

Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

# Bilancio consuntivo 2021

## Relazione del Direttore Generale

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

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

## Sommario

1.	Premessa e analisi del contesto .....	1
2.	Obiettivi.....	10
2.1	Area Lavoro.....	10
2.2	Area Formazione e Orientamento .....	12
2.3	Servizi territoriali.....	13
2.4	Aree trasversali: Risorse Umane e Organizzazione, Amministrativa ed Economico-Finanziaria, ICT ....	14
2.5	Compliance.....	16
3.	Servizi.....	17
3.1	Servizi Formativi e di Orientamento .....	17
3.2	Servizi al lavoro.....	33
3.2.1	Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI.....	33
3.2.2	Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato e piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa.....	34
3.2.3	Piano di Potenziamento CPI.....	38
3.2.4	Servizi e progetti di politica attiva del lavoro .....	42
3.3	Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico –amministrativa.....	49
3.3.1	Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa .....	49
3.3.2	Gestione dei servizi di rete per il Lavoro .....	52
4.	Servizi direzionali .....	55
4.1	Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane .....	55
4.1.1	Dotazione risorse di periodo .....	56
4.1.2	Report variazioni personale di periodo.....	58
4.1.3	Elenco Contratti attivi personale non dipendente di periodo .....	59
4.1.4	Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo .....	61
4.1.5	Sviluppo HR.....	62
4.1.6	Gestione Giuridica .....	64
4.1.7	Gestione Economico Previdenziale.....	67
4.2	Amministrazione, finanza e controllo .....	67
4.3	Acquisti .....	67
4.4	Gestione del patrimonio.....	74
4.5	Eventi e Comunicazione .....	76
4.6	Sistema informativo e informatico aziendale.....	76
5.	Gestione economica e finanziaria .....	81
5.1	Andamento della gestione, covid 19 e continuità aziendale.....	81
5.2	La Balanced Score Card .....	83
5.3	Conto economico .....	84
5.4	Stato Patrimoniale .....	86
5.5	Gestione Finanziaria .....	87
5.6	Il piano annuale degli Investimenti. Report degli investimenti di periodo.....	89
5.7	Analisi dei risultati settoriali.....	90

5.7.1	Servizi Formativi e di orientamento.....	90
5.7.2	Servizi al Lavoro.....	96
5.7.3	Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico -amministrativa .....	102
5.8	Aree di rischio.....	104
5.9	Rapporti con le parti correlate.....	105
5.10	Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124.....	108
6.	Compliance .....	109
6.1	Prevenzione della corruzione.....	109
6.2	Trasparenza amministrativa.....	110
6.3	Conformità al D. Lgs. 231/2001.....	110
6.4	Certificazione della Qualità aziendale.....	110
6.5	Privacy.....	111
6.6	Codice dell'amministrazione digitale .....	111
6.7	Piano annuale della sicurezza: D.Lgs. 81/2008 .....	111

## 1. PREMESSA E ANALISI DEL CONTESTO

In coerenza con lo Statuto di Afol Monza Brianza – art. 22- approvato nella versione vigente con Delibera di Consiglio n. 46 del 13 dicembre 2018, il Bilancio di esercizio 2021, accompagnato dalla presente relazione, si configura come uno dei documenti contabili fondamentali e quale strumento prioritario di consuntivazione degli obiettivi assegnati e ha l'obiettivo di illustrare i risultati e le iniziative perseguite nell'esercizio di riferimento, in coerenza con le linee programmatiche elaborate nel Piano Programma, approvato con verbale dell'Amministratore Unico n. 39 del 30/10/2020 e con il supporto delle analisi effettuate in merito alla performance di bilancio dell'ultimo biennio, sono emersi, per alcune linee di servizio, elementi di continuità rispetto agli obiettivi assegnati, che trovano conferma anche nei risultati conseguiti nel 2021. Altri servizi hanno invece ancora risentito della crisi sanitaria provocata dal COVID-19, che ha determinato effetti economici in tutto il mondo.

La stima di budget 2021, elaborata a ottobre 2020, presenta una stima di ricavi pari a € 7.923.150 a fronte di un importo stimato a budget 2020 di € 8.192.852 e un importo conseguito a bilancio consuntivo 2020 pari a € 7.705.499, una stima di costi anno 2021 pari a 7.828.395 a fronte di un importo stimato a budget 2020 di € 8.048.676 e un importo conseguito a bilancio consuntivo 2020 pari a € 7.302.958.

La stima dell'anno 2021 è stata costruita tenendo conto di alcuni aspetti peculiari rispetto alla performance del biennio precedente, che sono stati ritenuti utili alla programmazione budget 2021:

- Incremento dei ricavi su ddif/sistema duale, dato che è stato confermato.
- Consolidamento della formazione autofinanziata; su questa linea di servizio si è avvertita una flessione delle adesioni a quasi tutti le proposte corsuali avviate, all'interno di un sistema di vincoli che non ha favorito il raggiungimento degli obiettivi previsti.
- Consolidamento dei servizi formativi a valere sull'apprendistato, nelle more di una ridefinizione complessiva di una progettualità su scala provinciale.
- Contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica dovuta al posticipo temporale del finanziamento del dispositivo; per l'anno 2021, si è comunque deciso di sostenere le progettualità connesse all'approvazione del Bando Lombardia Plus.
- Generale tenuta dei ricavi riferiti a progetti di supporto alle attività didattiche in ddif e dei servizi al lavoro.
- Decisa contrazione dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotati regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali; questa linea di servizio, con particolare riferimento ai servizi di riqualificazione, è invece riuscita a raggiungere e a superare in modo considerevole gli obiettivi prefissati.
- Sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete ed incremento dei servizi di rete al lavoro/sportelli comunali.
- Incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili, anche mediante lo sviluppo dei servizi in assistenza tecnica.
- Assegnazione ad Afol di un contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro, per un importo variabile da € 0,12 a € 0,20 per abitante.
- Discreta contrazione dei costi, con particolare riferimento ai costi del personale dipendente e non dipendente, dovuta ad una molteplicità di fattori: quiescenze di personale, internalizzazione di alcuni servizi, contrazione dei costi su collaborazioni esterne.

