'interno le funzionalità di Vimercate.
 - o Connessione al Centralino della sede di Via Bramante a Monza

- Accesso agli altri Servizi interni.
- Progetto infrastrutturale della rete Locale delle Sedi: E' stato fatto l'ordine in Consip per l'acquisizione del materiale necessario all'implementazione.
- In fase preliminare il progetto per l'allestimento delle sale convegni, riunioni e didattiche della sede di Monza, via T. Grossi.

Altri progetti del potenziamento

Sistema di Ticketing per i CPI

È stato ulteriormente migliorato e integrato con altre funzioni il sistema di ticketing, uno strumento software per la gestione delle richieste degli utenti dei CPI e non solo, che aiuta gli uffici a organizzare e gestire il rapporto con l'utente in fase di richiesta di un servizio al fine di:

- Migliorare l'organizzazione
- Ridurre le perdite di tempo e quindi i costi
- Misurare le attività di supporto e capire come migliorarle

Il sistema di ticketing permette di:

- aprire un ticket tramite diversi canali, come sito, chat, form, mail e in futuro un APP
- raccogliere tutte le richieste in un unico posto senza perderne nessuna
- gestire le assegnazioni degli operatori al servizio richiesto
- monitorare l'andamento del servizio fino alla sua chiusura
- creare report di produttività e capire le azioni di miglioramento
- impostare automatismi di risposta o di gestione per accelerare l'assistenza

Assistente virtuale anche sui Canali Voce-Voip

Monitoraggio e aggiornamento dell'assistente virtuale installata sul sito istituzionale, cioè di un'interfaccia conversazionale evoluta basata su algoritmi di AI e Machine Learning, al fine di migliorare la navigazione del sito e automatizzare la procedura di prenotazione di appuntamenti per i servizi erogati dai CPI.

All'interno del sito internet <https://www.afolmonzabrianza.it/>, l'assistente virtuale o chat bot, fornisce risposte agli utenti sulla base di uno specifico training ed è in grado di contestualizzare la richiesta indipendentemente dalla formulazione che viene utilizzata dall'utente.

L'assistente virtuale consente, inoltre, agli utenti di Afol di prenotare, modificare, annullare appuntamenti con i 4 centri per l'impiego attraverso la piattaforma di booking. L'interazione può avvenire in modalità vocale o chat e comunque sempre in linguaggio naturale.

L'assistente è, inoltre, in grado di applicare tecnologie di browser automation per automatizzare la ricerca di informazioni all'interno del sito internet.

Una volta effettuata la prenotazione dell'appuntamento, l'utente riceve direttamente sul dispositivo utilizzato al momento della prenotazione (pc, tablet, smartphone) e/o sulla casella e-mail la notifica ed il link per collegarsi «virtualmente» con l'operatore.

Tutte le funzionalità sopra sintetizzate sono state implementate anche a livello di centralino telefonico, per cui gli utenti che telefoneranno ai numeri dei CPI, riceveranno le informazioni e l'assistenza

dell'interfaccia conversazionale. Potranno altresì prenotare appuntamenti direttamente tramite telefono.

Il progetto prevede inoltre, la realizzazione di uno «sportello virtuale» in grado di erogare a distanza tutti i servizi all'utenza evitando così assembramenti presso gli uffici e i centri per l'impiego.

Creazione della intranet aziendale

Supporto e monitoraggio della Intranet aziendale. Le intranet e il digital workplace stanno diventando fondamentali per il business modern. Una Intranet consente di pubblicare informazioni utili per tutti i dipendenti: dalle politiche aziendali, alla rassegna stampa, alle notizie sulle attività svolte da Afol, alla rubrica telefonica, ecc, e comporta un enorme risparmio di tempo. In sintesi, la Intranet si presta a:

1. Fornire contenuti rilevanti, regolarmente aggiornati
2. Essere uno strumento chiave di comunicazione
3. Integrarsi con le applicazioni esistenti
4. Abilitare e aumentare la collaborazione e la socializzazione
5. Supportare la cultura aziendale
6. Essere interattiva

PARTE TERZA: SERVIZI

8. Gestione Economica

8.1 Andamento della gestione

In un contesto socioeconomico incerto caratterizzato da criticità sanitarie, fenomeni inflattivi ed eventi bellici, Afol MB ha operato nel corso del 2022 seguendo le linee programmatiche elaborate a fine 2021 e contenute nelle "DDP NDDP n. 122 del 26.10.2021 «Afol MB. "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali"- Linee di indirizzo all'Agenzia per l'anno 2022", adeguando gestione e organizzazione al proprio ambiente, ha conseguito un risultato di esercizio 2022 in utile per euro 171.565.

La performance generale di bilancio, presenta elementi di continuità e discontinuità rispetto al biennio precedente. Continuità e consolidamento si registrano in relazione ai servizi formativi dei CFP e ai servizi contenuti nel Contratto di Servizio e afferenti alla Convenzione tra Provincia MB e Afol MB per lo svolgimento delle funzioni di promozione del Diritto al Lavoro. Così come consolidate risultano le attività svolte a valere sulla Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di Rete per il Lavoro, di cui Afol è soggetto attuatore. Di contro si è resa necessaria una riprogrammazione delle attività sul fronte delle Politiche Attive del Lavoro in seguito all'attuazione della prima fase della misura GOL.

L'Agenzia ha risposto agli stimoli e agli obiettivi prefissati, garantendo continuità aziendale e idonei standard di qualità nell'erogazione dei servizi, riorganizzando, ove necessario, le attività e sviluppando strumenti di monitoraggio economico-finanziari attraverso i quali si è mantenuto il presidio aziendale e si è garantita la necessaria tempestività decisionale. Gli strumenti realizzati nel corso degli anni, affiancati da strumenti nuovi hanno permesso e consentito la corretta e necessaria descrizione degli accadimenti aziendali. Infine, in ottica di miglioramento continuo, sono stati avviati nuovi progetti di implementazione e sviluppo allo scopo di dotare l'Agenzia di strumenti sempre più affidabili e moderni che siano di supporto alla propria crescita.

Rispetto all'andamento di gestione il Bilancio di Esercizio 2022 evidenzia quanto segue:

- Consolidamento dei ricavi su DDIF/sistema duale e dei progetti di supporto alle attività didattiche in DDIF;
- Parziale tenuta della Formazione Autofinanziata e Apprendistato;
- Alta Formazione Specialistica in contrazione a causa del mancato finanziamento del dispositivo di riferimento;
- DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali in decisa contrazione come scostamento in termini di valore assoluto, ma da leggersi in quanto riposizionati sulle linee di ricavo di Gol Formazione e Dote Unica Formazione.
- Tenuta dei ricavi relativi ai Servizi di Rete e crescita di quelli derivanti dalla gestione degli sportelli Comunali;
- Sostanziale equilibrio di Servizi di Assistenza Tecnica e contrazione dei risultati a valere sul sistema di politiche attive del lavoro erogate sul Piano Lift.

Relazione di monitoraggio 2022

- Mantenimento della quota di Contributo istituzionale (Art.7 Convenzione Quadro) di € 0,12/0,20 per abitante;
- Contrazione dei costi del personale dipendente pari al -3,1% dovuti prevalentemente a cessazioni di personale. Il personale in somministrazione registra un decremento del -40,8% dovuto in gran parte al mancato di personale somministrato a valere sugli sportelli lavoro, in conseguenza della sottoscrizione della nuova Convenzione a valere sui Servizi di Rete al Lavoro, dove è stato alla fine previsto l'utilizzo di personale interno. Minore utilizzo di personale a PIVA (-9,1%) conseguenza della minore attività su dispositivi regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali.
- Diminuzione dei costi di funzionamento delle strutture rispetto alle previsioni di Budget in conseguenza di molteplici fattori tra cui l'impatto positivo di alcuni costi rendicontati sul Piano di Potenziamento dei CPI, mentre si registra, in controtendenza, un aumento dei costi di energia in conseguenza delle tensioni sui mercati di riferimento.
- Contrazione complessiva delle voci di Contributo in conto capitale e conto esercizio a fronte del rallentamento dei lavori di adeguamento a valere sul Piano di Potenziamento intercorsi nel 2022;
- Riconoscimento di contributi a copertura degli oneri di funzionamento a valere sulla Convenzione Cpi anno 2022 e a valere sul Piano di Potenziamento 2021 e 2022.

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

Di seguito vengono visualizzati i cruscotti di sintesi con indicazione del Costo del Personale, i Ricavi e le principali marginalità.

Cruscotto indicatori Afol Generale:

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Totale Costo Personale	€ 5.540.986	€ 5.849.901	€ 5.770.409	€ 5.327.639	-€ 442.770	-7,7%
Tot. Costo Personale DIP.	€ 4.418.834	€ 4.532.312	€ 4.472.237	€ 4.332.966	-€ 139.271	-3,1%
Tot. Costo Personale SOMMNE	€ 704.826	€ 729.368	€ 584.597	€ 346.339	-€ 238.258	-40,8%
Tot. Costo Personale NON DIP.	€ 417.326	€ 588.220	€ 713.575	€ 648.333	-€ 65.242	-9,1%

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Ricavi da servizi	€ 4.939.762	€ 5.031.102	€ 5.640.188	€ 5.013.382	-€ 626.806	-11,1%
Ricavi da contributi	€ 2.765.737	€ 3.020.782	€ 3.016.462	€ 3.141.618	€ 125.157	4,1%
Totale Ricavi e Contributi	€ 7.705.499	€ 8.051.883	€ 8.656.650	€ 8.155.000	-€ 501.650	-5,8%
Totale Costi di produzione	€ 7.302.958	€ 7.617.756	€ 8.499.939	€ 7.438.744	-€ 1.061.195	-12,5%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 3.418.237	€ 3.674.965	€ 4.018.832	€ 4.183.267	€ 164.435	4,1%
Margine Commerciale Netto	€ 3.393.272	€ 3.637.891	€ 3.986.546	€ 4.160.843	€ 174.298	4,4%
EBIDTA	€ 614.774	€ 707.653	€ 534.803	€ 955.309	€ 420.505	78,6%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 226.540	€ 474.737	€ 156.710	€ 332.908	€ 176.198	112,4%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,40	€ 1,40	€ 1,50	€ 1,53		

Relazione di monitoraggio 2022

Cruscotto indicatori Area Formazione:

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Totale Costo del personale	€ 2.855.364	€ 3.174.540	€ 3.291.446	€ 3.216.856	-€ 74.590	-2,3%
Costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.289.066	€ 2.533.472	€ 2.480.199	€ 2.513.296	€ 33.098	1,3%
Totale personale in somministrazione	€ 310.528	€ 267.921	€ 247.673	€ 232.290	-€ 15.382	-6,2%
Totale costo personale non dipendente	€ 255.770	€ 373.148	€ 563.575	€ 471.270	-€ 92.305	-16,4%

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Ricavi da servizi	€ 4.269.248	€ 4.407.798	€ 4.580.188	€ 4.662.128	€ 81.940	1,8%
Ricavi da contributi	€ 146.314	€ 97.769	€ 238.250	€ 146.548	-€ 91.702	-38,5%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.415.562	€ 4.505.567	€ 4.818.438	€ 4.808.676	-€ 9.762	-0,2%
Totale Costi di produzione	€ 3.698.527	€ 4.180.970	€ 4.405.699	€ 4.345.213	-€ 60.485	-1,4%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.982.808	€ 1.826.149	€ 2.073.379	€ 2.005.659	-€ 67.720	-3,3%
Margine Commerciale Netto	€ 1.982.448	€ 1.826.044	€ 2.065.218	€ 2.000.536	-€ 64.682	-3,1%
EBIDTA	€ 666.851	€ 443.046	€ 229.261	€ 647.012	€ 417.751	182,2%
EBIT	€ 541.625	€ 294.222	€ 117.469	€ 580.220	€ 442.751	376,9%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 291.163	€ 239.778	€ 117.469	€ 275.503	€ 158.034	134,5%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,50	€ 1,40	€ 1,50	€ 1,50	€ 0	

Relazione di monitoraggio 2022

Cruscotto indicatori Area Lavoro:

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Totale Costo del personale	€ 2.041.604	€ 1.975.874	€ 1.846.631	€ 1.466.050	-€ 390.581	-20,6%
Costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.561.329	€ 1.371.061	€ 1.359.707	€ 1.216.688	-€ 143.019	-10,5%
Totale personale in somministrazione	€ 352.288	€ 452.999	€ 336.924	€ 86.029	-€ 250.895	-74,5%
Totale costo personale non dipendente	€ 127.986	€ 151.814	€ 150.000	€ 163.332	€ 13.332	8,9%

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Ricavi da servizi	€ 670.514	€ 623.304	€ 1.060.000	€ 351.253	-€ 708.747	-66,9%
Ricavi da contributi	€ 1.899.246	€ 2.018.379	€ 2.077.212	€ 2.114.909	€ 37.697	1,8%
Totale Ricavi e Contributi	€ 2.569.759	€ 2.641.683	€ 3.137.212	€ 2.466.162	-€ 671.050	-21,4%
Totale Costi di produzione	€ 2.489.881	€ 2.388.461	€ 2.926.480	€ 2.040.386	-€ 886.093	-30,3%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 799.005	€ 975.791	€ 1.251.120	€ 1.353.804	€ 102.683	8,2%
Margine Commerciale Netto	€ 799.005	€ 975.791	€ 1.245.142	€ 1.351.446	€ 106.304	8,5%
EBIDTA	-€ 44.600	€ 326.123	€ 238.375	€ 655.696	€ 417.322	175,1%
EBIT	-€ 95.532	€ 222.969	-€ 9815	€ 522.533	€ 532.348	-5423,6%
Reddito operativo (ante imposte)	-€ 38.552	€ 242.378	-€ 9815	€ 29.390	€ 39.205	-399,4%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,30	€ 1,30	€ 1,70	€ 1,7		

8.1.1 La Balanced Score Card

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

- Il Margine industriale si attesta al 46,67% in virtù di un incremento dei Ricavi e di un Costo del Venduto di periodo pari al 53,3% circa, in diminuzione rispetto all'esercizio precedente;
- I costi amm.vi e generali appaiono in deciso rialzo sia in valore assoluto sia rispetto all'incidenza sui ricavi 51,64%; tuttavia questo dato richiede una analisi di maggiore dettaglio.

Il dato di € 4.234.491 si compone come segue: costi che Afol MB ha effettivamente sostenuto per il mantenimento delle strutture, pari a € 2.803.586 (in lieve diminuzione sui dati degli esercizi precedenti), a cui però si sommano i valori di accantonamenti straordinari effettuati per la copertura di:

- rischi derivanti dalla necessità di effettuare manutenzioni sulle strutture delle sedi, in ampliamento rispetto alle attuali per effetto del Piano di Potenziamento dei CPI. Il dimensionamento di tali accantonamenti è supportato da un piano triennale di manutenzioni dettagliato per sede e per tipologia di intervento ed è stato valutato in € 491.851,85;
 - rischi derivanti dagli eventuali oneri che, in termini di impatto inflattivo sui lavori di adeguamento delle strutture e ampliamento delle stesse, potrebbero gravare sull'andamento dei futuri esercizi. L'accantonamento a copertura di tali rischi è stato valutato per un ammontare di € 700.000.
- L'Ebit, alla luce di quanto detto in merito ai costi Amministrativi fa registrare un valore negativo;
 - Il reddito netto a differenza dell'EBIT torna ad essere positivo per € 171.564 in funzione degli eventi straordinari di gestione quali il rilascio di risorse accantonate negli esercizi precedenti e non utilizzate per: manutenzioni straordinarie (347k/eur), aumenti dovuti al rinnovo del CCNL (215k/eur), oltre al riconoscimento di un contributo a copertura di oneri di funzionamento

derivanti dai costi generati dal personale in distacco nell'esercizio 2021 (187k/eur), DGR 17446 del 30.11.22.

BALANCED SCORECARD	Anno	Anno	Anno
30/12/2022	2022	2021	2020
DATI ECONOMICI			
Ricavi totali	8.201.000	8.060.941	7.775.828
C.d.V.	4.373.685	4.616.570	4.469.070
% sui ricavi	53,33%	57,27%	57,47%
Margine industriale	3.827.315	3.444.371	3.306.758
% sui ricavi	46,67%	42,73%	42,53%
Costi commerciali	22.424	37.075	24.965
% sui ricavi	0,27%	0,46%	0,32%
Costi amm.vi/gen.li	4.234.491	2.964.112	3.074.057
% sui ricavi	51,63%	36,77%	39,53%
E.B.I.T.	-429.599	443.184	207.736
% sui ricavi	-5,24%	5,50%	2,67%
R.N.	171.564	267.355	77.983
% sui ricavi	2,09%	3,32%	1,00%

8.1.2 Conto economico

A fronte di ricavi attesi per il 2022 stimati in € 8.656.650 si evidenzia una performance di 8.155.000, con un saldo pari a € -501.560 (-5,8%).