Rimandando ai capitoli 3 e 5 l'analisi approfondita degli scostamenti di periodo rispetto agli obiettivi di budget assegnati, si evidenzia come la performance di bilancio conseguita nel 2021 presenta punti di

forza e punti di miglioramento che comunque hanno permesso di chiudere il bilancio di esercizio 2021 con un utile civilistico di euro 267.355,00.

Tale risultato necessita di essere contestualizzato considerando che, anche nel 2021, anche se con modalità e impatti diversi sulla gestione, Afol MB si è trovata a fronteggiare e gestire, la situazione emergenziale legata alla diffusione del Coronavirus, meglio noto come COVID-19, in un contesto socio-economico che ha mostrato, a fasi alterne, i primi segnali di ripresa ma si è caratterizzato da margini di incertezza rispetto all'evoluzione della tenuta della curva epidemiologica. Tutto ciò, in larga parte dovuto anche ad una generale e pregressa situazione di fragilità del paese, ha colpito anche in Provincia di Monza e Brianza, alcune fasce di popolazione, in particolare giovani, donne e over 50.

Come è noto, in risposta alla crisi pandemica l'Unione Europea ha messo in campo il programma Next Generation EU (NGEU), che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea.

Come individuato nella legge di bilancio 2021 con l'istituzione del nuovo Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive, l'Italia beneficerà di due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). La finalità degli strumenti citati è quella di promuovere il superamento degli effetti della crisi e delle sue conseguenze sociali e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia.

Questi strumenti, declinati attraverso apposite misure nazionali e regionali, rappresentano, attualmente, alcuni fra i principali obiettivi di consolidamento e sviluppo dell'azione programmatica dell'Agenzia per l'anno corrente e trovano una forte saldatura con alcune sperimentazioni avviate negli anni precedenti e potenziate nel corso del 2021.

Per realizzare tutto ciò Afol MB, considerando l'obiettivo imprescindibile di garantire continuità e idonei standard di qualità di erogazione dei servizi ha costantemente monitorato l'evolversi del quadro epidemiologico nel corso del 2021 e la normativa vigente in materia. A tal proposito si segnala che il protocollo di sicurezza anticontagio Covid-19 del 28.04.20, sottoposto per consultazione alle OO.SS. e alle RSU aziendali, che ha recepito le indicazioni del *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro"* del 14.03.20 e le successive integrazioni è stato aggiornato in data 15.11.21 prot. n. 13382 in relazione all'evoluzione normativa riferita principalmente alla campagna vaccinale e alle misure di controllo degli accessi alle sedi. Il Comitato/Unità di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra, costituito con determinazione n. 91 del 16.04.20 ha proseguito l'attività nel corso del 2021 con incontri periodici.

Nello specifico, in relazione ai provvedimenti emanati dalle autorità competenti in materia si è provveduto a regolamentare l'implementazione delle misure sopraindicate -condividendo le stesse con gli organi di vigilanza competenti- attraverso apposite disposizioni e/o modifiche e integrazioni delle stesse.

Gli adempimenti previsti circa le necessarie valutazioni in tema di rischio biologico sono state oggetto di apposita integrazione del DVR. Le procedure aziendali emanate hanno inoltre tenuto conto del *"Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione"* emanato dall'INAIL. L'insieme dei provvedimenti adottati ha coinvolto tutte le aree aziendali nella ricerca di soluzioni in grado di garantire in primo luogo l'attuazione di misure urgenti per il contenimento del contagio. Il rispetto di questo presupposto ha -ad esempio- generato importanti riflessi sull'organizzazione e gestione delle risorse umane dove, anche per il 2021 è stato mantenuto lo strumento del lavoro agile in emergenza "LAEM" e di una modalità "blended" presenza/lavoro agile in emergenza, garantita mediante l'implementazione di piani di rotazione e scaglionamento del personale.

Questa importante azione organizzativa si è tradotta a fine anno con la sottoscrizione di un accordo sindacale per la regolamentazione sperimentale, per la durata di un anno, dell'organizzazione del lavoro in smart working.

Tale sperimentazione è stata estesa a tutto il personale che svolge funzioni eseguibili anche parzialmente a distanza, coinvolgendo di fatto la quasi totalità dell'organico aziendale.

Nel corso dell'anno, come già evidenziato nella reportistica di periodo, sono state messe a punto misure correttive specifiche, che hanno permesso di garantire il presidio della continuità aziendale e una lettura integrata dei dati economico finanziari, strettamente correlati ai fatti aziendali e alle possibili prospettive di investimento e sviluppo.

Le principali aree di presidio hanno riguardato:

- 1) La programmazione e gestione dei servizi aziendali considerando la permanenza di elementi di rischio di contagio e di possibile ritorno della pandemia;
- 2) Il monitoraggio e l'impatto economico relativo agli eventuali mancati ricavi e costi di investimento e correnti, connessi all'adeguamento dei piani di sicurezza individuali e collettivi indispensabili per far fronte ai rischi pandemici attuali e futuri. Questo ha avuto un riflesso importante nella progettazione degli interventi di adeguamento infrastrutturale riferiti al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego.
- 3) L'opportunità di analizzare e valorizzare alcune sperimentazioni implementate «in emergenza» fine di garantire la continuità dell'erogazione dei servizi, anche attraverso l'avvio di sperimentazioni innovative. Si pensi ad esempio che, a partire dal mese di luglio è stato riorganizzato il servizio informativo e di prenotazione on-line all'utenza mediante l'implementazione di un'interfaccia conversazionale evoluta basata su algoritmi di AI e Machine Learning. La fase di start up ha consentito di migliorare la navigazione del sito web di AFOL MB e automatizzare la procedura di prenotazione degli appuntamenti per la fruizione dei servizi attraverso una nuova piattaforma di booking denominata "Margherita", assistente virtuale in grado di fornire risposte ai bisogni dell'utenza. Alla data del 31/12/2021 Margherita ha intrattenuto 15.066 conversazioni con gli utenti, ha scambiato 95.334 messaggi e permesso la prenotazione di 4.129 appuntamenti con gli operatori dei Centri per l'Impiego.
- 4) La permanenza di forme di flessibilità organizzativa modulando i servizi anche in modalità «blended», in relazione alle peculiari caratteristiche dei target, del servizio e delle potenzialità logistiche/tecnologiche /infrastrutturali. Già a partire dal 2020, a seguito di emergenza Covid-19, Regione Lombardia aveva previsto la possibilità di erogare i servizi in modalità a distanza, ai fini di consentire la continuità de servizio. Afol MB ha pertanto individuato una modalità, inizialmente sperimentale, poi consolidata nel corso del 2021, di erogazione dei servizi al lavoro e di politica attiva in modalità mista distanza/presenza, con gestione di un sistema di prenotazione esclusivamente su appuntamento, ai fini del contenimento delle ondate pandemiche che hanno colpito anche il 2021. In relazione, inoltre, ai target di particolare fragilità, sono state adottate misure specifiche di sostegno ai lavoratori, tra cui l'attivazione delle richieste di proroga dei singoli percorsi, che hanno allungato il periodo di fruizione dei servizi, ove necessario per completare le azioni previste dai patti individuali che a causa del COVID non hanno potuto essere erogati.
- 5) La valorizzazione dell'impatto economico sull'esercizio corrente e la valutazione del ritorno dell'investimento e innovazione a breve/medio termine;
- 6) L'analisi del fabbisogno espresso dal territorio in relazione alle mutate esigenze legislative/socioeconomiche generate dall'emergenza covid-19. Durante l'anno 2021, in aggiunta all'attività di osservazione continuativa del mercato del lavoro, sono state effettuate analisi su focus specifici in relazione ai fabbisogni emersi dal confronto territoriale. E' stata data particolare attenzione ai target di fragilità, alle 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 e femminile e ai percettori di reddito di cittadinanza.

Oltre al confronto istituzionale con gli stakeholders aderenti al Tavolo di concertazione Provinciale, AFOL ha inoltre partecipato alla costituzione di un tavolo territoriale sul tema del mismatch esigenze imprese - lavoratori disponibili, che intende favorire il confronto e con le associazioni datoriali e gli enti del territorio che intercettano le persone con particolari fragilità nell'inserimento nel mondo del lavoro.

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

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

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

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

È nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Province e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti nell'anno 2018/19 e con i quali ha sviluppato le linee strategiche che hanno caratterizzato la linea di azione dell'Agenzia anche per l'anno 2020/2021 e che pare trovare ulteriore conferma nel rinnovato ruolo affidato alle Province da Regione Lombardia nell'attuazione del *Piano attuativo Regionale relativo al Programma Nazionale per la Garanzia e l'occupabilità dei lavoratori (GOL)*, nell'ambito del PNRR, di recente emanazione (DGR XI/6006 del 25.02.02).

La valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art.1 comma e della Legge Regionale n. 9 e l'indirizzo di consolidare il percorso di integrazione e collaborazione con gli Enti locali è rimasto uno dei tratti fondanti della mission dell'Agenzia anche per l'anno 2021. Su questo tema si vedano i risultati al capitolo 3 ottenuti dalle aree formazione e lavoro.

Ricordiamo che, anche per l'anno 2021, due sono stati gli strumenti attuativi prioritari con cui Afol ha inteso continuare a tradurre entrambi gli indirizzi indicate nel DDP N° 119 DEL 27-10-2020:

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

Con la Convenzione quadro tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre 2018 e di durata settennale, la Provincia ha prorogato anche per l'anno 2021 l'affidamento ad Afol, attraverso appositi contratti di servizio, della gestione delle seguenti funzioni ed attività istituzionali. Mediante essi si è potuto:

- 1) esercitare l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego e del collocamento mirato.
- 2) svolgere il supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l'occupazione.

- 3) attuare interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:
- a. attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
  - b. sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge;
  - c. servizi di rete per il lavoro.

La Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro scadente al 31.12.21, la cui gestione è stata affidata ad Afol, si è inserita pienamente nel percorso di consolidamento delle collaborazioni con i Comuni del territorio per la gestione integrata dei servizi di rete per il lavoro, che al 31.12.21 ha contato la messa in rete di 28 sportelli lavoro (30 Amministrazioni Comunali convenzionate). Nel corso del 2021 è stata elaborata la nuova proposta di Convenzione Servizi di Rete per il triennio 22/24 che ha l'obiettivo di ampliare l'offerta di servizi (lavoro e formazione) in raccordo con lo sviluppo e il Potenziamento dei Centri per l'Impiego, di innovare i servizi offerti con nuovi strumenti digitali e di sviluppare il raccordo con i servizi sociali comunali tramite equipe multidisciplinari per la gestione di utenti in condizione di svantaggio, percettori di Rdc, NEET, inattivi con specifico riferimento all'introduzione delle nuove misure afferenti al Programma GOL.

Inoltre, la Provincia di Monza, con Decreto Presidenziale n. 2256 del 03.12.21 ha assegnato ad Afol € 130.113,15, importo che si prevede venga erogato anche per l'anno 2022, come necessario supporto allo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia.

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

L'anno 2021 ha visto l'avvio delle prime fasi del Piano infrastrutturale e l'inserimento in distacco di una prima quota di risorse umane.

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. Nei mesi successivi, tali piani di fattibilità tecnico-economica delle 5 sedi oggetto di adeguamento - Monza, Cesano Maderno, Seregno, Vimercate e Meda (Osservatorio MDL), la cui realizzazione è stata affidata ad uno studio professionale, sono stati validati dal RUP di AFOL e approvati dalla Provincia con DDP 81 del 5/8/2021.

Durante il corso dell'anno si sono svolti diversi incontri istituzionali con i Comuni proprietari delle sedi per la concessione in comodato d'uso delle stesse e incontri bilaterali con Regione Lombardia, con la finalità di definire gli atti necessari all'avvio degli interventi infrastrutturali sulle singole sedi.

Con DDP n. 121 del 26/10/2021, la Provincia ha autorizzato 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 DDP sopra citato.

Per quanto riguarda invece le sedi di proprietà comunale, sono stati sottoscritti:

- Protocollo di intesa per il Piano di potenziamento del Centro per l'Impiego di Vimercate, sottoscritto in data 30/09/2021 tra Comune di Vimercate, Provincia di Monza e della Brianza e 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 - vincolo di destinazione di 50 anni.



- Protocollo di intesa per il Piano di potenziamento del Centro per l'Impiego di Cesano Maderno, sottoscritto in data 16/11/2021 tra Comune di Cesano Maderno, Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB - vincolo di destinazione di 30 anni.

Ai fini del corretto presidio dei fasi operative e dei flussi comunicativi e autorizzativi, 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".

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 ha garantito 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 approvato con le determine dirigenziali provinciali nr. 983 e 1057/2021.

Per quanto riguarda l'implementazione dell'organico previsto dal Piano, 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 può essere distaccato ad Afol Monza Brianza, in quote definite con i relativi 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. Rispetto al contingente previsto di 109 risorse, al 31/12/2021 sono state assunte dalla Provincia di Monza 52 risorse, di cui 41 (su 86 previste) sono state distaccate in AFOL. Inoltre, in data 04/11/2021 è stato sottoscritto il "Protocollo operativo per la gestione del personale della Provincia di Monza e della Brianza", da applicare a tutto il personale della Provincia di Monza e Brianza in distacco funzionale presso AFOL Monza e Brianza per tutta la durata del distacco.

Questa importante azione di avvio operativo del Piano di Potenziamento effettuato nel 2021, accanto al costante consolidamento dell'impianto fino ad oggi sperimentato sui dispositivi di finanziamento regionali del POR 2014-20, Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, potrà costituire un elemento determinante per un nuovo e più solido assetto dei servizi di politica attiva del lavoro della stessa Afol a favore dell'intero territorio nella nuova programmazione GOL.

Si ricorda infatti che lo stesso DDP n. 122 del 26/10/2021 "*Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali*", fornendo le Linee di indirizzo all'Agenzia per l'anno 2022, ha mirato a consolidare e sviluppare i servizi dell'Agenzia valorizzando e dando continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio, e ha tracciato le linee strategiche per un ulteriore potenziale consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali, citando proprio il Piano di Potenziamento dei CPI come uno degli assi portanti in grado di contribuire a rimuovere, per quanto possibile, gli effetti negativi dell'emergenza Covid e in grado di dare pronte risposte alle conseguenze che, sul piano occupazionale e di riconversione delle professionalità, potrebbero derivarne.

Nel perimetro di consolidamento aziendale dell'anno 2021 si sono inserite altre importanti azioni che hanno riguardato la messa a sistema dei servizi e delle misure afferenti al Reddito di Cittadinanza, alcune azioni di rivisitazione degli indirizzi formativi in ddif e lo sviluppo di progettualità e azioni di sistema.