Complessivamente i Ricavi da Servizi appaiono in leggera flessione rispetto al Budget 2022. La stima di budget prevedeva ricavi da servizi pari a € 5.640.188 (la voce di ricavo "Servizi di marketing territoriale" è stata riclassificata nei ricavi da contributi) e a consuntivo è stato rilevato un importo pari a € 5.013.382. Tale importo risulta al netto dei ricavi da progetto conseguiti dagli enti partners (€ 307.355,48), a fronte di un importo a budget dove sono stati invece inclusi. Pertanto, il differenziale reale da ricavo da servizio risulta essere pari a €-319.450,95. Tale risultato risulta essere in linea con il risultato da Ricavi da Servizi conseguito nel 2021 (€ 5.031.102,18). Si precisa comunque che tale diversa rilevazione degli accadimenti aziendali non ha inciso sul risultato della gestione in quanto parimenti le somme riconosciute ai partner sono anch'esse rilevate tra le voci patrimoniali e non tra le poste economiche di costo.

Da una lettura delle principali macrotipologie di ricavo, il cui risultato di dettaglio sarà illustrato negli appositi paragrafi di area, si evidenzia quanto segue:

Ddif, Duale, DVA, Duale PNRR: a fronte di un budget di € 3.995.188 è stato conseguito un risultato pari a € 4.049.566.

I dispositivi di Politica attiva del lavoro (DUL, GG, Crisi Aziendali, Gol) registrano complessivamente un risultato € 504.150 a fronte di un budget pari a € 620.000.

Gli altri progetti afferenti alla filiera formativa (Alta Formazione, Apprendistato, Formare per assumere) si attestano su un risultato di 34.192, a fronte di un budget di 150.000.

Le progettualità a valere sulla disabilità (Lift) rilevano un saldo in contrazione pari a € 114.100 a fronte di un budget di € 450.000, dovuto prevalentemente alla diversa rappresentazione dei progetti a partenariato che hanno generato un minore rilevazione di ricavi per € 198.394,86.

I Ricavi da Contributo, a fronte di un budget previsto di € 3.016.462 (comprensiva della voce "Servizi di marketing territoriale"), rilevano uno scostamento positivo pari a +€ 125.157. Tale risultato è sostanzialmente frutto:

- dell'incremento dei ricavi derivanti dalla Convenzione sottoscritta tra Provincia di Monza e Afol, con particolare riferimento al Contratto di Servizio a valere sull'esercizio delle funzioni gestionali connesse alla gestione dei CPI per un importo pari a +186 k/eur (+14,3%) (Rif. Determinazione Dirigenziale n.2140 del 21/11/2022 della Provincia di Monza e Brianza
- del riconoscimento degli oneri di funzionamento relativi al personale Afol a valere sulla sopracitata Convenzione 2022, pari a € 313. 400
- del riconoscimento degli oneri di funzionamento relativi al personale in distacco a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI per € 237.592.

Tale incremento è stato in parte neutralizzato dalla contrazione dei ricavi previsti sulle voci di ricavo relative ai contributi in conto capitale e conto esercizio, consuntivati per un importo pari a € 256.903, a fronte di un importo stimato a budget di € 533.062. Tale contrazione risulta motivata dal rallentamento dell'attuazione delle attività legate al Piano di Potenziamento dei CPI.

I restanti scostamenti (Ricavi da E-learning per i Comuni, Servizi di rete, Convenzione Servizi di Rete al Lavoro) presentano scostamenti negativi in valore assoluto per un importo pari a € 303.678, ma generano lievi impatti sull'economico in quanto agganciati alle corrispondenti voci di costo non movimentate.

Il cruscotto che segue evidenzia, in sintesi, l'andamento dei Ricavi di Esercizio:

Relazione di monitoraggio 2022

RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI	Actual 2021	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Della % Act vs Bilg
Dati DDF	3.126.974	3.288.900	3.296.252	7.352	0,2%
Dati DVA (Quote disabili)	226.640	238.000	227.512	-10.488	-4,4%
Ricavi IFS	0	110.000	15.516	-94.484	-85,9%
Sistema Duale	453.436	468.288	492.461	24.173	5,2%
Alta Formazione/Specialistica	68.528	90.000	0	-90.000	-100,0%
Formazione autofinanziata	54.988	75.000	40.353	-34.647	-46,2%
Apprendistato professionalizzante	17.466	30.000	15.192	-14.808	-49,4%
Formazione PAL (finanziata/Dote Unica)	387.013	27.000	203.279	176.279	652,9%
LIFT Formazione	13.600	0	9.211	9.211	
DUALEPNRR	0	0	33.340	33.340	
Garanzia giovani	33.899	85.000	0	-85.000	-100,0%
GOL Formazione	0	213.000	263.299	50.299	23,6%
GOL Lavoro	0	135.000	0	-135.000	-100,0%
ADR Formazione	0	0	0	0	0,0%
ADR Lavoro	0	0	0	0	0,0%
Crisi Aziendali	57.996	115.000	21.845	-93.155	-81,0%
Sportelli Lavoro	6.191	0	0	0	0,0%
Dote Unica Lavoro	157.653	45.000	15.727	-29.274	-65,1%
LIFT - PAL DISABILI	254.918	450.000	114.100	-335.900	-74,6%
Formare per Assumere	0	30.000	19.000	-11.000	-36,7%
Servizi alle imprese	129.600	150.000	133.130	-16.870	-11,2%
Altri progetti	42.203	90.000	113.163	23.163	25,7%
Servizi di MKT territoriale	210.615	200.000	165.365	-34.635	-17,3%
TOTALE RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI	5.241.717	5.848.188	5.178.747	-669.441	-11,3%
Ricavi da Contributi					
Contributo Istituzionale Spese di Funzionamento (contratto Servizio MB)	130.113	131.000	130.517	-483	-0,4%
Contratto Servizio Provincia MB servizi ammi e certificativi	1.400.477	1.300.000	1.485.888	185.888	14,3%
Contratto di Servizio assistenza SOD	356.969	226.150	186.259	-39.891	-17,6%
Contr. da oneri di funzionamento - convenzione	0	0	313.402	313.402	
POT Contr. da oneri di funzionamento - potenziamento			237.592	237.592	
Contributo Convenzione servizi di rete per il lavoro - area lavoro	394.310	368.000	218.950	-149.050	-40,5%
Contratto Servizio Integrativo Provincia MB (non usare)	0	0	0	0	
Contratto di servizio interventi di natura territoriale - servizi di rete - CDCATTPROV	0	0	0	0	
Benefici fiscali (JOBACTS)	0	0	0	0	
Unile/ contributi ddf + contributi restauro	101.883	138.250	146.736	8.485	6,1%
Contributi impianti	78.684	207.768	108.134	-99.634	-48,0%
Contributi c/esercizio	305.081	325.294	148.769	-176.525	-54,3%
E-learning per i Comuni		100.000	0	-100.000	-100,0%
Ricavi diversi (Sconti e abboni, rimborsi assicurativi, altro)	42.650	20.000	6	-19.994	-100,0%
Totale Ricavi da Contributi	2.810.165	2.816.462	2.976.253	166.791	5,9%
TOTALE RICAVI	8.051.883	8.664.650	8.155.000	-509.650	-5,9%

(* la voce di ricavo "Servizi di marketing territoriale è da considerarsi nei ricavi da contributi")

La variazione sul totale dei ricavi da servizi e da contributi visti nel loro insieme fa registrare una contrazione totale del -5,8%, tale decremento è comunque compensato dalla riduzione del 12,5% dei Costi di Produzione:

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Della
Ricavi da servizi	€ 4.939.762	€ 5.031.102	€ 5.640.188	€ 5.013.382	-€ 626.806	-11,1%
Ricavi da contributi	€ 2.765.737	€ 3.020.782	€ 3.016.462	€ 3.141.618	€ 125.157	4,1%
Totale Ricavi e Contributi	€ 7.705.499	€ 8.051.883	€ 8.656.650	€ 8.155.000	-€ 501.650	-5,8%
Totale Costi di produzione	€ 7.302.958	€ 7.617.756	€ 8.499.939	€ 7.438.744	-€ 1.061.195	-12,5%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 3.418.237	€ 3.674.965	€ 4.018.832	€ 4.183.267	€ 164.435	4,1%
Margine Commerciale Netto	€ 3.393.272	€ 3.637.891	€ 3.986.546	€ 4.160.843	€ 174.298	4,4%
EBIDTA	€ 614.774	€ 707.653	€ 534.803	€ 955.309	€ 420.505	78,6%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 226.540	€ 474.737	€ 156.710	€ 332.908	€ 176.198	112,4%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,40	€ 1,40	€ 1,50	€ 1,53		

Relazione di monitoraggio 2022

Il **livello di produttività individuale** pari a 1,5€ è in linea con il budget annuo.

Il Costo del Personale

Risultato della Gestione	Actual 20	Actual 21	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta
Totale Costo Personale	€ 5.540.986	€ 5.849.901	€ 5.770.409	€ 5.327.639	-€ 442.770	-7,7%
Tot. Costo Personale DIP.	€ 4.418.834	€ 4.532.312	€ 4.472.237	€ 4.332.966	-€ 139.271	-3,1%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	€ 704.826	€ 729.368	€ 584.597	€ 346.339	-€ 238.258	-40,8%
Tot. Costo Personale NON DIP.	€ 417.326	€ 588.220	€ 713.575	€ 648.333	-€ 65.242	-9,1%

Il dato consuntivo fa registrare complessivamente un -7,7% 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 -3,1%, dato in miglioramento rispetto all'atteso.

Sono sensibilmente diminuiti i costi del personale a partita iva (-9,1%), a causa del ridimensionamento dei volumi dei servizi. Anche le stime sul costo del personale in somministrazione, fanno segnare una diminuzione (-40,8%).

8.1.3 Stato Patrimoniale

Relativamente alla sezione dell'Attivo e in particolare alla sottosezione delle attività correnti, in crescita rispetto al 2021, si rileva un miglioramento delle liquidità per effetto dei pagamenti da parte degli enti pubblici e per effetto dei versamenti relativi agli anticipi a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI che si accompagna alla contrazione dei crediti v/enti Pubblici. Inoltre sono stati incassati i Contributi in aumento a valere sul Contratto di Servizio da parte di Provincia MB.

La diminuzione dei Ratei Attivi è invece dovuta allo spostamento dei valori di ricavo dei progetti a partenariato dell'Area Lavoro sulle voci di Credito (-307k) oltre che dalla diminuzione delle rendicontazioni dei servizi a valere sulle PAL.

L'incremento delle Immobilizzazioni è determinato dalle Spese per investimento relative al Piano di Potenziamento dei CPI comprensive delle voci relative alle progettazioni delle sedi in corso di realizzazione, e all'Agenzia nel suo complesso; si rimanda al paragrafo 6.6 per una trattazione dettagliata.

Relazione di monitoraggio 2022

2020	%	2021	%	STATO PATRIMONIALE	2022	%
				ATTIVO		
1.014.760	17%	1.629.836	14%	Liquidità immediate	3.930.484	30%
54.220	1%	10.049	0%	Crediti v/clienti (al netto del F.do Svalut.)	321.242	2%
294.111	5%	250.366	2%	Crediti diversi	358.640	3%
3.101.387	51%	2.918.100	25%	Ratei e risconti attivi inf. 12 mesi	1.174.435	9%
1.003.646	16%	6.171.740	52%	Crediti v/enti pubblici	5.310.059	41%
5.468.123	89%	10.980.090	93%	Attività correnti	11.094.860	85%
1.038.713	17%	1.254.760	11%	Immob. Immateriali	1.274.873	10%
1.623.550	27%	1.828.240	16%	Immob. Materiali	2.241.906	17%
14.333	0%	22.358	0%	Immob. Finanziarie	24.940	0%
-2.027.563	-33%	-2.301.044	-20%	(Ammortamenti)	-2.541.288	-20%
4.384	0%	142	0%	Ratei e risconti attivi sup. 12 mesi	916.033	7%
653.416	11%	804.456	7%	Attività immobilizzate	1.916.465	15%
6.121.539	100%	11.784.547	100%	Totale Attivo	13.011.325	100%

Relativamente al Passivo si evidenzia un incremento dei Fondi Rischi per effetto degli accantonamenti effettuati (previo rilascio dei fondi precostituiti) in funzione delle rinnovate valutazioni su rischi aumenti contrattuali e manutenzioni.

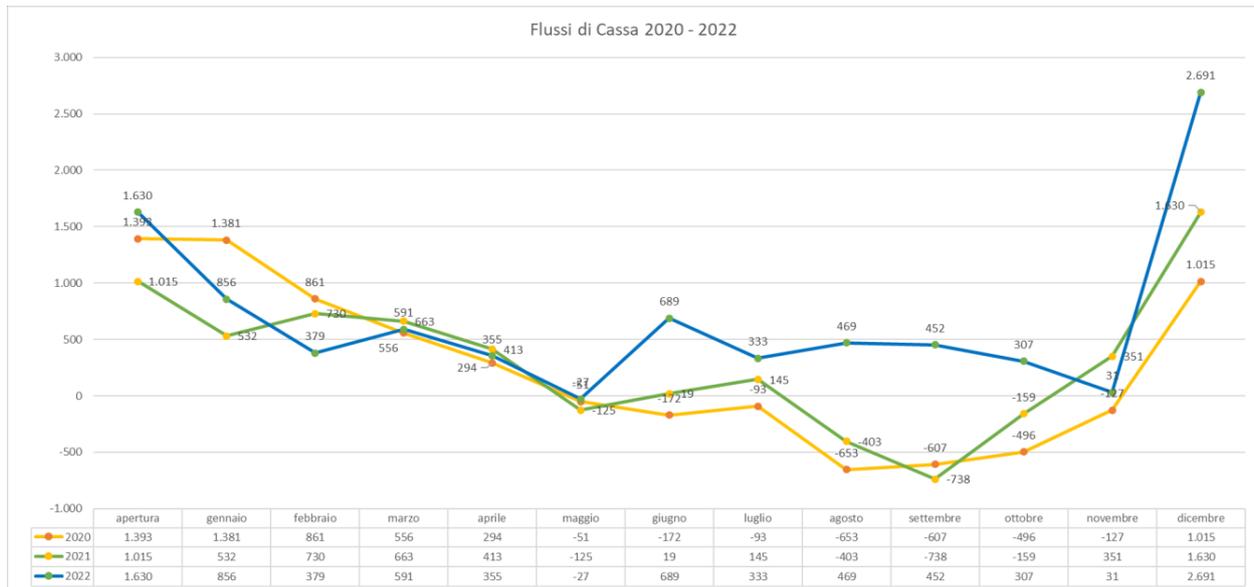
2020	%	2021	%	STATO PATRIMONIALE	2022	%
				PASSIVO		
5.552	0%	4.296	0%	Debiti v/banche	7.007	0%
1.166.697	19%	1.487.111	13%	Debiti v/fornitori	1.707.268	13%
381.061	6%	533.301	5%	Altri debiti	667.113	5%
436.963	7%	351.046	3%	Debiti tributari/prev.	484.941	4%
1.012.362	17%	5.941.206	50%	Ratei e risc. Passivi inf. 12 mesi	6.061.065	47%
15.558	0%	16.008	0%	Debiti v/Enti Pubblici	450	0%
3.018.192	49%	8.332.967	71%	Passività correnti	8.927.845	69%
946.501	15%	1.060.797	9%	Fondo TFR	1.023.202	8%
1.040.412	17%	1.024.739	9%	Altri Fondi Rischi	1.541.025	12%
0	0%	0	0%	Debiti m/l termine banche	0	0%
106.302	2%	88.555	1%	Ratei e risc. Passivi sup. 12 mesi	70.201	1%
2.093.215	34%	2.174.092	18%	Passività consolidate	2.634.429	20%
259.226	4%	259.226	2%	Capitale sociale	259.226	2%
615.382	10%	693.365	6%	Riserva legale e straord.	960.720	7%
57.541	1%	57.541	0%	Altre riserve	57.541	0%
0	0%	0	0%	Utili/(Perdite) a nuovo	0	0%
932.149	15%	1.010.132	9%	Patrimonio netto	1.277.487	10%
77.983	1%	267.355	2%	Utile /(Perdita) d'esercizio	171.564	1%
6.121.539	100%	11.784.547	100%	Totale passivo	13.011.325	100%

Relazione di monitoraggio 2022

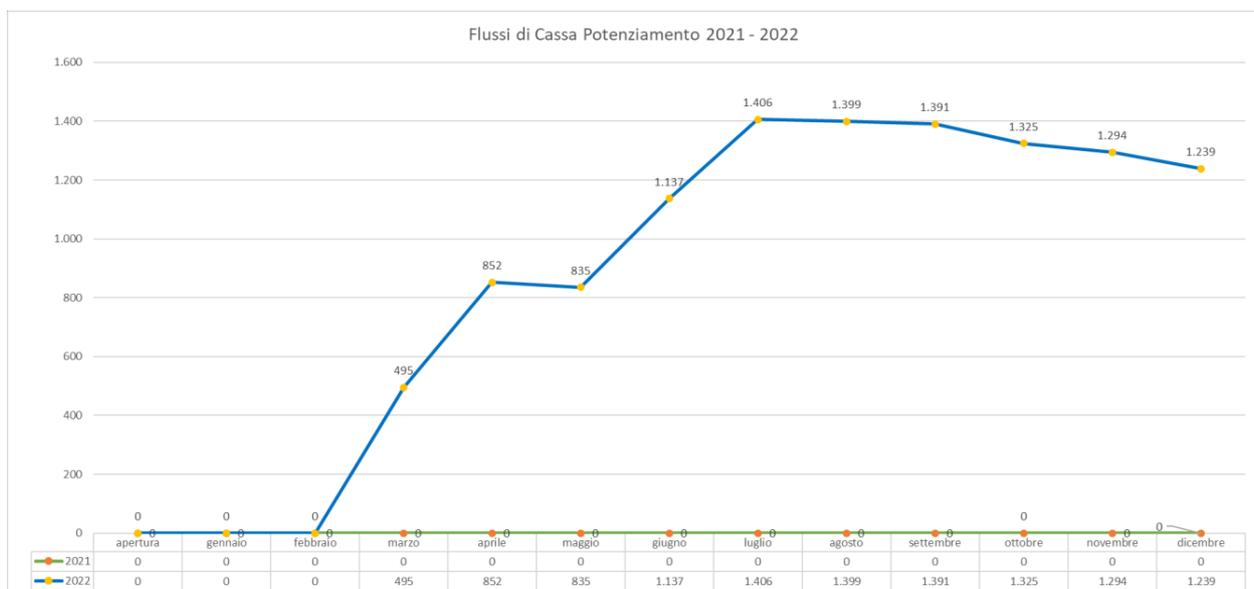
8.1.4 Gestione Finanziaria

La gestione finanziaria al 31 dicembre presenta un saldo positivo di 3.930.484, a fronte di un saldo positivo di apertura di 1.629.836.