L'emergenza covid e le restrizioni imposte dai DPCM emanate nel corso dell'anno hanno condizionato l'erogazione di alcune tipologie di azioni formative e di progetti di sistema programmate per l'a.f. 20/21. Si è comunque proseguito con lo sviluppo degli orientamenti contenuti nella DGR del 30.03.2020 n. XI/2997 "*Programmazione del Sistema unitario di istruzione, Formazione e lavoro della Regione Lombardia per l'anno Scolastico 2020/2021*". Gran parte dell'attività didattica si è concentrata nel garantire l'attività formativa nel rispetto delle misure e delle restrizioni previste dai DPCM e dalla

Ordinanze Regionali, che per il primo semestre 2021 hanno consentito la formazione in presenza solo per le attività laboratoriali. Sono state implementate, pertanto, le misure previste nella D.G.R. n. 3390 del 20.07.2020 “Indicazioni regionali per l’ordinato avvio dell’anno scolastico e formativo 2020/2021” che, a fronte delle novità introdotte nel periodo del lockdown, hanno previsto per tutti gli attori del sistema scolastico e formativo strumenti utili per la progettazione dei percorsi, al fine di contemperare la tutela della salute psicofisica degli alunni e del personale delle istituzioni formative e scolastiche ed il diritto ad un’istruzione e formazione di qualità.

L’avvio del nuovo a.f. 21/22 è avvenuto con il rispetto delle indicazioni contenute nella D.G.R. n. 5140 del 02.08.2021 “Indicazioni regionali per l’ordinato avvio dell’anno formativo 2021/2022” e nel D.L. 111 del 06.08.21 “Misure urgenti per l’esercizio in sicurezza delle attività scolastiche universitarie, sociali e in materia di trasporti”. Questo ha comportato, considerato il protrarsi dell’emergenza epidemiologica, pur in un contesto di graduale miglioramento, l’attuazione di una gestione straordinaria relativamente alle modalità didattiche implementabili, alle leve di flessibilità organizzativa attivabili per la gestione dei percorsi e, in generale, all’individuazione di misure efficaci per il regolare svolgimento dell’anno.

Anche per l’anno 2021 si è confermata la costante attenzione a sviluppare progettualità innovative afferenti alla filiera formazione, orientamento lavoro grazie anche alla partecipazione di Afol al progetto “Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d’Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia. Su questa linea sono stati avviati alcuni approfondimenti circa le opportunità di sviluppo contenute “Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio.

Gli assunti contenuti nella presente premessa rappresentano in sintesi le principali linee di azione che hanno caratterizzato le linee programmatiche dell’Agenzia per l’anno 2021, sviluppate all’interno di una cornice ancora emergenziale che ha dovuto tener conto di una molteplicità di fattori, tra cui in primo luogo l’attuazione delle misure di prevenzione per il contrasto della pandemia e la necessaria sintesi tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche al fine di garantire la continuità aziendale.

A tale proposito, sarà dato ampio spazio nel paragrafo 5.7. “Analisi dei risultati settoriali” all’analisi di alcuni importanti indici di monitoraggio dei ricavi da servizi oggetto del budget 2021.

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

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

A livello nazionale, nel terzo trimestre 2021 si registra un aumento di 121 mila occupati (+0,5%) rispetto al trimestre precedente, dovuto alla crescita dei dipendenti (+156 mila, +0,9%), a tempo indeterminato e a termine, che si contrappone al calo degli indipendenti (-35 mila, -0,7% in tre mesi); si riduce il numero di disoccupati (-134 mila, -5,4%) e anche quello degli inattivi di 15-64 anni (-41 mila, -0,3%). I dati mensili provvisori di ottobre 2021 confermano il trend in aumento degli occupati (+35 mila, +0,2% rispetto a settembre), che si associa a quello dei disoccupati (+51 mila, +2,2%) e al calo degli inattivi di 15-64 anni (-79 mila, -0,6%).

Rispetto al terzo trimestre 2020, l’aumento dell’occupazione (+505 mila unità, +2,2%) interessa i dipendenti a tempo indeterminato (+228 mila, +1,5%) e, soprattutto, quelli a termine (+357 mila, +13,1%); per il decimo trimestre consecutivo si registra il calo degli indipendenti (-80 mila, -1,6%). La crescita dell’occupazione coinvolge sia gli occupati a tempo pieno sia quelli a tempo parziale (+1,9% e +3,7%, rispettivamente). In diminuzione il numero di disoccupati (-308 mila in un anno, -12,0%) e quello degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (-453 mila, -3,3% in un anno).

Il tasso di occupazione 15-64 anni, pari al 58,4%, mostra un aumento in termini congiunturali (+0,4 punti in tre mesi) che si associa alla diminuzione del tasso di disoccupazione e di quello di inattività 15-

64 anni; i dati provvisori del mese di ottobre 2021 confermano la dinamica in crescita del tasso di occupazione (+0,1 punti rispetto a settembre), che si accompagna all'aumento di quello di disoccupazione (+0,2 punti) e alla diminuzione del tasso di inattività (-0,2 punti). Anche in termini tendenziali si conferma la crescita del tasso di occupazione (+1,7 punti rispetto al terzo trimestre 2020) associata alla diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività (-1,3 e -0,9 punti, rispettivamente)<sup>1</sup>.

I dati INPS gennaio - ottobre 2021, a livello nazionale, rivelano che le assunzioni riferite ai soli datori di lavoro privati sono state 5.987.000, con un aumento rispetto allo stesso periodo del 2020 (+20%) dovuto alla crescita progressiva iniziata a marzo 2021. Tale incremento ha riguardato tutte le tipologie contrattuali, risultando però più accentuato per le assunzioni in somministrazione e stagionali (+30%), mentre è stato pari al 24% per l'apprendistato e al 18% per contratti a termine e intermittenti; in crescita anche le assunzioni a tempo indeterminato (+11%).

Rispetto al 2019 le assunzioni risultano diminuite complessivamente del 7% (sempre con riferimento all'intero periodo gennaio-ottobre). Le trasformazioni da tempo determinato nei primi dieci mesi del 2021 sono risultate 397.000, in flessione rispetto allo stesso periodo del 2020 (-7%); a partire dal secondo trimestre 2021 si sono registrate comunque variazioni positive fino a luglio pari al +17%, ad agosto si riscontra una sostanziale stabilità (1%), ad ottobre la variazione è di nuovo positiva (+24%). Nello stesso periodo le conferme di rapporti di apprendistato giunti alla conclusione del periodo formativo sono aumentate del 19%. Le cessazioni fino ad ottobre 2021 sono state in complesso 5.129.000, in aumento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+8%). Risultano in flessione solo le cessazioni dei contratti intermittenti (-8%), mentre si ha un aumento per tutti gli altri contratti; in particolare per i contratti a tempo indeterminato l'incremento è del 14%. Rispetto al 2019 (sempre per il periodo gennaio-ottobre) le cessazioni complessive risultano calate del 12% (quelle a tempo indeterminato del 10%).

Nel Nord Italia le tendenze riscontrate a livello nazionale risultano confermate: gli occupati crescono del +2,1%, mentre i disoccupati e gli inattivi diminuiscono rispettivamente del -18,8% e del -3,4%. Nonostante il recupero in corso, non sono stati ancora raggiunti i livelli occupazionali pre-crisi: la variazione rispetto al terzo trimestre 2019 in Italia è pari al -1,4% (-1,3% al Nord). Istat ha sospeso la pubblicazione dei dati a livello regionale, per via della revisione dell'indagine sulle Forze di Lavoro e a seguito dell'adozione del nuovo Regolamento comunitario e dell'aggiornamento dei dati di popolazione in base ai nuovi dati censuari. Le informazioni disponibili sul mercato del lavoro lombardo provengono quindi dalle Comunicazioni Obbligatorie di fonte Regione Lombardia.

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie evidenziano un saldo positivo di circa 25 mila posizioni tra contratti avviati (446 mila) e cessati (421 mila) nel terzo trimestre 2021. Si tratta di un dato in lieve ridimensionamento rispetto all'anno scorso, per via della maggiore crescita delle cessazioni (+25,7%) rispetto agli avviamenti (+21,5%): il confronto con il 2020 risente però delle dinamiche peculiari che avevano caratterizzato la crisi dello scorso anno, quando i flussi in ingresso e uscita dal mercato del lavoro si erano fortemente ridotti. Il calo era stato particolarmente intenso nelle cessazioni a causa dei provvedimenti messi in campo dalle istituzioni a difesa dell'occupazione (cassa integrazione, divieto di licenziamento, ecc.). Se si assume il 2019 come pietra di paragone, il saldo del terzo trimestre 2021 risulta più ampio e la variazione di avviamenti e cessazioni, positiva in entrambi i casi, appare più marcata per i primi (+8,4% vs +5,2%). Quello che si registra è quindi un fisiologico recupero delle cessazioni rispetto ai livelli eccezionalmente bassi del 2020, ma il fenomeno non è al momento così marcato da interrompere il percorso di ripresa del mercato del lavoro lombardo.

Il saldo positivo è frutto quasi esclusivamente della crescita dei contratti a tempo determinato (+31 mila), mentre un contributo minore proviene dall'apprendistato (+5 mila), dove si registra un balzo degli avviamenti (+48%); negative risultano invece le dinamiche per i contratti in somministrazione (-4 mila) e, soprattutto, per il tempo indeterminato (-8 mila), che conferma il trend decrescente in corso, forse intensificato dal venir meno del blocco dei licenziamenti.

La crescita di posizioni lavorative si concentra nel settore del commercio e dei servizi (+26 mila), che rappresenta il comparto di gran lunga prevalente dal punto di vista dimensionale con il 75% degli avviamenti. Il saldo risulta positivo anche negli altri settori con l'eccezione dell'industria (-3 mila), dove però il segno negativo è la norma nel terzo trimestre dell'anno. Il confronto con il 2020 vede un

deterioramento del saldo, ma anche in questo caso il paragone con il 2019 evidenzia un risultato opposto, con un sensibile miglioramento in tutti i comparti tranne che per l'agricoltura, dove il saldo si conferma peggiore. Gli avviamenti, rispetto al 2019, risultano in sensibile crescita, in particolare nelle costruzioni (+22,2%).

Restrignendo il focus al territorio della Provincia di Monza e della Brianza, dal "Report \_Analisi congiunturale IV trimestre 2021" elaborato da PIN, rispetto ai movimenti del mercato del lavoro si evidenzia che il confronto fra i dati del 2020 con il 2021 mostra un incremento delle cessazioni del +16,9% (si passa da 89.387 unità a 104.505), al contempo però sono aumentati (ben di più rispetto alle cessazioni) gli avviamenti: il confronto fra il 2020 e il 2021 indica una crescita del 30% (si passa da 80.776 del 2020 unità a 104.995 del 2021). I saldi tornano, dunque, in territorio positivo (+490 unità). Le proroghe del 2021 sono il 12,2% in più rispetto a quelle del 2020: si passa da 34.694 nel 2020 a 38.939 nel 2021.

Il rientro parziale delle condizioni di emergenza ha fatto aumentare la fiducia dei datori di lavoro, che, adesso, tendono ad aumentare sia il numero di proroghe che la durata media dei contratti a termine.