Si riporta di seguito l'andamento dei saldi mensili:



Nel corso dell'esercizio 2021 in settembre è stato aperto un Conto Corrente presso la Banca Popolare di Sondrio per la gestione dedicata dei flussi finanziari del Piano Regionale di Potenziamento dei CPI, nel rispetto degli obblighi di trasparenza. Tale conto è stato movimentato a partire dal primo trimestre 2022 con i primi versamenti da parte di Provincia MB a titolo di rimborso delle spese sostenute in precedenza da Afol MB per il Piano di Potenziamento. Di seguito la visualizzazione dei movimenti:



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.

Relazione di monitoraggio 2022

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

2020	2021	CASH FLOW DEL PERIODO	2022
207.736	443.184	RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	-429.599
212.232	273.481	AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI	240.244
72.768	114.296	INCR/(DECR) FONDO TFR	-37.595
589.941	-15.672	INCR/(DECR) FONDO RISCHI	516.286
1.082.678	815.289	UTILE/(PERDITA) RICLASSIFICATO	289.336
-1.144.617	-4.896.891	(INCR)/DECR. CREDITI <12 MESI	2.185.879
-120.533	5.316.031	INCR/(DECR) DEBITI <12 MESI	592.166
-178.483	-424.521	(INCR)/DECR IMMOBILIZZAZIONI LORDE	-1.352.252
		ALIENAZIONE CESPITI	
-360.954	809.908	CASH FLOW DELLA GEST. OPER.	1.715.128
-9.356	-10.665	PROVENTI/(ONERI) FINANZIARI	1.532
28.160	42.219	PROVENTI/(ONERI) STRAORDINARI	760.974
106.302	-17.747	INCR./(DECR.) DEBITI M/LUNGO	-18.354
0	0	INCR./(DECR.) PATRIMONIO NETTO	0
-148.558	-207.383	IMPOSTE SUL REDDITO	-161.343
-384.405	616.332	CASH FLOW NETTO	2.297.937
1.393.613	1.009.208	SALDO BANCHE ALL'INIZIO DEL PERIODO	1.625.540
1.009.208	1.625.540	SALDO BANCHE ALLA FINE DEL PERIODO	3.923.477
-384.405	616.332	VERIFICA	2.297.937

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

Si riportano di seguito le acquisizioni di cespiti effettuate nel 2022 e il relativo confronto con quanto era stato pianificato in sede di budget, distinguendo nella Prima tabella gli investimenti di Afol MB e nella seconda gli investimenti sul Piano di Potenziamento:

Relazione di monitoraggio 2022

AFOL MB - Piano Investimenti	Totale A.F.O.L.	Totale Afol MB
Descrizione	Monza Brianza	Act 2022
Immobilizzazioni Materiali		
Impianti	0	23.180
Attrezzature	2.806	1.137
Arredi	6.100	14.646
Cellulari	0	
Macch. elettr.	65.270	8.955
Certificazioni	3.660	
Covid19 - Macch. elettr.	0	
Covid19 - Arredi	0	
Covid19 - Impianti	0	
Totale Immob. Materiali	77.836	47.917
Immobilizzazioni Immateriali		
Software	24.831	6.227
Manutenzioni Str.	220.097	1.037
Covid19 -Software	0	
Covid19 - Manut. Str.	0	
Totale Immob. Immateriali	244.928	7.264
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2022	322.764	55.182

Potenziamento CPI - Piano Investimenti	Totale A.F.O.L.	Totale Afol MB
Descrizione	Monza Brianza	Act 22 Potenz.
Immobilizzazioni Materiali		
Potenz. Macch. elettr.	12.688	376
Potenz. Arredi	334.215	
Potenz. Beni Pluriennali Vari	0	
Potenz. Attrezz. Varie	0	
Potenz. Impianti	0	
Totale Immob. Materiali	346.903	376
Immobilizzazioni Immateriali		
Potenz. - Manut. Str.	504.560	
Potenz. - Software	45.262	12.850
Totale Immob. Immateriali	549.822	12.850
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2022	896.725	13.225

Vengono infine riportati i valori dei singoli cespiti entrati nel Patrimonio Afol mantenendo sempre la distinzione con il Piano di Potenziamento:

Relazione di monitoraggio 2022

Area Intervento	Des.Conto	ARTICOLO	Totale
AFOL MB	Arredamenti didattici	ATTREZZATURE BANCHI DI LAVORO CON DIVISORI	4.758
AFOL MB	Arredamenti didattici	TAVOLO QUADRATO 70x70x76 CON SEDUTA	9.888
AFOL MB	Attrezzature varie	TERMINALE RILEVAZIONE PRESENZE	1.137
AFOL MB	Impianti specifici	AMPLIAMENTO E ADEGUAMENTO IMPIANTO ELETTRICO/DATI	23.180
AFOL MB	Licenze d'uso software	ENTERPRISE DI ENDPOINT PROTECT PROTEZ RETE DATI AZ	3.250
AFOL MB	Licenze d'uso software	Sistema di Backup per office 365 1/9/22-31/8/23	1.757
AFOL MB	Licenze d'uso software	Integrazione licenze device Sistema Log Manager	1.220
AFOL MB	Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche	HISENSE 75" 4K SMARTTV+STAFFE	7.369
AFOL MB	Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche	STAMPANTE 3D TECNOLOGIA FDM	1.586
AFOL MB	Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFP Seregno - Meda)	PORTA COMPLETA IN LAMINATO	1.037
Potenziamento CPI	POT_L05INV_ICT - Licenze sw	ENTERPRISE DI ENDPOINT PROTECT PROTEZ RETE DATI AZ	8.540
Potenziamento CPI	POT_L05INV_ICT - Licenze sw	Sistema di Backup per office 365 1/9/22-31/8/23	1.757
Potenziamento CPI	POT_L05INV_ICT - Licenze sw	Integrazione licenze device Sistema Log Manager	732
Potenziamento CPI	POT_L05INV_ICT - Licenze sw	Incrmento Progettazione Smarworking e Sist. Ticketing	1.821
Potenziamento CPI	POT_L05INV_ICT - Macc. Elettr. Uff. Didattiche	Firewall su Progetto Smartworking e Sist. Ticketing	376
Totale complessivo			68.407

8.2 Analisi dei risultati settoriali

8.2.1 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 2021	Actual 2021	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta % Act vs Bdg
Totale Costo del personale	€ 3.265.376	€ 3.174.540	€ 3.291.446	€ 3.216.856	-€ 74.590	-2,3%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.708.517	€ 2.533.472	€ 2.480.199	€ 2.513.296	€ 33.098	1,3%
Totale personale in somministrazione	€ 95.730	€ 267.921	€ 247.673	€ 232.290	-€ 15.382	-6,2%
Totale costo personale non dipendente	€ 461.129	€ 373.148	€ 563.575	€ 471.270	-€ 92.305	-16,4%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	86%	88%	83%	85%	-24%	
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	14%	12%	17%	15%	124%	
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	63%	62%	57%	57%	-181%	
Risultato della Gestione	Budget 2021	Actual 2021	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta % Act vs Bdg
Ricavi da servizi	€ 4.315.657	€ 4.407.798	€ 4.580.188	€ 4.662.128	€ 81.940	1,8%
Ricavi da contributi	€ 114.000	€ 97.769	€ 238.250	€ 146.548	-€ 91.702	-38,5%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.429.657	€ 4.505.567	€ 4.818.438	€ 4.808.676	-€ 9.762	-0,2%
Totale Costi di produzione	€ 4.126.203	€ 4.180.970	€ 4.405.699	€ 4.345.213	-€ 60.485	-1,4%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.863.887	€ 1.826.149	€ 2.073.379	€ 2.005.659	-€ 67.720	-3,3%
Margine Commerciale Netto	€ 1.862.972	€ 1.826.044	€ 2.065.218	€ 2.000.536	-€ 64.682	-3,1%
EBIDTA	€ 180.631	€ 443.046	€ 229.261	€ 647.012	€ 417.751	182,2%
EBIT	€ 70.521	€ 294.222	€ 117.469	€ 560.220	€ 442.751	376,9%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 70.521	€ 239.778	€ 117.469	€ 275.503	€ 158.034	134,5%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,5	€ 1,5	€ 0,1	

Il Risultato Ante Imposte di area risulta essere pari a € 275.503,00 rispetto al dato atteso dell'anno di € 79.889,00 con un delta positivo di € 117.469,00 pari al 134,5%.

Ricavi

L'andamento dei ricavi da servizi e contributi dell'area formazione nel 2022, come descritto anche nelle precedenti relazioni trimestrali, è stato condizionato dai molteplici e noti fenomeni che si sono manifestati nel corso dell'anno.

Da una parte si è vista la graduale ripresa delle attività economiche dopo un biennio 20-21 condizionato dagli effetti pandemici e dalle conseguenti misure di contenimento introdotte dalle periodiche disposizioni nazionali e regionali con la limitazione dell'erogazione dei servizi formativi in presenza; di contro si sono manifestati i segnali del rallentamento della crescita del PIL e dell'inflazione, rispetto ai dati previsionali, a causa della guerra in Ucraina che ha prodotto effetti negativi sull'economia. Sono noti i rincari energetici e l'aumento dei costi delle materie prime in generale.

In questo scenario si collocano le risultanze del 2022: nello specifico le singole linee di servizio, differenti per ambito/target di intervento e misure di finanziamento, hanno avuto performance differenti che saranno dettagliate nel proseguo della relazione.

Si registrano ricavi di area pari a € 4.808.676., sostanzialmente allineati ai valori previsionali, con un lieve scostamento del -0,3% rispetto all'atteso. Di seguito le analisi per linee di servizio/ricavo.

Per quanto riguarda i ricavi istituzionali nell'ambito dell'offerta formativa dei percorsi di IeFP, qualifiche e diplomi professionali finanziati con il sistema regionale dotale (**DDIF, DVA, sistema duale**), il valore a consuntivo risulta allineato al dato di budget, con un incremento complessivo di € 54.378,00, pari al +1,36%, da imputare all'incremento delle doti sistema duale PNRR sul nuovo a.f. 22/23

A conferma del consolidamento di questa linea di ricavo su servizi istituzionali, a settembre 22 è iniziato il nuovo anno formativo con 864 studenti iscritti, una quarantina in più rispetto allo scorso anno. Sono stati regolarmente avviati tutti i percorsi presenti nell'offerta formativa approvata da Regione Lombardia con un'aggiunta di due nuovi percorsi di prima annualità, una sezione del percorso di autoriparatori al CFP Pertini e una classe di operatore informatico al CFP Terragni. Queste due classi saranno finanziate con il sistema duale PNRR, linea di finanziamento che consente di incrementare i valori dotali assegnati dal contingente del finanziamento ordinamentale e duale "tradizionale".

Sempre nell'ambito dell'offerta IeFP, si è concluso a metà novembre il percorso **IFTS** in ATS nell'ambito del settore ICT, di cui il CFP Pertini è stato capofila, e realizzato presso la Scuola paritaria "Collegio Ballerini". Il corso è terminato con uno scostamento negativo pari a - 77,14%. Lo scostamento di € 94.484,00 include anche minori ricavi esposti per 40.000€ generati dalla diversa esposizione delle attività dei progetti a partenariato tra budget e consuntivo. Come anticipato nelle precedenti relazioni di trimestre, si ricorda la diversa rappresentazione dei partner, per il valore del minor ricavo di loro competenza. La stessa somma riconosciuta ai partner non è rappresentata nel conto economico ma si trova nello SP. Nel percorso, costantemente monitorato da tutor del CFP e della scuola, come già segnalato a partire dalle relazioni del secondo e del terzo trimestre, si è evidenziata una criticità rispetto alla partecipazione degli allievi alle lezioni didattiche e al tirocinio. Avviato con 21 studenti nel novembre 2021, il corso ha visto il ritiro di oltre il 75% degli iscritti che hanno via via trovato occupazione o ripreso il percorso universitario precedentemente interrotto. Hanno sostenuto l'esame cinque studenti. In termini di rendicontazione e liquidazione si è proceduto alla riparametrazione del finanziamento, come previsto dall'avviso regionale di riferimento, che ha impattato proporzionalmente sulle quote di tutti i partner.

Con riferimento alle linee di ricavo dei **corsi extra-DDIF**, si evidenziano risultati a consuntivo differenti rispetto agli attesi, sia in positivo che in negativo, in quanto condizionati da fenomeni che, al momento, hanno avuto impatto diretto sulla fonte di finanziamento.

Per quanto riguarda l'**alta formazione specialistica** con offerta formativa nell'ambito del restauro ligneo, come già detto nelle precedenti relazioni trimestrali, nel novembre 2021 è stato presentato il progetto sull'avviso regionale "Lombardia plus" per finanziare, al contempo, il completamento della seconda e terza annualità e l'avvio della prima annualità del tradizionale percorso "Tecnico del restauro". Agli inizi di marzo sono state pubblicate le graduatorie (Decreto n. 2630 del 01/03/2022) e, con dispiacere, si è appreso che il progetto è risultato ammissibile ma non finanziabile per esaurimento risorse. Questo spiega il valore negativo di - 90.000 €, pari ad uno scostamento del 100%, sui nove mesi di riferimento nella linea di ricavo sopra citata.

Le attività formative, tenuto conto della storicità e dell'eccellenza riconosciuta da Regione Lombardia alla progettualità, sono state comunque sostenute, in continuità con i moduli avviati gli anni precedenti e per garantire la conclusione del triennio.

In ottica di gestione del rischio si è proceduto, con tempestività, ad una revisione di budget con l'obiettivo di internalizzare tutti i possibili costi e ridurre, compatibilmente ai profili richiesti, gli incarichi esterni, sia rispetto alla docenza che al coordinamento. Oltre a questa azione di contenimento dei costi imputati al servizio sono state promosse e realizzate ulteriori iniziative, tra cui l'avvio del tirocinio e gli interventi di cantieristica, rispetto a quelli già concordati con protocolli quadro, che hanno compensato, con i contributi derivanti dagli interventi in loco, il mancato finanziamento regionale e assorbito i costi per gli incarichi ai professionisti di settore.

L'ambito della **formazione continua e permanente**, che si declina con più voci nel prospetto di budget e che riguarda la **formazione autofinanziata**, l'**apprendistato professionalizzante**, le **PAL (DUL, GG, GOL)**, le **crisi aziendali** e il dispositivo **Formare per assumere**, ha complessivamente un risultato positivo, con delta pari a + 45,46% sull'atteso di periodo.

Il dato di rilievo, che contribuisce al saldo positivo tra atteso e conseguito, riguarda la formazione finanziata nelle politiche attive del lavoro; emerge infatti uno scostamento in positivo (DUL + 185.490€ e GOL + 50.299€).

Di contro, i ricavi da servizi sulle linee della formazione autofinanziata e dell'apprendistato professionalizzante hanno registrato uno scostamento negativo pari al -47% che è stato però assorbito dai maggiori volumi dei servizi relativi alle PAL e dai minori costi del personale esterno non incaricato.

In ultimo, nell'ambito dei **ricavi da contributi**, si rileva lo scostamento del 100% nella linea "E-learning per i Comuni". Tale ricavo, messo a budget per la realizzazione del Piano della Formazione digitale al personale di Provincia e Comuni non ha trovato attuazione nel corso del 2022. Ai fini dell'impatto sui risultati d'esercizio, il mancato ricavo non comporta significativi scostamenti di budget in quanto alla posta sono correlate voci di costo, pari al 90% dell'importo di ricavo, che non sono state sostenute.

Si rimanda alla rappresentazione in tabella il dettaglio delle variazioni intervenute tra il budget e il consuntivo di periodo sulle singole voci di ricavo.

L'analisi del rischio, rispetto ai dati di periodo, già anticipata nei precedenti paragrafi, per le poste interessate, sarà ulteriormente affrontata anche nello specifico paragrafo della presente relazione.

Il costo totale del personale risulta complessivamente in diminuzione del -2,3% sul dato atteso, Nel dettaglio il costo del personale dipendente registra uno scostamento di + 1,3% da imputare all'accantonamento a fondo di risorse per gli aumenti contrattuali sul triennio 22-24. Il costo del personale in somministrazione registra una diminuzione del -6,2%, mentre il costo del personale a P. IVA fa registrare uno scostamento del -16,4%, per effetto dei minori volumi di servizio erogati nell'ambito della formazione extra DDIF.

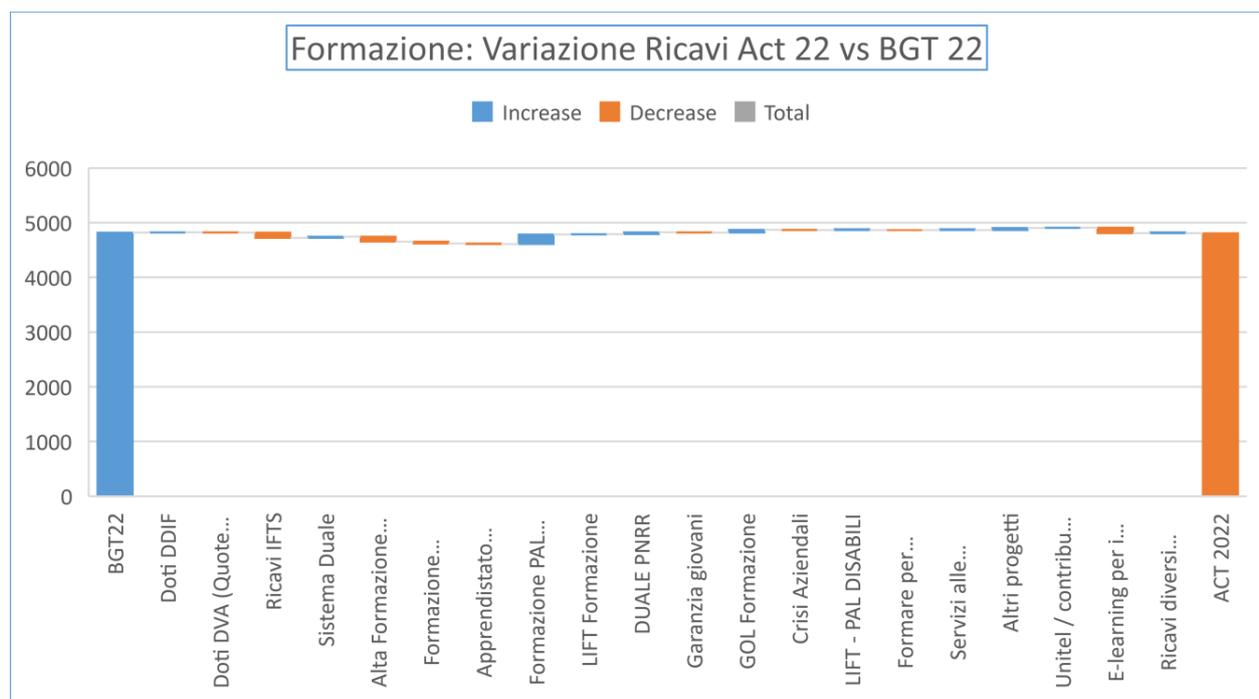
Il **marginale di contribuzione** (reddito operativo ante imposte) dell'area a consuntivo registra una performance positiva pari a 275.503 € (+134,5% rispetto all'atteso da budget). Il delta positivo è da imputare ai minori costi sostenuti rispetto ai dati previsionali dell'anno.

La **produttività individuale** si attesta sul € 1,4, valore uguale al dato atteso dell'anno.

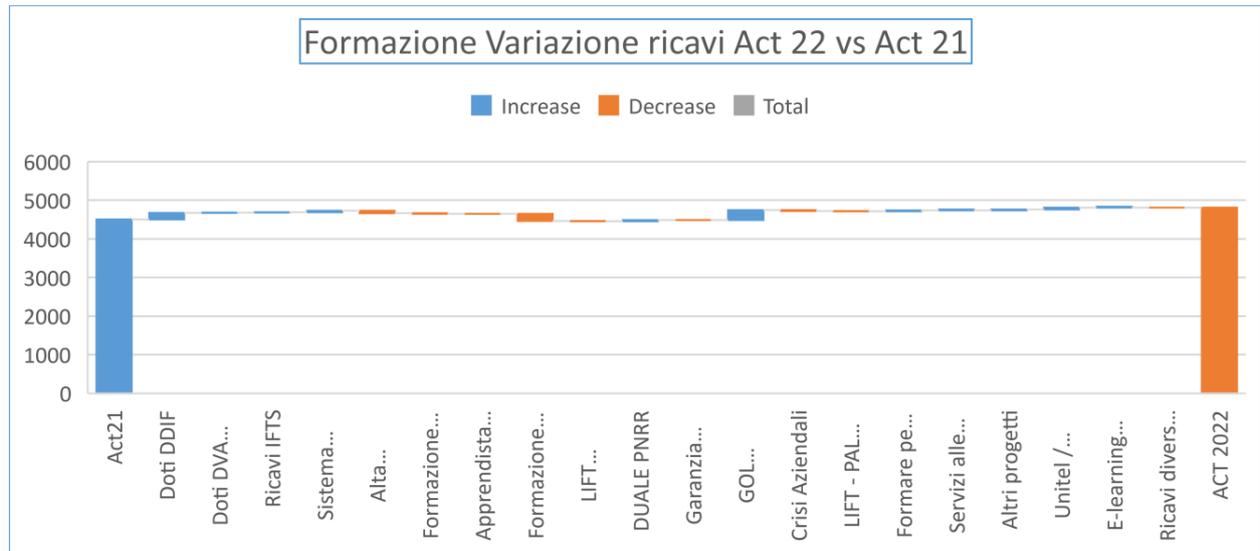
Di seguito la rappresentazione delle variazioni intervenute tra il budget e il consuntivo di periodo sulle voci di ricavo dell'Area Formazione:

Relazione di monitoraggio 2022

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Delta	Delta
AREA FORMAZIONE	2021	2022	2022	Act vs Bdg 22	Act22 vs Act21
Doti DDIF	3.127	3.289	3.296	7	169
Doti DVA (Quote disabili)	227	238	228	(10)	1
Ricavi IFTS	0	110	16	(94)	16
Sistema Duale	453	468	492	24	39
Alta Formazione/Specialistica	69	90	0	(90)	(69)
Formazione autofinanziata	55	75	40	(35)	(15)
Apprendistato professionalizzante	17	30	15	(15)	(2)
Formazione PAL (finanziata/Dote Unica)	387	27	203	176	(184)
LIFT Formazione	14	0	9	9	(4)
DUALE PNRR	0	0	33	33	33
Garanzia giovani	6	5	0	(5)	(6)
GOL Formazione	0	213	263	50	263
Crisi Aziendali	36	15	10	(5)	(26)
LIFT - PAL DISABILI	7	0	0	0	(7)
Formare per Assumere	0	20	19	(1)	19
Servizi alle imprese	0	0	0	0	0
Altri progetti	11	0	37	37	26
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	97	138	147	8	50
E-learning per i Comuni	0	100	0	(100)	0
Ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	1	0	0	0	(1)
TOTALE RICAVI	4.506	4.818	4.809	(10)	303



Relazione di monitoraggio 2022



8.2.2 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 2021	Actual 2021	Budget 2022	Actual 2022	Differenza Budget 22	Delta
Totale Costo del personale	€ 1.944.779	€ 1.777.158	€ 1.722.707	€ 1.396.140	-€ 326.567	-19%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.406.210	€ 1.371.061	€ 1.359.707	€ 1.216.688	-€ 143.018	-11%
Totale personale in somministrazione	€ 290.394	€ 254.283	€ 213.000	€ 21.239	-€ 191.761	-90%
Totale costo personale non dipendente	€ 248.175	€ 151.814	€ 150.000	€ 158.212	€ 8.212	6%
Risultato della Gestione	Budget 2021	Actual 2021	Budget 2022	CO.GE 22	Differenza Budget 22	Delta
Ricavi da servizi	€ 1.019.119	€ 623.304	€ 1.060.000	€ 351.253	-€ 708.747	-67%
Ricavi da contributi	€ 1.858.903	€ 1.636.864	€ 1.544.150	€ 1.620.413	€ 76.264	5%
Totale Ricavi e Contributi	€ 2.878.023	€ 2.260.168	€ 2.604.150	€ 1.971.667	-€ 632.483	-24%
Totale Costi di produzione	€ 2.621.382	€ 2.006.939	€ 2.274.570	€ 1.724.494	-€ 550.076	-24%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.046.589	€ 856.292	€ 1.023.954	€ 978.921	-€ 45.034	-4%
Margine Commerciale Netto	€ 1.046.589	€ 856.292	€ 1.023.954	€ 976.563	-€ 47.392	-5%
EBIDTA	€ 86.921	€ 249.695	€ 121.151	€ 369.465	€ 248.315	205%
EBIT	€ 23.707	€ 222.976	€ 109.032	€ 343.930	€ 234.898	215%
Reddito operativo (ante imposte)	€ 23.707	€ 242.385	€ 109.032	€ 363.747	€ 254.715	234%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,50	€ 1,30	€ 1,50	€ 1,40		

Il risultato Ante imposte dell'Area nell'anno è pari a +363.747,00 € (+254.715,00 € rispetto al budget annuo pari a +234%).

Ricavi

Nell'anno 2022 l'Area Lavoro fa registrare una performance complessiva dei ricavi da servizi inferiore alle attese di -66,9% e dei ricavi da Contributi di +4,9%, portando l'Area a una performance complessiva del totale ricavi (Servizi e Contributi) pari a -21,4%.

Lo scostamento del -21,4% include minori ricavi esposti per 267.355,48 € generati dalla diversa esposizione delle attività dei progetti a partenariato tra budget e consuntivo.

Come specificato nella nota integrativa, tale quota è stata parimenti ridotta nella determinazione dei costi a consuntivo, non creando impatti di bilancio sul fronte economico della performance di area.

L'area ha garantito anche per il 2022 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".

L'esercizio delle funzioni relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei CPI, sono state garantite come da contratto di servizio. La quota annuale, stimata precauzionalmente a budget per 1.300.000€ per l'intero esercizio, è stata confermata a 1.485.888€ con la stipula della convenzione Regione/Provincia per l'anno 2022, determinando uno scostamento positivo a valere sui ricavi da contributo (+14,3%). Si rilevano, inoltre, ulteriori contributi da oneri di funzionamento sulla convenzione e sul potenziamento per un totale di 550.994€, che si configurano come posta straordinaria e che neutralizzano i minori ricavi sui servizi.

Le attività di supporto al servizio per il Collocamento Mirato provinciale e l'attività di assistenza tecnica è stata erogata come previsto dal contratto di servizio. L'attività match è proseguita senza interruzione, è stata garantita la gestione dei tavoli territoriali ed è proseguita l'attività del Punto Informativo Aziende, che prevede l'apertura settimanale di un Punto Informativo di 12 ore e un numero telefonico ed e-mail dedicate.

La fase esecutiva del Piano di Potenziamento si è sviluppata come descritto in premessa e nel paragrafo 6.2.3.

Il relativo impatto di bilancio registra contributi in conto esercizio per 148.769€ a copertura di spese correnti (prevalentemente riferiti alle spese per il personale in somministrazione e al servizio osservatorio mercato del lavoro) e di contributi in conto capitale di 108.134€ corrispondenti alle quote di ammortamenti degli investimenti infrastrutturali.

Nelle more del completamento della dotazione organica prevista, nel corso del 2022, AFOL ha fatto ricorso a risorse regionali afferenti al Piano di potenziamento per l'utilizzo di risorse umane temporanee in somministrazione per un totale di 64.790€ per l'erogazione dei servizi dei CPI e quelli specificatamente relativi alla misura Reddito di Cittadinanza.

Per quanto riguarda l'immissione di nuovo personale, è stato avviato l'iter di distacco dalla Provincia di Monza verso AFOL a conclusione delle procedure concorsuali regionali. Al 31.12.2022 risultano distaccate 64 risorse rispetto alle 86 previste dal Piano di Potenziamento. L'istituto del distacco non rileva impatti di bilancio riferiti al costo del personale di AFOL.

In merito all'andamento dei servizi afferenti alla funzione dei CPI, il volume dei flussi di utenza registrato presso i nostri Centri per l'Impiego è in calo rispetto all'anno precedente (-11,03%). Il numero di servizi realizzati risulta sostanzialmente allineato rispetto alla media del triennio precedente (-2,85%). Nello specifico, nel corso del 2022, sono sostanzialmente diminuite le richieste di accesso massive effettuate da agenzie di riscossione tributi; questo giustifica la differenza di pratiche totali gestite rispetto agli anni precedenti.

In crescita, invece, il volume dei servizi Eures, anche a seguito del venir meno dei blocchi della mobilità transnazionale, sui quali si è riscontrato un incremento del 138% rispetto alla media del triennio precedente.

Per quanto riguarda i ricavi della gestione da servizi, nell'ambito dei "servizi di rete per il lavoro", ad aprile 2022 è stata stipulata una nuova convenzione tra Provincia, Comuni e Afol, che ha previsto un importo a carico dei Comuni sensibilmente ridotto, a seguito dell'immissione del personale in distacco previsto dal Piano di Potenziamento anche su tali servizi. Questo spiega la contrazione dei ricavi pari al -40,5%.

Si riporta di seguito il trend incrementale della capillarità del servizio sul territorio nell'ultimo quinquennio:

- Numero degli sportelli sul territorio: + 27% (da 22 nel 2017 a 28 nel 2022);
- Numero di amministrazioni comunali aderenti: + 30% (da 23 nel 2017 a 30 nel 2022);
- Numero di cittadini residenti nei Comuni con sportello: + 30% (da 369.315 nel 2017 a 480.998 nel 2022).

Come già specificato, i ricavi complessivi da servizio risultano ridotti dalle quote riferite alle attività svolte dai partner come si seguito dettagliato:

- Lift PAL Disabili: 114.100 €
- Azioni di Rete (Crisi Aziendali): € 12.175
- Altri progetti a bando: 76.122 €

Si rileva, pertanto uno scostamento rispetto ai ricavi da servizi previsti pari al -15,46% dovuto principalmente all'effetto della contabilizzazione di cui sopra e, per la parte residuale, ai minori volumi di servizi erogati.

In generale i servizi da PAL regionali (DUL-GG-GOL) si rileva che i valori a consuntivo non rappresentano i volumi di servizi effettivamente realizzati, in quanto gran parte dei servizi non sono stati liquidati perché effettuati con personale e collaboratori in carico ai CPI. Nel dettaglio:

- GG: rispetto al ricavo di budget è stato realizzato un volume di servizi pari al 36% del previsionale, equivalenti a € 28.436,00.
- DUL: rispetto al ricavo di budget è stato realizzato un delta di +152 %, ma l'importo liquidabile è solo per una quota residuale di € 15.727.
- GOL: tutti i servizi sono stati svolti per un valore superiore al volume previsionale ma non liquidabili per la totalità.

I ricavi da servizi alle imprese (tirocini con concorso spese) registrano uno scostamento del - 11,2% in quanto i flussi di inserimento in azienda hanno continuato a risentire delle condizioni instabili del mercato del lavoro.

Costo del personale: si registra complessivamente un delta negativo sul dato atteso pari al -19%.

In particolare, il dato che segna la maggiore variazione in negativo è quello riferito al costo del lavoro legato alle prestazioni in somministrazione (-90%), in quanto l'immissione del personale assunto a valere sul Piano di Potenziamento non ha reso necessario l'attivazione di contratti in somministrazione.

Anche il costo del lavoro del personale dipendente registra uno scostamento di -10,5% motivato da uscite anticipate non programmate. Le prestazioni a partita iva fanno registrare un +5,4% rispetto all'atteso.