Per quanto concerne i contratti a tempo determinato, il confronto fra il primo semestre 2020 con quello del 2021 mostra un forte incremento della resilienza che da -5,5% del 2020 passa a +1,7% (+7,2 punti percentuali di scarto). In termini di movimenti, questi salgono fortemente: da 40.495 avviamenti si passa a 53.322. Si tratta di una crescita del 36,3%.

Il tempo indeterminato continua ad avere una resilienza negativa (-9,3% nel 2021), ma in netto miglioramento rispetto al dato del 2020 (-13,7%). Il numero di avviamenti quest'anno è aumentato di 5.413 unità, ma sono aumentate anche le cessazioni (+4.648).

Il contratto di apprendistato (di II livello), nel 2021, mantiene una resilienza in territorio positivo (+19,7% con 3.705 avviamenti e 2.485 cessazioni). Si tratta di un dato certamente positivo, simile a quello del 2020 (+20,6%).

Infine, rapporti di lavoro atipici: le co.co.co, nel 2021, vedono diminuire – seppur leggermente – gli avviamenti (erano 2.861 nel 2020 e diventano 2.832 nel 2021). La diminuzione è forse da attribuirsi ad una minore necessità di flessibilità in uscita da parte delle imprese, che, adesso, hanno maggiore fiducia nel futuro e possono permettersi forme contrattuali più stabili (come, ad esempio, il tempo determinato), al contempo le aziende ricorrono meno ai licenziamenti perché hanno meno bisogno – rispetto al 2020 – della flessibilità in uscita.

## 2. OBIETTIVI

Come anticipato nella premessa, l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza, per lo sviluppo della propria azione programmatica si attiene alle "Linee di indirizzo in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali", approvate con il decreto deliberativo presidenziale n. 119 del 27/10/2020. La programmazione degli obiettivi e quanto messo in atto per raggiungerli non può prescindere da una continua analisi del mutevole contesto in cui AFOL MB si trova ad operare, soprattutto in relazione all'emergenza pandemica tuttora in corso. Come nei due anni precedenti, il Covid-19 ha influenzato le performance dell'Agenzia, sebbene tutte le aree aziendali abbiano tenuto nel raggiungimento degli obiettivi prefissati per il 2021.

Nei paragrafi sottostanti si declineranno i principali obiettivi strategici e operativi raggiunti, suddivisi per aree aziendali, le azioni intraprese al fine di raggiungerli e gli eventuali interventi messi in atto da AFOL MB durante l'anno per contrastare le conseguenze della pandemia in corso. Si sottolinea che l'azienda ha garantito la continuità dei servizi offerti e la chiusura positiva del bilancio. I risultati ottenuti verranno trattati con maggior dettaglio nei capitoli successivi.

### 2.1 Area Lavoro

- A) Con riferimento a quanto definito dalla Convenzione Quadro tra AFOL MB e la Provincia di Monza e Brianza, di cui al DDP n. 47 del 11/4/2019 "Approvazione del contratto di servizio con AFOL MB per l'esercizio delle funzioni in tema di lavoro in applicazione alla Convenzione Quadro approvata con deliberazione del consiglio provinciale del 13.12.2018", l'Area Lavoro di AFOL:
- 1) Ha garantito l'esercizio delle Funzioni gestionali relative ai Centri per l'Impiego, alle liste del Collocamento Mirato e alle altre liste speciali, alle politiche attive del lavoro, tramite la promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, la prevenzione e il contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale. In attuazione della "Legge Regionale n. 9 del 4 luglio 2018", sono state realizzate le attività previste dall'allegato. I servizi sono stati erogati anche in modalità "a distanza", con le metodologie già sperimentate, al fine di contenere i contagi.
  - 2) Ha supportato il piano provinciale per l'occupazione, tramite i servizi collegati al collocamento mirato delle persone con disabilità, il coordinamento dei tavoli territoriali, la gestione delle azioni "Incontro domanda-offerta match" e "Promotore L. 68".
  - 3) Ha svolto attività di supporto tecnico-amministrativo alla Provincia di Monza e della Brianza, relativamente all'apprendistato e al sistema informativo "Sintesi".
- B) Con riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive, sulla base della programmazione strategica basata sul "Programma Quadro provinciale per il potenziamento dei Centri Per l'Impiego" approvato con DDP n. 18 del 23/02/2021, Afol è stata nominata soggetto attuatore del Piano e ha sviluppato il Piano di Fattibilità pluriennale, contenente non solo gli investimenti relativi alle risorse umane, ma anche strutturali e infrastrutturali. La Provincia, con DDP n. 81 del 5-08-2021, ha approvato il Piano di Fattibilità Tecnico-Economica realizzato da AFOL e, infine, il budget per la realizzazione degli interventi previsti con DDP n. 83 del 11-08-2021.
- 4) Delle strategie riportate nel Piano, AFOL ha attuato:
    - in relazione all'ingente inserimento di nuovo personale, in data 20/04/2021 la Provincia di Monza e della Brianza ha sottoscritto insieme ad AFOL un Addendum al contratto di servizio, il quale ha previsto che il personale assunto nel quadro del Piano di Potenziamento potesse essere distaccato presso AFOL per lo svolgimento dei servizi istituzionali di promozione del diritto al lavoro. Al 31/12/2021 erano in servizio presso AFOL 41 risorse e altre 18 sono state inserite nel mese di gennaio/febbraio, per un totale di 59. È stato adottato in proposito il

*“Protocollo Operativo per la gestione del personale della Provincia di Monza e della Brianza in distacco funzionale presso AFOL Monza Brianza”* tra Provincia e AFOL, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 1974 del 04/11/2021 e recepito con Verbale AU n. 79 del 9/11/2021.