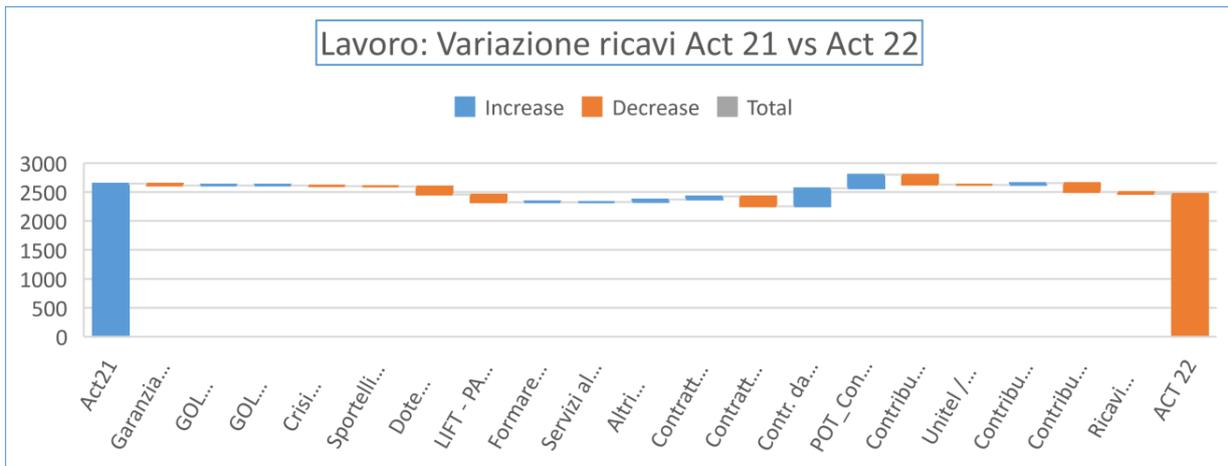
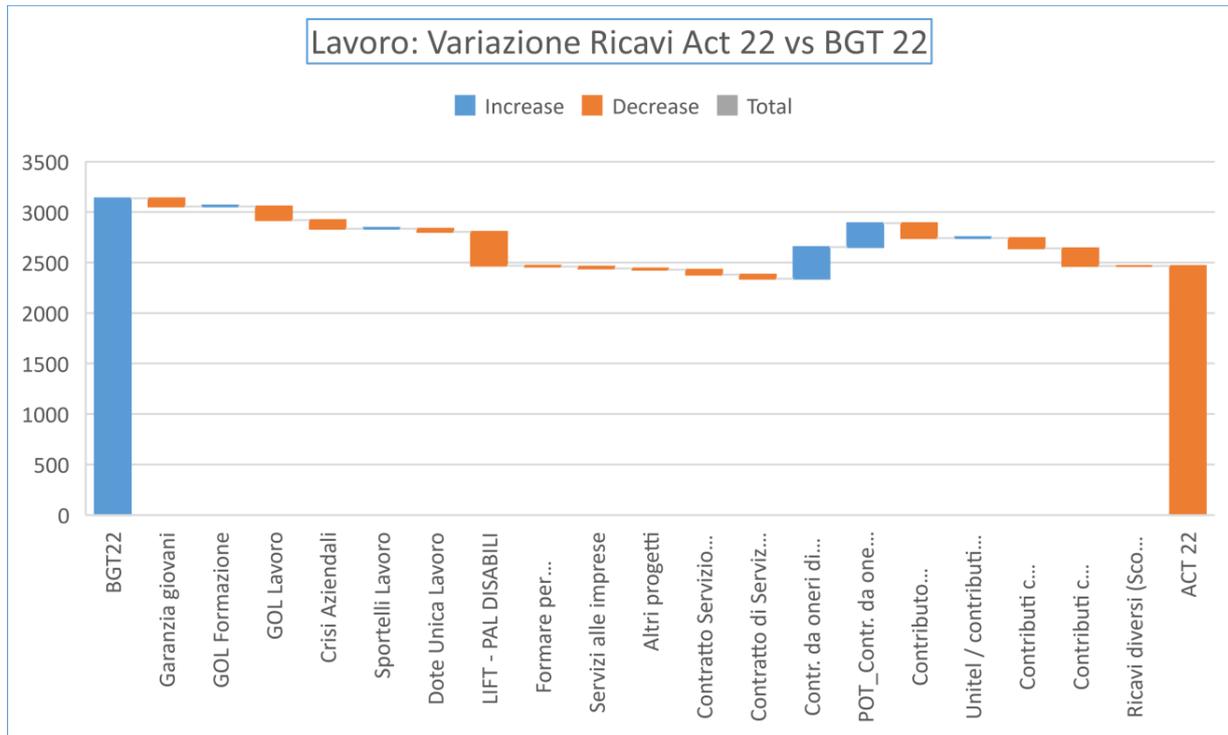
Relazione di monitoraggio 2022

Il **Margine di contribuzione** (reddito operativo ante imposte) dell'area a consuntivo registra una performance positiva pari a 358.543€ (+228,8% rispetto all'atteso da budget).

La **Produttività** individuale, rispetto al dato di stima pari a € 1,5, si attesta a € 1,4 di ricavo per € di spesa personale, in considerazione della diversa contabilizzazione dei ricavi derivanti dalle attività dei partner di progetto.

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

Conto Economico Analitico €/000		Actual	Budget	Actual	Delta	Delta
AREA LAVORO		2021	2022	2022	Act vs Bdg 22	Act22 vs Act21
	Garanzia giovani	28	80	0	(80)	(28)
	GOL Formazione	0	0	0	0	0
	GOL Lavoro	0	135	0	(135)	0
	Crisi Aziendali	22	100	12	(88)	(10)
	Sportelli Lavoro	6	0	0	0	(6)
	Dote Unica Lavoro	158	45	16	(29)	(142)
	LIFT - PAL DISABILI	248	450	114	(336)	(134)
	Formare per Assumere	0	10	0	(10)	0
	Servizi alle imprese	130	150	133	(17)	4
	Altri progetti	31	90	76	(14)	45
	Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi	850	950	902	(48)	52
	Contratto di Servizio assistenza SOD	357	226	186	(40)	(171)
	Contr. da oneri di funzionamento - convenzione	0	0	313	313	313
	POT_Contr. da oneri di funzionamento - potenziamento	0	0	238	238	238
	Contributo Convenzione servizi di rete per il lavoro - area lavoro	394	368	219	(149)	(175)
	Unitel / contributi ddif + contributi restauro	5	0	0	0	(5)
	Contributi c/impianti	76	208	108	(100)	32
	Contributi c/esercizio	305	325	149	(177)	(156)
	Ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	31	0	(0)	(0)	(31)
TOTALE RICAVI		2.642	3.137	2.466	(671)	(176)



Relazione di monitoraggio 2022

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

Report Economico - Finanziario CDC	Budget 2021	Actual 2021	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta % Act vs Bdg
Totale Costo del personale	€ 183.228	€ 200.608	€ 176.903	€ 143.253	-€ 33.650	-19,0%
Totale costo personale dipendente	€ 183.228	€ 199.908	€ 176.903	€ 113.333	-€ 63.570	-35,9%
Totale personale in somministrazione	€ -	€ -	€ -	€ 28.020	€ 28.020	
Totale costo personale non dipendente	€ -	€ 700	€ -	€ 1.900	€ 1.900	
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	100%	100%	100%	99%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	0%	0%	0%	1%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	99%	95%	88%	85%		
Risultato della Gestione	Budget 2021	Actual 2021	Budget 2022	ACT 2022	Differenza Budget 22	Delta % Act vs Bdg
Ricavi da servizi	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Ricavi da contributi	€ 184.470	€ 210.615	€ 200.000	€ 165.365	-€ 34.635	-17,3%
Totale Ricavi e Contributi	€ 184.470	€ 210.615	€ 200.000	€ 165.365	-€ 34.635	-17,3%
Totale Costi di produzione	€ 185.969	€ 219.259	€ 177.046	€ 145.677	-€ 31.368	-17,7%
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 184.470	€ 207.815	€ 200.000	€ 135.153	-€ 64.847	-32,4%
Margine Commerciale Netto	€ 181.872	€ 191.427	€ 200.000	€ 133.204	-€ 66.796	-33,4%
EBIDTA	-€ 1.356	-€ 8.481	€ 23.097	€ 19.871	-€ 3.226	-14,0%
EBIT	-€ 1.499	-€ 8.644	€ 22.954	€ 19.688	-€ 3.266	-14,2%
Reddito operativo (ante imposte)	-€ 1.499	-€ 8.644	€ 22.954	€ 30.814	€ 7.860	34,2%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,0	€ 1,0	€ 1,1	€ 1,2		

Ricavi

I ricavi sono relativi al contributo previsto dalla Convenzione Quadro che fa riferimento ad Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:

- Attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
- Sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge.

Il contributo previsto dalla Provincia è di € 200.000 annui.

I ricavi consuntivati, pari a € 165.365 sono relativi ai seguenti servizi erogati:

Relativamente alle attività di comunicazione e marketing territoriale si segnalano i seguenti risultati raggiunti:

- N° 25 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate (giornata polizia provinciale; Giornata della Memoria, evento stampa per assemblea sindaci su pedemontana; 8 marzo con i dipendenti; conferenza bilancio. Copertura stampa per incontro sindaci con mons. Delpini; Conferenza Ville Aperte/ed. primavera; Ricorda, evento pietre inciampo con scuole; BRIANZARESTART; presentazione taccuino discriminazioni con Consigliera parità; Fuori salone: tour stand di AFOL e aziende brianzole e evento a meda centro formazione; 2 collaborazioni: discriminazioni genere con Consigliera parità ed INAIL; emergenza giovanile. Per cons/onorevole Romanò intervento con pillole video del tour fatto l'8 marzo; BrianzaReStart su comunità energetiche; Convegno UPI a Ravenna; presentazione nuovo Consiglio Provinciale; Inaugurazione nuova rotonda a Caponago; Consegna nuove aule agli Istituti Zucchi e Porta; Ville Aperte in Brianza 2022; Convegno sul Turismo, ProLAB3, Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, inaugurazione sede protezione civile a Desio; tappa dell'Assessore Regionale Rizzoli in AFOL; conferenza stampa di fine anno; brindisi con i dipendenti);
- N° 43 discorsi istituzionali per Presidente/referenti consiglio
- BRIANZARESTART: preparazione scaletta, definizione contenuti, gestione incontri tra relatori e giornalista presentatore per definire interventi slot, supporto segreteria per scrittura inviti e modalità invio più recall; organizzazione comunicazione con comunicati stampa e predisposizione pillole video (con supporto fornitore)

Relazione di monitoraggio 2022

- N. 1 lettera istituzionale ai dipendenti dopo questione “appalti”
- N° 127 comunicati istituzionali
- N° 637 aggiornamenti web + 192 nuove pagine (conclusione importazione microsito “Ambiente” sul nuovo portale istituzionale)
- N° 290 segnalazioni gestite attraverso URPOline
- Incremento contatti social network > +15,8%
- FB + 23,8% - YouTube +37,8% - Instagram + 11,4%
- N° 125 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente
- N° 251 elaborati grafici, tra cui la cartellonistica d’informazione in tutto lo stabile provinciale (totem, ascensori, rampe delle scale, garage e fuoriporta) e N° 27 realizzazioni video.

Relativamente ai servizi di assistenza amministrativa (CUC) si segnalano i seguenti risultati raggiunti:

- n. 3 nuove Convenzioni con Comuni ed Enti del territorio stipulate;
- n. 20 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 35 procedimenti gestiti;
- n. 32 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016
- n. 19 commissioni supportate;
- n. 11 incontri con i Comuni coinvolti;
- n. 1.458 comunicazioni gestite nell’ambito dei procedimenti inerenti agli obiettivi

Costo del personale: il costo risulta inferiore di € 33.650 rispetto al budget inizialmente previsto.

8.3 Aree di rischio

Rischi legati alla gestione economica: ricavi da erogazione servizi

Sulla base delle risultanze di bilancio emerge che i rischi evidenziati e monitorati nelle relazioni di periodo, per alcune linee di ricavo, confermati rispetto al raggiungimento dei singoli obiettivi, non hanno influito sul raggiungimento finale del risultato ante imposte. Di seguito l’analisi rispetto alla gestione dei rischi sui differenti servizi.

Per le linee di ricavo istituzionali (DDIF e Contratto relativo ai servizi amministrativi e certificativi), nella fase previsionale non erano stati stimati ambiti di rischio e tale analisi, visti i ricavi consuntivati, ben allineati ai valori di budget, viene confermata.

Nell’ambito dei ricavi dei servizi formativi extra DDIF, a consuntivo si è rilevata una contrazione rispetto ai dati previsionali per le poste dell’IFTS, dell’apprendistato professionalizzante e dei corsi autofinanziati, e un mancato ricavo per l’alta formazione del restauro. Tali scostamenti, come già rilevato nelle precedenti relazioni di trimestre, sono stati gestiti nel corso dell’anno con economie interne e l’incremento di volumi su altre linee di servizi formativi finanziati dalle politiche attive del lavoro regionali (Dote Unica Lavoro e Gol Formazione).

In relazione all'andamento dei ricavi riferiti alla voce Formazione PAL Dote Unica Lavoro e GOL Formazione, si rileva un risultato positivo del +94,4% rispetto alle previsioni di budget.

Causa dello scostamento → Per quanto riguarda i servizi alle imprese, le azioni di rete/crisi aziendali (considerando la diversa contabilizzazione come già evidenziato nei paragrafi precedenti), i servizi al lavoro delle PAL, lo scostamento negativo tra i valori a budget e a consuntivo, è dipeso, per la quasi totalità del valore, dalle mancate richieste di liquidazione a Regione, in ottemperanza alle indicazioni fornite dalle U.O. di riferimento, in quanto servizi erogati, all'interno dei CPI accreditati ope legis, con personale in convenzione, in distacco e collaboratori.

I minori ricavi, anche per le poste con scostamenti meno rilevanti, sono stati compensati da due importanti scostamenti positivi a valere sui ricavi da contributi degli oneri di funzionamento sulla convenzione e sul piano di potenziamento (+ € 551.000).

Effetto → la rimodulazione delle linee di servizio/ricavo, il contenimento dei relativi costi e una quota di ricavi a contributo, aggiuntiva rispetto a quella prevista, ha consentito il raggiungimento del risultato ante imposte.

Permane, anche se in misura contenuta, il rischio rispetto agli esiti successivi a controlli per ispezioni regionali future sulle attività formative finanziate, sia in DDIF che extra DDIF, che potrebbero comportare decurtazioni per il mancato riconoscimento di attività effettuata (ore corso, contenuti, firme, etc...) rispetto alle rendicontazioni presentate tramite il nuovo sistema regionale che prevede l'utilizzo del registro elettronico e di portale dedicato.

Causa dello scostamento → A fronte di ispezioni regionali per controlli sulle attività svolte potrebbero essere applicate decurtazioni a causa del disallineamento tra i dati relative alle lezioni (presenze degli allievi, contenuti delle lezioni, etc, ...) inseriti nel gestionale dell'azienda e il travaso dei dati nei sistemi regionali (GRP, bandi on line e SIUF).

Effetto → Tutto ciò potrebbe tradursi in minori risorse attese rispetto al budget stimato.

Azioni correttive → AFOL MB, attraverso le segreterie dei CFP, con la supervisione dei responsabili di sede, ha individuato procedure di controllo nella fase di migrazione dei dati dal gestionale interno verso il sistema regionale GRP di registrazione delle presenze, al fine di limitare i rischi sopra descritti.

8.4 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 2022, in particolare sui servizi degli anni precedenti come risultante da Comunicazione Della Provincia e successivamente dal lavoro di raccordo con Afol MB.

Relazione di monitoraggio 2022



Settore Risorse
e Servizi ai Comuni

Spett.le Afol Monza Brianza
Direttore Generale
Dott.ssa Barbara Riva

Pec: afolmonzabrianza@pec.it

Oggetto: Nota alla circolarizzazione per spese al 31/12/2022 – prima comunicazione

Con la presente si avvisa che la Provincia di Monza e della Brianza non è attualmente nelle condizioni di poter inoltrare la comunicazione per la circolarizzazione crediti e debiti nei tempi utili per la chiusura del vostro bilancio.

La migrazione ad un nuovo applicativo per la gestione della contabilità, in essere da gennaio 2023, ha comportato un importante rallentamento nell'operatività con la conseguenza che si stanno chiudendo in questi giorni le fasi di riaccertamento.

Solo al termine di tale fase, in previsione entro pochi giorni, potranno essere certificate le rispettive partite dare/avere da sottoporre a parere di revisione contabile.

In attesa di tale formale attestazione, si inoltra il quadro degli impegni e dei crediti nei confronti di Afol Monza Brianza, così come registrati nei nostri applicativi contabili e come verranno sottoposti alla revisione contabile interna.

Il Direttore del Settore Risorse e Servizi ai Comuni e Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Erminia Vittoria Zoppè

Via Grigna 13
20900 Monza

Telefono 039 875 2811
settorerisorse@provincia.mb.it
PEC:
provincia-mb@pec.provincia.mb.it

Debiti Afol MB vs Provincia MB

Relazione di monitoraggio 2022

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
 Protocollo Partenza N. 14534/2023 del 24-03-2023
 Allegato 1 - Class. 15 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Capitolo	Anagrafica	Comp.	Tipo	Cod. Ann.	Anno	Descrizione	Atto	Accertato	Incasato	Residuo
30500.02.030350210	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	2021	ACC	323000	2021	CUC: RIMBORSO CONTRIBUTO ANAC PROCEDURA NEGOZIATA PER L'AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA CONTIN	Determine DT - 609/21 del 09/04/21	225,00 €	0,00 €	225,00 €
30500.02.030350210	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	2021	ACC	827000	2021	RIMBORSO ANAC - AFFIDAMENTO DEI LAVORI DI "MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ADEGUAMENTO ALLE NORMATIVE	Determine DT - 1370/21 del 22/07/21	225,00 €	0,00 €	225,00 €
30500.02.030350210	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	2022	ACC	870000	2022	CUC - RIMBORSO CONTRIBUTO ANAC PRESA D'ATTO INDIZIONE PROCEDURA APERTA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZI	Determine DT - 1197/22 del 04/07/22	375,00 €	0,00 €	375,00 €
30500.02.030350210	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	2022	ACC	1143000	2022	CUC : RIMBORSO CONTRIBUTO ANAC PER PROCEDURA APERTA, AI SENSI DELL'ART. 60 DEL D.LGS. 50/2016 E SS.M	Determine DT - 1862/22 del 19/10/22	225,00 €	0,00 €	225,00 €
								1.050,00 €	0,00 €	1.050,00 €

Accertamenti Provincia MB anno 2021

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
 Protocollo Partenza N. 14534/2023 del 24-03-2023
 Allegato 2 - Class. 15 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

CAPITOLO D.LGS 118/2011	IMPEGNO				DISPONIBILITA'	CLIENTE/FORNITORE	MANTENUTO A RESIDUO	ECONOMIA/INSUSSISTENZA						
	anno	numero	Impegno orm	DESCRIZIONE	RESIDUO			ENTRATA LIBERA	ENTRATA VINCOLATA DA SPECIFICA LEGGE (L.R. - STATO)	TRASFERI M. VINCOLAT I A SPECIFICA DESTINAZ. (ENTI LOCALI E IMPRESE)	ENTRATA VINCOLAT A ENTE	PRESTITO MUTUO		
120210404	2020	6002	60.002	2020/0006	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0131.	21.500,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		21.500,00					
120210404	2021	12858	128.058	2021/0012	PIANO LIFT - DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO FONDO 2019 ANNUALITA' 2020-21 CONTRIBUTO TIROCINIO	2.773,24	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		2.773,24					
120210404	2021	21804	218.04	2021/0021	AZIONE DI RETE PER IL LAVORO - AMBITO DISABILITA' LIFT 2019 - ANNUALITA' 2020-2021 APPROVAZIONE AVVI	15.250,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	15.250,00						
120210404	2021	66813	668.013	2021/0066	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	1.646,20	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	171,00	1.475,20					

Relazione di monitoraggio 2022

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA Protocollo Generale Allegato 15 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente	120210404	2021	69002	690.002	2021/0069	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	7.267,54	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	7.267,54					
	120210404	2020	69713	697.013	2020/0069	LIFT 2020-2021. DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO. ASSE I	86,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		86,00				
	120210413	2021	86504	865.004	2021/0086	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL 2021: MATCH	65.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	65.000,00					
	120210413	2021	86505	865.005	2021/0086	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL: TAVOLI TERRITORIALI	22.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	22.000,00					
	150210409	2021	123402	1234.002	2021/0123	INTEGRAZIONE DEL "CATALOGO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI INTEGRATI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANT	1.262,14	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA			1.262,14			
	120210413	2021	369000	369	2021/0036	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMEN	95.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	95.000,00					

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA Protocollo Generale Allegato 2 - CL... 15 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente	120210404	2020	555000	555	2020/0055	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0131.	5.516,73	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		5.516,73				
	120210404	2020	666000	666	2020/0066	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPL	46,38	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		46,38				
	120210413	2021	669000	669	2021/0066	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e)Gestione delle azioni d	435,83	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA		435,83				
	150110409	2020	1207000	1207	2020/0120	CONTRIBUTO PER INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CU	6.530,86	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	6.530,86					
	150110409	2021	1293000	1293	2021/0129	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC	9.708,70	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	9.708,70					
							254.023,62			220.928,10		33.095,52		

Accertamenti Provincia MB anno 2022

Relazione di monitoraggio 2022

CAPITOLO DIG5 118/2011	IMPEGNO					DISPONIBILITA'	CLIENTE/FORNIT ORE	MANTENUTO A RESIDUO	DA REISCRIVERE (SOLO PER ENTRATE DA INVESTIMENTI)	ECONOMIA/INSUSSISTENZA			REIMPUTAZIONI			
	anno	numero	numero	Impegno orm	DESCRIZIONE	RESIDUO				ENTRATA LIBERA	ENTRATA VINCOLATA DA SPECIFICA LEGGE (L.R. - STATO)	TRASFERI M. VINCOLAT LA SPECIFICA DESTINAZ - (ENTI LOCALI E IMPRES)	ENTRATA VINCOLAT A ENTE	PRESTIT O MUTUO	2023	2024
120210404	2022	12058	12058	00012.058/2022/0001	LIFT FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022 DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO. ASSE I - CONTRIBUTO TIROC	7.810,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	1.792,00		6.018,00						
120210404	2022	12715	12715	00127.015/2022/0012	LIFT - FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022. DOTE LAVORO DISABILITA'.	61.992,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	32.016,20		29.915,80						
120210404	2022	13001	130.001	00130.001/2022/0013	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTI DA MASTERPLAN - VALUTAZIONE DEL POTENZA	150.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA						150.000,00			
120210404	2022	13101	131.001	00131.001/2022/0013	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTI DA MASTERPLAN - AZIONE DI RETE PER IL LA	-	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA									
150110405	2022	14000	14	00014/2022/0001	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO- AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PRO	15.485,91	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	15.485,91								

120210404	2022	69410	69410	00694.010/2022/0069	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. DOTE LAVORO DISABILITA'	4.200,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	4.200,00								
120210404	2022	71902	719.002	00719.002/2022/0071	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	8.191,20	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	8.191,20								
120210404	2022	71913	71913	00719.013/2022/0071	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	26.574,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	12.554,12		14.019,88						
120210404	2022	71923	71923	00719.023/2022/0071	LIFT FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA	1.800,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	1.800,00								
120210404	2022	76001	76001	00760.001/2022/0076	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTI DA MASTERPLAN - AZIONE DI RETE PER IL LA	50.163,41	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA						50.163,41			
120210404	2022	89502	89502	00895.002/2022/0089	LIFT FONDO 2021 OPERATIVITA' 2022 - 2023. DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	16.387,40	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENT O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA						16.387,40			

Relazione di monitoraggio 2022

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
 Protocollo Generale
 Alleanza 3 - Class. 15
 Copia Del Documento Firmato Digitalmente

120210404	2022	695000	695	00695	2022/0069	LIFT 2019 ANNUALITA' 2020-2021. VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - APPROVAZIONE AVVISO. - QUOTA PARTE	77.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	77.000,00									
120210404	2022	698000	698	00698	2022/0069	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA AL SOSTEGNO DI CONTESTI	7.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	7.000,00									
120210404	2022	711000	711	00711	2022/0071	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA ALL'INSERIMENTO AL LAVORO	60.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	60.000,00									
150120301	2022	716000	716	00716	2022/0071	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	405.264,21	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	302.215,65									103.048,56
150110408	2022	717000	717	00717	2022/0071	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	110.706,19	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	41.945,78									68.760,41
120210404	2022	734000	734	00734	2022/0071	PIANO LIFT 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021 - APPRENDISTATO II LIVELLO AMBITO	12.500,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA										12.500,00

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
 Protocollo Generale
 Alleanza 3 - Class. 15
 Copia Del Documento Firmato Digitalmente

120210404	2022	743000	743	00743	2022/0071	LIFT - FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022. DOTE LAVORO	8.038,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	8.038,00									
120210404	2022	751000	751	00751	2022/0071	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTI DA MASTERPLAN - DOTE UNICA LAVORO DISABI	64.149,60	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	40.519,58									23.630,02
150110408	2022	763000	763	00763	2022/0071	TRASFERIMENTO PER POTENZIAMENTO CPI - ADDENDUM CONTRATTO DI SERVIZIO	27.562,24	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA										27.562,24
150110408	2022	767000	767	00767	2022/0071	TRASFERIMENTI PER PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	80.000,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA										80.000,00
150110401	2022	1001000	10.001	00010.001	2022/000	CONTRATTO DI SERVIZIO - Anno 2022	742.944,15	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	536.863,89									206.080,26
150310407	2022	1040000	1040	01040	2022/0104	CONVENZIONE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2022	72.260,00	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	72.260,00									
150120301	2022	1426000	1426	01426	2022/0142	PIANO DI POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO - Integrazione a seguito di atto ricognitorio al 30-10-	5.650,94	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO O ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA										5.650,94

Relazione di monitoraggio 2022

150110408	2022	1535000	1535	01535	2022/0153 PER L'IMPIEGO.	187.040,55	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	187.040,55											
150110405	2022	1546000	1546	01546	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC ANNO 2022.	607,35	AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO ED IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA	607,35											
						5.765.856,25		1.468.321,14				3.394.237,32			154.399,79				748.898,00

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA
 Protocollo Partenza N. 14534/2023 del 24-03-2023
 Allegato 3 - Class. 15 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Si riporta di seguito il raccordo effettuato con Provincia dei riaccertamenti con il Bilancio Afol MB:

CAPITOLO 01.65 138/2021	Impegno Norm	DESCRIZIONE	DISPONIBILITA' PROVINCIA MB	DATI BILANCIO AFOL	
			250.403,77	217.308,25	33.095,52
			RESIDUO	Anno 2022	quote esigibili esercizi successivi
12021.04.120210404	2020/00060.002	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MIUR 2019.	21.500,00		21.500,00
12021.04.120210404	2021/00128.058	PIANO LIFT - DOTTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO FONDO 2019 ANNUALITA' 2020-21 CONTRIBUTIVO TRIENNALE	2.773,24		2.773,24
12021.04.120210404	2021/00218.04	AZIONE DI RETE PER IL LAVORO - AMBITO DISABILITA' LIFT 2019 - ANNUALITA' 2020-2021 APPROVAZIONE ANNI	15.250,00	15.250,00	
12021.04.120210404	2021/00658.013	DOTTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018 OPERATIVITA' 2019-2020 - DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA'	1.646,20	171,00	1.475,20
12021.04.120210404	2021/00690.002	PIANO LIFT - DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	7.267,54	7.267,54	
12021.04.120210404	2020/00697.013	LIFT 2020-2021. DOTTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO. ASSE I	86,00		86,00
12021.04.120210413	2021/00865.004	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL 2021: MATCH	65.000,00	65.000,00	
12021.04.120210413	2021/00865.005	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL: TAVOLI TERRITORIALI	22.000,00	22.000,00	
15021.04.150210409	2021/01234.002	INTEGRAZIONE DEL "CATALOGO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI INTEGRATI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE"	1.262,14		1.262,14
12021.04.120210413	2021/00369	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO	95.000,00	95.000,00	
12021.04.120210404	2020/00555	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MIUR 2019.	5.516,73		5.516,73
12021.04.120210404	2020/00666	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI	46,38		46,38
12021.04.120210413	2021/00669	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE / DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "c) Gestione delle azioni di	435,83		435,83
15011.04.150110409	2020/01207	CONTRIBUTO PER INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC	6.530,86	6.530,86	
15011.04.150110409	2021/01293	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC 2021	6.088,85	6.088,85	

Relazione di monitoraggio 2022

			DISPONIBILITÀ PROVINCIA MB	DATI BILANCIO AFOL	
			5.765.856,25	4.728.749,61	1.037.106,64
CAPITOLIO D.LGS 118/2011	Impegno/anno	DESCRIZIONE	RESIDUO	Anno 2022	quote esigibili esercizi successivi
12021.04.120210404	2022/00012.058	LIFT FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022 DOTTE IMPRESA COLLOCAMENTO INIBITO. ASSE I - CONTRIBUTO TEND	7.810,00		7.810,00
12021.04.120210404	2022/00127.015	LIFT - FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022. DOTTE LAVORO DISABILITA'.	61.932,00	16.442,00	45.490,00
12021.04.120210404	2022/00130.001	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTIDA MASIEPLAN - VALUTAZIONE DEL POTENZIA	150.000,00	20.775,00	129.225,00
12021.04.120210404	2022/00131.001	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTIDA MASIEPLAN - AZIONE DI RETE PER IL LA	0,00		0,00
15011.04.150110409	2022/00034	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PIC	15.485,91	14.328,44	1.157,47
12021.04.120210404	2022/00694.010	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. DOTTE LAVORO DISABILITA'	4.200,00	4.200,00	0,00
12021.04.120210404	2022/00719.002	PIANO LIFT - DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP. 2020/21	8.191,20		8.191,20
12021.04.120210404	2022/00719.013	PIANO LIFT - DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP. 2020/21	26.574,00		26.574,00
12021.04.120210404	2022/00719.023	LIFT FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA	1.800,00		1.800,00
12021.04.120210404	2022/00760.001	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTIDA MASIEPLAN - AZIONE DI RETE PER IL LA	50.163,41		50.163,41
12021.04.120210404	2022/00895.002	LIFT FONDO 2021 OPERATIVITA' 2022 - 2023. DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA'	16.387,40		16.387,40
12021.04.120210404	2022/00895.013	LIFT FONDO 2021 OPERATIVITA' 2022 - 2023. DOTTE UNICA LAVORO DISABILITA'	74.315,00	20.474,00	53.841,00
12021.04.120210433	2022/00898.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - servizi di cui alla lettera a), b), c), d), e) del punto 1,2 e di cui alla let	70.000,00	17.840,92	52.159,08
12021.04.120210433	2022/00903.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - servizi di cui alla lettera a), b), c), d), e) del punto 1,2 e di cui alla let	65.000,00	4.732,80	60.267,20
12021.04.120210433	2022/00904.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - servizi di cui alla lettera a), b), c), d), e) del punto 1,2 e di cui alla let	22.000,00	13.857,75	8.142,25
12021.04.120210433	2022/00905.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - servizi di cui alla lettera a), b), c), d), e) del punto 1,2 e di cui alla let	10.000,00		10.000,00
12021.04.120210433	2022/00906.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - servizi di cui alla lettera a), b), c), d), e) del punto 1,2 e di cui alla let	12.150,00		12.150,00
15021.04.150210409	2022/01061.002	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ART.44 D.LGS 81/2015 - APPROVAZIONE AVVISO A DESTINATARI, IMBANI	15.487,04		15.487,04
15012.03.150120301	2022/00269	TRASFERIMENTI PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	3.102.459,11	3.102.459,11	0,00
15011.04.150110408	2022/00270	TRASFERIMENTI PER PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	85.697,95	85.697,95	0,00
12021.04.120210404	2022/00664	LIFT FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA	29.126,20		29.126,20
12021.04.120210404	2022/00673	DOTTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2019. OPERATIVITA' 2020-2021.	15.243,20		15.243,20
12021.04.120210404	2022/00684	DOTTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2019. OPERATIVITA' 2020-2021.	61.110,60		61.110,60
12021.04.120210404	2022/00695	LIFT 2019 ANNUALITA' 2020-2021. VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - APPROVAZIONE AVVISO. - QUOTA PARTE	77.000,00		77.000,00
12021.04.120210404	2022/00698	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA AL SOSTEGNO DI CONTESTI PER	7.000,00	3.000,00	4.000,00
12021.04.120210404	2022/00711	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA ALL'INSERIMENTO AL MONDO	60.000,00	5.244,56	54.755,44
15012.03.150120301	2022/00716	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	405.264,21	405.264,21	0,00
15011.04.150110408	2022/00717	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	110.706,19	110.706,19	0,00
12021.04.120210404	2022/00734	PIANO LIFT 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021 - APPRENDISTATO II LIVELLO AMBITO DISABILITA'	12.500,00		12.500,00
12021.04.120210404	2022/00743	LIFT - FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022. DOTTE LAVORO DISABILITA'	8.038,00		8.038,00
12021.04.120210404	2022/00751	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTIDA MASIEPLAN - DOTTE UNICA LAVORO DISABI	64.149,60		64.149,60
15011.04.150110408	2022/00763	TRASFERIMENTO PER POTENZIAMENTO CPI - ACCORDUM CONTRATTO DI SERVIZIO	27.562,24	27.562,24	0,00
15011.04.150110408	2022/00767	TRASFERIMENTI PER PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	80.000,00	80.000,00	0,00
15011.04.150110408	2022/00010.001	CONTRATTO DI SERVIZIO - Anno 2022.	742.944,15	536.863,89	206.080,26
15031.04.150310407	2022/01040	CONVENZIONE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2022	72.260,00	72.260,00	0,00
15012.03.150120301	2022/01426	PIANO DI POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO - Integrazione a seguito di atto ricognitorio al 30-10-2	5.650,94		5.650,94
15011.04.150110408	2022/01535	PIANO DI POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO.	187.040,55	187.040,55	0,00
15011.04.150110409	2022/01546	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC ANNO 2022.	607,35		607,35

8.5 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:

Relazione di monitoraggio 2022

Soggetto Erogante	Tipologia	Importo Ricevuto
AFOL METROPOLITANA	Pubblico	1.000,00
ASP "PIO E NINETTA GAVAZZI"	Pubblico	1.440,00
COMUNE DI CABIATE	Pubblico	10.000,00
COMUNE DI DESIO	Pubblico	1.450,37
COMUNE DI MEDA	Pubblico	40.000,00
COMUNE DI MONZA	Pubblico	11.596,19
COMUNE DI RONCO BRIANTINO	Pubblico	2.179,99
COMUNE DI SEREGNO	Pubblico	123.888,28
CONSORZIO DESIO BRIANZA	Pubblico	4.884,58
INAIL	Pubblico	489,40
OFFERTASOCIALE ASC	Pubblico	5.069,18
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA	Pubblico	4.969.228,27
REGIONE LOMBARDIA	Pubblico	4.534.395,04
totale		9.705.621,30

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.

PARTE QUARTA: COMPLIANCE

9. Compliance

9.1 Prevenzione della corruzione

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa di riferimento e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, Afol MB ha aggiornato, nel corso del 2022, il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Piano riferito al triennio 2022 -2024 è stato approvato dall'Amministratore Unico di Afol MB con verbale di determinazione n. 31 del 22/04/2022. Con lo stesso verbale è stato recepito il documento di analisi dei rischi allegato parte integrante dello stesso Piano.

Nel corso dell'anno sono state realizzati alcuni incontri di monitoraggio con le direzioni d'area di riferimento, si è provveduto alla raccolta dei flussi informativi e agli adempimenti richiesti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In continuità con le annualità precedenti è proseguito il lavoro sinergico con l'Organismo di Vigilanza e l'attività di integrazione con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e con il documento di analisi dei rischi previsti dal D.Lgs. 231/2001

9.2 Trasparenza amministrativa

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) è parte integrante del P.T.P.C. e 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 tutti i documenti soggetti a obbligo di pubblicazione, ordinati per sezioni. Nella tabella seguente si riporta, il numero delle visite effettuate, dai diversi interessati, ad alcune sezioni dell'Amministrazione trasparente:

Sezione documentale	Visite
Reclutamento del personale	12.927
Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	3.849
Provvedimenti dirigenti amministrativi	3.708
Atti generali	2.830
Provvedimenti organi indirizzo politico	1.695
Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	1.074
Titolari di incarichi dirigenziali	1.054
Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	819
Articolazione degli uffici	699
Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	675
Tipologie di procedimento	641
Ammontare complessivo dei premi	633
Prevenzione della Corruzione	633
Dotazione organica	627
Accesso civico	514

Relazione di monitoraggio 2022

Sezione documentale	Visite
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	505
Incarico di Direttore Generale	497
Bilancio	463
Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	388
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	384
Dati sui pagamenti	336
Indicatore di tempestività dei pagamenti	299
Organi di revisione amministrativa e contabile	263
Dirigenti cessati	200
Tassi di assenza	200
Contrattazione integrativa	192
Dati ulteriori	188
Atti di concessione	179
Contrattazione collettiva	162
Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	147
Provvedimenti	147
Criteri e modalità	128
Società partecipate	123
Patrimonio immobiliare	118
Telefono e posta elettronica	108
Costi contabilizzati	105
IBAN e pagamenti informatici	99
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	92
Carta dei servizi e standard di qualità	86
Enti di diritto privato controllati	75
Liste di attesa	68
Rappresentazione grafica	66
Canoni di locazione o affitto	65
Atti di programmazione delle opere pubbliche	60
class action	60
Servizi in rete	55
Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	52
Informazioni ambientali	51
Corte dei conti	45
Totale complessivo	38.386

9.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001

Nel corso del 2022 Afol MB ha istituito il nuovo Organismo di Vigilanza (OdV) nominando il Presidente, i componenti interni e il componente interno con funzioni di Referente compliance ai sensi del D.lgs.

231/2001. La riunione di primo insediamento si è tenuta il 29 aprile 2022 e l'Organismo di Vigilanza è rimasto in carica fino al 31 dicembre 2022.

Nella riunione di primo insediamento l'Organismo di Vigilanza ha predisposto il Piano delle attività che ha successivamente condiviso con la direzione generale e con i direttori d'area di riferimento.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati ulteriori quattro audit, specifici, di carattere conoscitivo che hanno coinvolto il Direttore Generale e le principali funzioni aziendali. Durante gli incontri si è provveduto al monitoraggio delle differenti azioni di mitigazione del rischio, messe in atto dall'organizzazione e sono state individuate ulteriori azioni di miglioramento.

Nel corso dell'anno l'Organismo di Vigilanza ha provveduto alla revisione del proprio Regolamento e ha provveduto all'implementazione del nuovo portale SIUO di Regione Lombardia.

In continuità con le annualità precedenti è stato realizzato, nel mese di dicembre 2022 un incontro con tutti gli organi istituzionali di Afol MB per una maggior condivisione e trasparenza delle attività svolte.

9.4 Il sistema di gestione della qualità

Nel 2022 è proseguita l'attività di implementazione del sistema di gestione aziendale di Afol MB, certificato ai sensi della normativa UNI EN ISO 9001:2015. I punti focali del sistema sono l'attività di programmazione, il costante monitoraggio delle attività erogate e l'introduzione di azioni correttive, volte al miglioramento continuo delle prestazioni e alla piena soddisfazione dei clienti.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati undici audit interni e, nel mese di ottobre, si è svolta la verifica di mantenimento del certificato, a cura dell'ente di certificazione. In occasione della verifica di mantenimento è stata richiesta l'estensione del certificato alle sedi decentrate del Centro per l'Impiego di Monza di via Cernuschi 6 e 8 e l'estensione della certificazione per la progettazione e l'erogazione di servizi di orientamento e al lavoro anche ai tre Centri di Formazione Professionale di Afol MB.

Il nuovo certificato emesso in data 15 ottobre 2022 attesta che il sistema di gestione di Afol MB è conforme ai requisiti della norma ISO 9001:2015 per lo scopo di progettazione ed erogazione di attività e servizi di Formazione, Orientamento e Lavoro.

I Centri per l'Impiego di Cesano Maderno, Monza e sedi decentrate, Seregno e Vimercate sono certificati per:

- i servizi di orientamento e al lavoro con particolare riferimento all'accoglienza, all'informazione orientativa, alla consulenza orientativa, ai servizi connessi all'inserimento lavorativo e autoimprenditorialità;
- l'erogazione del servizio di accompagnamento al lavoro per persone iscritte al servizio per l'occupazione disabili.

I Centri di Formazione Professionale G. Marconi di Concorezzo, S. Pertini di Seregno e G. Terragni di Meda sono certificati per:

- Progettazione ed erogazione di formazione professionale con particolare riferimento alla formazione per l'assolvimento del diritto e dovere e dell'obbligo di istruzione, alla formazione superiore, continua, permanente, abilitante ed in alternanza.
- i servizi di orientamento e al lavoro con particolare riferimento all'accoglienza, all'informazione orientativa, alla consulenza orientativa, ai servizi connessi all'inserimento lavorativo e autoimprenditorialità;

In continuità con le annualità precedenti, si è provveduto, in collaborazione con le diverse aree aziendali, a verificare l'adeguatezza delle procedure e della modulistica in uso apportando gli aggiornamenti necessari, è stata aggiornata la politica di gestione aziendale, l'analisi del contesto e il documento di analisi dei rischi. Infine, al fine di monitorare il livello di gradimento dei servizi erogati sono stati

analizzati i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai beneficiari che hanno, nel complesso restituito, giudizi estremamente positivi.

9.5 Il sistema di gestione documentale

A partire dal mese di aprile 2022 si è dato avvio alla fase di realizzazione del progetto “Sistema di gestione documentale”, un intervento finalizzato a:

- ridurre la quantità di documentazione presente nei locali d’archivio presso le diverse sedi e in esterno, selezionando la documentazione da scartare;
- individuare le esigenze di spazio nel breve e medio termine per la parte d’archivio rimanente a seguito dello scarto e tenuto conto di quanto presente negli uffici;
- definire un piano di fascicolazione e conservazione che possa aiutare gli uffici a formare correttamente i propri fascicoli, individuando già in questa fase i relativi tempi di conservazione.

Il progetto articolato in tre macro-fasi si è concluso a fine anno con la realizzazione delle seguenti attività:

1. Selezione documentazione presente in azienda e nello specifico:
 - Ricomposizione degli elenchi e individuazione puntuale dei faldoni da scartare.
 - Redazione della proposta di scarto e definizione della procedura trasferimento documentale in archivio.
2. Quantificazione dello spazio necessario per l’archiviazione della documentazione attraverso:
 - Il censimento quantitativo degli archivi negli uffici e la quantificazione complessiva dello spazio occupato.
 - Supporto nella verifica dell’idoneità dei depositi di archivio.
3. Predisposizione del Piano di fascicolazione e conservazione:
 - Incontri per predisporre una mappatura di massima dei fascicoli.
 - Indicazioni per rendere più omogenea la fase di formazione dell’archivio.
 - Focus sui criteri di denominazione dei fascicoli.
 - Condivisione con i singoli uffici delle valutazioni generali rispetto ai criteri di conservazione.
 - Individuazione dei tempi di conservazione di ogni tipologia di fascicolo.
 - Proposta di un piano di fascicolazione e conservazione.

Lo scarto della documentazione è stato autorizzato dalla Provincia di Monza e della Brianza e dalla Soprintendenza Archivistica e Bibliografica della Lombardia.

9.6 Sicurezza e privacy dei dati

È continuo il processo di adeguamento, assistenza e monitoraggio sulle tematiche concernenti la protezione dei dati personali, come previsto dal Regolamento Europeo 2016/675 e dal D.lgs. 196/2003 e s.m.i. L’intero Sistema di gestione viene costantemente implementato e aggiornato in relazione alle diverse necessità aziendali raccolte in relazione alle diverse aree e alla continua implementazione dei servizi offerti all’utenza. Nell’ultimo anno sono, infatti, aumentati anche i trattamenti effettuati dall’azienda.

Attività \ Indici	Nr.
Registro del Trattamento- tipologie di trattamento	15
Valutazione dei rischi	1
Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali	1
Nomine e Istruzioni agli addetti	168
Processo di data breach notification	0
Tipologie di Informative	16
Nomine Amministratore di Sistema	7
Addetti formati sulla tematica GDPR	140

La capillare diffusione delle tecnologie e delle connessioni a banda larga, oltre a creare innovazione e permettere nuovi modelli di business, ha come conseguenza un innalzamento del rischio per le reti aziendali, le quali risultano potenzialmente esposte ad attacchi ed intrusioni da parte di virus, malware, ransomware e attacchi da parte di hacker o pirati informatici. Questi rischi possono provenire tanto dall'esterno quanto dall'interno del sistema informatico e, proprio per questo, la Sicurezza dei Dati diviene di assoluta e primaria importanza.

Afol ha messo in atto delle azioni atte a contenere il livello di rischio. Nella tabella seguente alcune azioni:

Azioni sulla sicurezza dei dati	Nr.
Installazione Log Manager per la registrazione dei log di sistema	3
Aggiornamento firewall	9
Pianificazione Job Backup di sede e centralizzati	16
Installazione di una soluzione di backup dei dati di Office365	1
Installazione Centralini con sistema di sicurezza anti-hacking	7
Installazione di EndPoint protection sui server e pc	240
Installazione di un software specifico per l'aggiornamento dei sistemi operativi	1

9.7 Codice Amministrazione Digitale

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

Centro di questo processo è il documento informatico, che viene formato nel rispetto delle regole tecniche, è oggetto di un'accurata e procedimentalizzata gestione durante tutta il suo iter. Sia per quanto attiene alla protocollazione e, quindi, alla corretta gestione del sistema di protocollo informatico sia per quanto attiene alla sua conservazione. Nella tabella seguente alcuni indici caratteristici della digitalizzazione dei processi avvenuta.

Il processo è in continua evoluzione in correlazione alle nuove linee guida di Agid.

Interventi di Assistenza e Manutenzione	Nr.
---	-----

Relazione di monitoraggio 2022

Nr. Utenti della Gestione Documentale (Docsuite)	112
Nr. fascicoli Aperti	1221
Nr. Verbali e Determine	466
Nr. Protocolli	15.724
Nr. PEC Gestite	21538
Nr. Fatture Elettroniche	1968
Versamento in conservazione	SI

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

La salute e la sicurezza 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.

Analizzare, approfondire e monitorare costantemente le fasi e i processi e mettere in atto le attività informazione 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 sviluppa attraverso le seguenti dimensioni operative:

Sicurezza ed igiene del lavoro

- Monitorare gli ambienti di lavoro
- Adeguare 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
- Stesura, aggiornamento e/o revisione DVR, acquisizione nuove sedi, modifiche strutturali, organizzative, eventi straordinari
- Riunione Periodica Annuale (gen./feb.)

SPP (Servizio Prevenzione e Protezione)

- Consolidare un confronto periodico con gli ASPP, approfondire i contenuti e le attività necessarie per attuare il piano di prevenzione e protezione in tutte le unità operative di AFOL MB
- Al completamento del potenziamento dell'organico sarà necessario rivedere gli adempimenti normativi riguardanti le figure e ruoli della sicurezza, nello specifico l'adeguamento del numero dei RLS.

Prevenzione incendi

- CFP Marconi avvio pratica rinnovo SCIA (C.P.I.);

Relazione di monitoraggio 2022

- CFP Terragni è stata presentata la SCIA per l'acquisizione del (C.P.I.) nel novembre 2022;
- CFP Pertini: la sovrapposizione dei progetti che interessano l'edificio/sede di Seregno in tempi diversi implica più passaggi di necessità di confronto e valutazione /approvazione dei singoli progetti da parte del comando di VVF, tenuto conto della complessità degli interventi edili ed impiantistici e relativo impegno economico/finanziario, rispetto all'impegno pluriennale, nel corso del 2022 sono stati affidati i lavori edili /architettonici, relativi alle prime due fasi di interventi di adeguamenti, si proseguirà con gli interventi nei periodi di sospensione delle attività didattiche del CFP S. Pertini di Seregno;
- Nel corso del 2022 è stato effettuato l'affidamento dell'incarico per la progettazione definitiva, esecutiva CSP di nuovi impianti elettrici/rilevazione fumi ecc., di ampliamento e di adeguamento degli impianti esistente alle normative;
- Alla conclusione della fase di progettazione e valorizzazione degli interventi di adeguamento si procederà con le gare per l'affidamento dei lavori impiantistici;
- Verranno predisposti o aggiornati i piani di emergenza incendio (D.M. 10-03-98), i piani analisi e programmazione delle prove di evacuazione, la segnaletica;
- A conclusione degli interventi di adeguamento, consegnata la documentazione di verifica e collaudo, verrà presentata la pratica SCIA presso il comando dei VVF di Monza per l'ottenimento del C.P.I. per la sede di Seregno.

Sicurezza delle macchine ed attrezzature laboratori:

Mantenimento ed aggiornamento del piano di manutenzione programmata e monitoraggio dello stato tecnologico e messa in sicurezza delle macchine.

Nel corso del 2022 sono stati effettuati interventi di manutenzione nei laboratori del:

- CFP Pertini Seregno, eseguite le manutenzioni programmate in lab. Pasticceria ed è stato avviato un intervento di verifica delle attrezzature. In considerazione della obsolescenza di una parte delle attrezzature nel laboratorio MU, saranno pianificati ulteriori interventi a breve.
 - CFP Terragni Meda, effettuate le attività di manutenzione programmate e ordinarie delle attrezzature di laboratorio di Falegnameria, Restauro, Tappezzeria e Sartoria.
- RLS, Confronto effettuato in vari occasioni, e coinvolgimento durante verifiche documentali.

In-Formazione

- Mantenimento ed aggiornamento della In-Formazione dei lavoratori, nel rispetto dell'accordo stato regione del 21/12/2011, e s.m.i.;
- Mantenimento ed aggiornamento della In-Formazione del personale con ruolo specifico nel SPP di Afol MB, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS e RSPP;
- In-Formazione degli alunni relativa a: attività di stage curricolare, alternanza scuola-lavoro, mantenimento e consolidamento delle attività formative e aggiornamento del libretto formativo personale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro dello studente-lavoratore, come 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).

Stress Lavoro Correlato (SLC)

Relazione di monitoraggio 2022

- Attività di aggiornamento e revisione biennale: è stata affidata l'indagine al Consorzio Medicina del Lavoro nel lug.2022, la chiusura dell'indagine, relazione finale genn. 2023, non si rileva criticità all'interno delle categorie da richiedere approfondimenti e/o azioni correttive.

Gestione Emergenze

- Aggiornamento formativo, verifica e adattamento /adeguamento delle squadre preposte alla gestione delle emergenze, sono state realizzati, due sessioni di corso formazione addetti primo soccorso gen./feb. 2022

Infortuni

- Monitoraggio andamento, anche mediante una azione di continua sensibilizzazione del personale docente e degli alunni riguardo gli infortuni (cause e comportamenti), tra cui anche adozione e corretto utilizzo dei DPI. Nel corso 2022, non ci sono state segnalazioni di infortuni causati da mancati conformità di attrezzature di laboratorio.

9.9 Attività Covid-19

Data	A cura di*	Provvedimenti Afol MB	Riferimenti
14.01.22	D	<p>adeguamento delle misure per prevenire il contagio da SARS-CoV-2.</p> <p>ACCESSO PRESSO LE SEDI ADIBITE A CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE Personale soggetto all'obbligo vaccinale tenuto al possesso del green pass rafforzato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tutto il personale operante stabilmente presso i Centri di formazione professionale, sia esso subordinato, libero professionista, in somministrazione o in distacco funzionale. <p>dal 15.02. 2022 tutti coloro che abbiano compiuto o compiano cinquant'anni entro il 15 giugno 2022 e svolgano, a qualsiasi titolo, la loro attività lavorativa presso le sedi dei Cfp. Il personale soggetto all'obbligo vaccinale deve essere in possesso del c.d. "Green pass rafforzato", il nuovo certificato verde disponibile per vaccinati e guariti. Si precisa che la vaccinazione costituisce requisito essenziale, ai sensi di legge, per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati e, a far data dal 15 dicembre, l'adempimento dell'obbligo vaccinale comprende, oltre al ciclo vaccinale primario, la somministrazione della successiva dose di richiamo da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti dal Ministero della salute.</p> <p>In ottemperanza alle nuove disposizioni, introdotte con D.L. n. 1 del 2022, Afol Monza e Brianza e tenuta a controllare anche il personale non dipendente ultracinquantenne e cioè tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, presso le sedi adibite a Cfp.</p> <p>Soggetti tenuti al possesso della certificazione verde Covid - 19: soggetti esterni, come, a livello esplicativo ma non esaustivo – genitori, consulenti, fornitori - che non abbiano compiuto 50 anni. Il controllo rimane quello ordinario, limitatamente al possesso della Certificazione verde, così come definita dall'art. 9, comma primo, Decreto-legge 52 del 2021, convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno n. 81.</p>	Prot. 352/2022

	<p>Soggetti non sottoposti a controlli: studenti e frequentanti corsi di formazione finanziata del sistema regionale, salvo i casi previsti dall'art. 4 D.L. n. 1/2022 e dalla Circolare del Ministero della Salute dell'08.01.2022.</p> <p>ACCESSO PRESSO LE SEDI ADIBITE A CENTRI PER L'IMPIEGO Soggetti sottoposti all'obbligo vaccinale: dal 15.02.2022 tutto il personale, sia esso subordinato, libero professionista, in somministrazione o in distacco funzionale, nonché il personale esterno che svolga, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa presso le sedi dei Cpi che abbia compiuto o compia il cinquantesimo anno di età a far data dall'08.02.2022, nonché in data successiva ed entro il termine del 15 giugno 2022. Il personale soggetto all'obbligo vaccinale deve essere in possesso del c.d. "Green pass rafforzato", il nuovo certificato verde disponibile per vaccinati e guariti.</p> <p>Soggetti tenuti al possesso della certificazione verde Covid - 19 "Green pass base":</p> <ul style="list-style-type: none"> • tutto il personale operante presso i Centri per l'impiego, sia esso subordinato, libero professionista, in somministrazione o in distacco funzionale che non abbia compiuto 50 anni di età; • soggetti esterni, come, consulenti e fornitori, che non abbiano compiuto 50 anni. Il controllo rimane quello ordinario limitatamente al possesso della Certificazione verde, così come definita dall'art. 9, comma primo, Decreto-legge 52 del 2021, convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno n. 81; • tutti gli utenti che, a far data dal 1 febbraio o, se diversa, dalla data di efficacia fissata con successivo DPCM, adottato ai sensi dell'art. 3 D.L. n. 1 del 7 gennaio 2022, effettuino l'accesso presso le sedi adibite a Centri per l'impiego. Sono fatte salve eventuali esclusioni individuate successivamente. <p>SERVIZIO PRESSO SEDI ESTERNE Il personale che svolge attività presso sedi di terzi è tenuto a rispettare le norme di accesso ivi vigenti nonché le disposizioni normative vigenti. Tale personale è inoltre sottoposto a controlli a campione. Tale personale, ai sensi del D.L. n.139 del 8/10/2021, è tenuto, su richiesta del Responsabile, due giorni prima dell'effettuazione del servizio presso sedi esterne, a rilasciare dichiarazione sul possesso e validità della certificazione verde Covid-19 base o rafforzata al momento dell'effettuazione dell'attività presso sedi terze.</p> <p>PROCEDURA DI CONTROLLO DELL'OBBLIGO VACCINALE - "GREEN PASS RAFFORZATO" Il controllo del Green pass Rafforzato avverrà con cadenza giornaliera, al momento dell'ingresso presso le sedi di AFOL Monza e Brianza, mediante lettura del codice a barre bidimensionale tramite l'apposita app "Verifica C19", selezionando l'opzione <<verifica rafforzata>>.</p> <p>Conseguenze derivanti dall'inosservanza dell'obbligo vaccinale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personale operante presso le sedi dei Cfp: qualora il personale risulti sprovvisto di certificazione verde rafforzata l'azienda inviterà l'interessato a produrre, entro 5 giorni dalla ricezione dell'invito: <ol style="list-style-type: none"> a) documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione; b) attestazione della relativa omissione o differimento in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, nel rispetto delle circolari del Ministero della salute in materia di esenzione dalla vaccinazione. Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il lavoratore sarà qualora possibile, adibito a mansioni diverse. La verifica della sussistenza dei presupposti che legittimano l'omissione o il differimento dell'adempimento dell'obbligo vaccinale sarà gestita tramite apposita procedura. c) prenotazione della vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a 20 giorni dalla ricezione dell'invito. In questo caso, l'interessato deve trasmettere immediatamente, e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento dell'obbligo vaccinale; 	
--	---	--

	<p>In caso di mancata presentazione della documentazione richiesta, decorsi i termini di cui sopra, decorre immediatamente la sospensione del lavoratore dal diritto di svolgere attività lavorativa. Per il periodo di sospensione non è dovuta né la retribuzione, né altro compenso o emolumento. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo. Durante il lasso temporale intercorrente tra la prenotazione della prima dose del ciclo vaccinale fino al quindicesimo giorno successivo alla somministrazione della prima dose, a partire dalla quale acquista efficacia il green pass rafforzato, il personale dovrà recarsi presso le sedi dei Cfp, in possesso di certificazione verde base, così come definita dall'art. 9, comma primo, Decreto-legge 52 del 2021, convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno n. 81.</p> <p>• Personale ultracinquantenne: i soggetti che, all'atto dei controlli, risulteranno privi di valida certificazione verde rafforzata o che comunichino di non essere in possesso della già menzionata documentazione sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, fino alla presentazione della certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022. Per i giorni di assenza ingiustificata, non sono dovuti la retribuzione, né altro compenso o emolumento, comunque denominato.</p> <p>E' vietato l'accesso dei lavoratori soggetti ad obbligo vaccinale che non presentino la documentazione richiesta.</p> <p>Nel caso in cui la Certificazione vaccinale non sia stata generata, non sia stata consegnata all'interessato in formato cartaceo o digitale pur avendone i requisiti, o vi siano altri problemi connessi alla generazione della certificazione e possibile presentare un certificato rilasciato dalla struttura sanitaria o dal professionista sanitario o dal medico di medicina generale che ha effettuato la vaccinazione.</p> <p>Sanzioni in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale:</p> <p>• Personale CFP: lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 e punito con la sanzione di cui ai commi 5 e 6, art. 4 ter, D.L. 44/2021, ferme restando le conseguenze disciplinari</p> <p>• Personale ultracinquantenne: la violazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 2, 3 e 5, del D.L. n. 1/2022, e sanzionata ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9, del D.L. 19/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. La sanzione è irrogata dal Prefetto ed è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a 1500, restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.</p> <p>PROCEDURA DI CONTROLLO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID "BASE"</p> <p>Il personale e gli utenti saranno sottoposti a controllo al momento dell'accesso presso le sedi di Afol Monza e Brianza adibite a Cpi e dovranno esibire certificazione verde in corso di validità. La verifica avverrà mediante lettura del codice a barre bidimensionale, utilizzando l'app "Verifica C19", selezionando l'opzione <<verifica base>>. In caso di mancata presentazione della documentazione richiesta non sarà consentito l'accesso.</p> <p>Il personale che risulterà privo di valida certificazione verde base non potrà avere accesso alla sede di servizio e sarà considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione, nei termini fissati dalla legge, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione, né altro compenso o emolumento, comunque denominato.</p>	
--	--	--

31.03.22	<p>Oggetto: adeguamento delle misure per prevenire il contagio da SARS-CoV-2.</p> <p>1) Accesso alle sedi di Afol MB:</p> <p>- Dal 1 al 30 aprile, l'accesso di tutto il personale operante a qualsiasi titolo presso le sedi di Afol, sarà possibile mediante possesso e esibizione di Green Pass Base.</p> <p>- Dal 1 aprile al 15 giugno, il personale operante, a qualsiasi titolo, presso le sedi dei Centri di Formazione Professionale, e sottoposto all'obbligo vaccinale. Per tale motivo, fino al 15.6.2022, il personale operante presso le sedi dei CFP dovrà, al momento dell'accesso, esibire il c.d. "green pass rafforzato". In caso di inosservanza degli obblighi vaccinali di cui agli artt. 4 -ter.1, 4 -ter.2 e 4 -quater si applicano le sanzioni di cui all'art. 4 sexies D.L. 44/2021. La vaccinazione, comprensiva della dose di richiamo, costituisce, per il personale operante presso le sedi dei CFP requisito per lo svolgimento delle attività didattiche con gli alunni.</p> <p>In caso di mancato assolvimento dell'obbligo vaccinale, ai sensi del comma 3, art.4-ter.2, DL 44del 1.4.2021, il Direttore competente provvederà ad adibire il personale che non abbia osservatogli obblighi vaccinali a mansioni che non prevedano attività didattiche con gli alunni.</p> <p>- Dal 1 aprile è abrogato l'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass Base per gli utenti che intendano fare accesso alle sedi di Afol MB adibite a Centri per l'impiego.</p> <p>- Dal 1 al 30 aprile per l'accesso ai corsi di formazione pubblici e privati, fermo restando il rispetto degli obblighi vaccinali per i soggetti obbligati ex art. 4 -ter.1 e 4 -ter.2 D.L. 44/2021 fino al 15 giugno 2022, permane l'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass Base o di altra certificazione verde (art. 6 D.L. 24 marzo 2022 n. 24). In caso di violazione e sanzionata ai sensi dell'art. 4 del D.L. 25 maggio 2020 n. 19.</p> <p>- Dal 1 al 30 aprile, fermo restando il rispetto degli obblighi vaccinali per il personale obbligato, chi intende fare accesso alle strutture dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e tenuto ad esibire una delle certificazioni verdi Covid. Tale obbligo non si applica agli studenti, fatta eccezione per coloro che prendono parte ai percorsi formativi degli istituti tecnici superiori e degli istituti di istruzione e formazione tecnica superiore. La violazione e sanzionata ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 5 D.L. 25 marzo 2020 n. 19. L'accertamento della violazione spetta ai dirigenti o responsabili delle strutture.</p> <p>- in ottemperanza al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro -6 aprile 2021 l'accesso ai locali aziendali è consentito previo utilizzo di mascherine e controllo della temperatura corporea da parte del personale interno, opportunamente delegato e informato e secondo le modalità e con gli strumenti previsti normativamente.</p> <p>La misurazione avverrà con l'utilizzo di termometri digitali a distanza o attraverso Termo-Scanner. In caso di temperatura corporea superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate ed invitate a prendere contatto telefonico con il proprio medico curante, senza recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede.</p> <p>Le operazioni di controllo della temperatura e quelle conseguenti saranno eseguite nel rispetto della normativa sulla privacy. In particolare, non si procederà alla registrazione del dato acquisito e sarà possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia minima di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali.</p> <p>Per prevenire la diffusione di focolai saranno registrati gli accessi degli utenti delle sedi di Afol.</p> <p>2) Dispositivi di protezione delle vie respiratorie:</p>	Prot. 4021/2022
----------	---	--------------------

	<p>fino al 30 aprile permane, in tutte le sedi dell'agenzia, l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo chirurgico o superiore.</p> <p>Fino alla fine dell'anno scolastico 2021-2022 (15 giugno 2022) persiste l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo chirurgico o superiore presso tutte le sedi dell'Agenzia adibite a CFP.</p> <p>Inoltre, sui mezzi di trasporto pubblico per uso scolastico e d'obbligo l'utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2. Le mascherine, invece, non vanno indossate in caso di attività sportive.</p> <p>3) Isolamento e auto sorveglianza sanitaria: a decorrere dal 1 aprile, a coloro che hanno avuto contatti con un positivo si applica il regime dell'auto sorveglianza sanitaria, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 al chiuso o in presenza di assembramenti fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto. Con circolare del Ministero della salute saranno definite le modalità attuative delle nuove misure.</p> <p>L'azienda si riserva di valutare i singoli casi al fine di individuare eventuali ulteriori misure di tutela e prevenzione della salute e sicurezza del personale e degli utenti.</p> <p>La misura dell'isolamento si applica ai soggetti risultati positivi al Covid per i quali vige il divieto di mobilità dalla propria abitazione, fino all'accertamento della guarigione. La cessazione del regime di isolamento consegue all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare. In caso di violazione, salvo che il fatto costituisca reato ai sensi dell'art. 452, e punita ai sensi dell'art. 260 del regio decreto 27 luglio 1934 n. 1265.</p> <p>4) Lavoratori fragili A decorrere dal 1 aprile cessa di avere effetto la normativa inerente lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per il personale "fragile". A decorrere da tale data tutto il personale opererà con le consuete modalità.</p> <p>Inviata il 28 aprile Newsletter a tutto il personale Afol relativa alla emessa la circolare del Ministero della salute, con la quale si raccomanda "di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie in tutti i luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico"</p> <p>Attualmente si applica una circolare del Ministero della Salute del 31 agosto che ha definito i nuovi tempi di isolamento previsti per chi contrae il virus SARS-CoV-2, tenendo conto dell'attuale evoluzione del quadro clinico dei casi di malattia COVID-19.</p> <p>Chi risulta positivo ad un test diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 deve subito entrare in isolamento. In seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se è sempre stato asintomatico dovrà restare in isolamento per 5 giorni, dopo di che dovrà effettuare un test antigenico o molecolare che attesti la negatività al virus • se è dapprima stato sintomatico ma non ha più sintomi da 2 giorni, dovrà restare in isolamento per 5 giorni, da concludere anche in questo caso con un test, antigenico o molecolare, che risulti negativo. <p>In caso di persistente positività del test, l'isolamento potrà essere interrotto dopo 14 giorni dalla data del primo tampone positivo, senza bisogno del test di uscita.</p> <p>Nessuna novità invece per i contatti stretti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chi ha avuto contatti stretti con soggetti positivi al SARS-CoV-2 dovrà entrare in regime di auto sorveglianza. Avrà cioè l'obbligo di indossare 	
--	--	--

Relazione di monitoraggio 2022

		<p>dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se durante il periodo di auto sorveglianza dovessero manifestarsi sintomi di possibile infezione da Sars-Cov-2, è raccomandata l'esecuzione immediata di un test antigenico o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2. In caso di negatività il test va ripetuto, se ancora sono presenti sintomi, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto. 	
--	--	--	--

- D = Provvedimento della Direzione Generale (amministrazione finanza e controllo e risorse umane ad interim)
- F = Provvedimento Area Formazione
- I = Provvedimento area ICT
- L = Provvedimento Area Lavoro
- T = Provvedimento Area Tecnica

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

F8-42-39-A6-D0-F3-00-78-EC-6C-DA-0B-83-0B-5A-44-C8-00-AE-25

CAdES 1 di 1 del 17/04/2023 17:46:44

Soggetto: RIVA BARBARA

S.N. Certificato: 1830 EB

Validità certificato dal 29/06/2022 16:43:21 al 29/06/2025 02:00:00

Rilasciato da InfoCamere Qualified Electronic Signature CA, InfoCamere S.C.p.A., IT