- rispetto alle fasi previste per l'adeguamento delle sedi, in previsione della ristrutturazione delle sedi dei CPI di Monza, Vimercate, Seregno, Cesano Maderno e della realizzazione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e della Formazione presso la sede di Meda, AFOL ha lavorato per l'implementazione infrastrutturale del Piano, approvato da Regione Lombardia con DDUO 10606 del 31/07/2021. Fondamentale è stata la sottoscrizione tra la Provincia di Monza e della Brianza e AFOL dell'*“Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di potenziamento dei Centri Per l'Impiego”*, approvato con Determinazione Dirigenziale n. 1949 del 03/11/2021 e recepita con verbale AU n. 77 del 05/11/2021. A fronte di ciò, si è proceduto a sottoscrivere i protocolli d'intesa con la Provincia (per le sedi di sua proprietà) e, rispettivamente, con il Comune di Vimercate e con il Comune di Cesano Maderno, al fine di ottenere la concessione in comodato d'uso gratuito delle sedi di via Ponti, 15 a Vimercate e di Corso Europa,12 a Cesano Maderno.

C) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro che, alla luce del combinato disposto tra il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, il PNRR e le Misure Nazionali per l'occupabilità, sono state orientate prioritariamente a sostenere la ripresa post-pandemia, motivo per il quale sono state erogate anche con le modalità già sperimentate durante il lockdown. Si sottolinea, infatti, l'importanza della modalità “a distanza” nello svolgimento delle attività di politiche attive, con il duplice fine sia di mantenere la costanza nell'erogazione dei servizi, sia di contenere il rischio di contagio. Gli interventi che AFOL ha realizzato sono riportati qui di seguito.

5) Il perseguimento degli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro.

Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani sono state integrate con altre iniziative di carattere locali sperimentali, a sostegno dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante misure di politica attiva del lavoro volte al reskilling e upskilling degli utenti e al contrasto delle crisi aziendali.

La gestione dei servizi connessi al reddito di cittadinanza, tramite il coordinamento delle attività di integrazione tra gli operatori del CPI, i navigator, il personale derivante dal Potenziamento e le attività territoriali di raccordo con gli Ambiti per la realizzazione dei P.U.C. (progetti utili alla collettività).

6) In stretto raccordo con l'Area Formazione, l'Area Lavoro ha svolto azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con progetti sperimentali di inserimento lavorativo, in particolar modo a sostegno delle crisi causate dalla pandemia.

7) Il consolidamento del ruolo di supporto al coordinamento di livello provinciale nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona e gli Enti accreditati al piano LIFT (Lavoro, Integrazione, Formazione, Territorio), a favore delle persone con disabilità.

8) Lo sviluppo di interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e di azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati. Si sono consolidate l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio.

9) Il consolidamento del ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso progettualità di rete, sostenendo le linee d'azione della Rete Territoriale di Conciliazione- ATS Brianza-Lecco e le Alleanze Locali, tutto ciò al fine di favorire le pari opportunità nell'accesso al mercato del Lavoro (Pilastro Europeo dei diritti sociali).

- 10) È proseguita la promozione di servizi alle imprese e di accordi di collaborazione con Enti e Fondazioni per favorire l'inserimento lavorativo attraverso il servizio di incontro domanda-offerta, lo strumento del tirocinio, il supporto all'autoimprenditorialità, etc.).
- 11) Infine, in collaborazione con l'Area Formazione e sulla base degli orientamenti contenuti nelle "Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR) forniti dalla Commissione Europea e approvati dal Consiglio, sono stati promossi progetti innovativi afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro. A tal riguardo, si sottolinea la partecipazione al progetto "Lombardia Europa 2020" - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa" - che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

## 2.2 Area Formazione e Orientamento

Con la D.G.R. N.XI/4397 del 10/03/2021 "Programmazione del sistema di istruzione e formazione professionale per l'a.f. 21/22", sono state perseguite diverse direttrici di intervento, quali: il rafforzamento della campagna di comunicazione mirata a diversi target; il potenziamento dell'orientamento; il consolidamento delle reti sul territorio attraverso l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato. Grande importanza è stata data alle azioni di contrasto alla dispersione e alla digitalizzazione della didattica.

### A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

- 1) Gli effetti della pandemia si sono manifestati anche sulla formazione dei giovani e, tenendo anche in considerazione del rischio di un aggravamento della situazione sanitaria, l'azienda ha proseguito con le azioni intraprese nel 2020, consolidando modalità alternative e più flessibili, progettando nuovi percorsi di qualifica e diploma professionale. La formazione è stata svolta in aula e/o in laboratorio (principalmente in presenza e, in modo integrativo e complementare, a distanza); è stata svolta anche la formazione in contesto lavorativo (in modalità project work o alternanza scuola lavoro protetta).
- 2) Sono stati adeguati i Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma professionale avviati nell'a.f. 20/21 (Operatore informatico), con particolare attenzione a favorire l'accesso a competenze STEM e in linea con la transizione verde e digitale, recependo gli standard formativi del nuovo Repertorio Regionale IeFP, anche in funzione delle nuove metodologie introdotte con la didattica a distanza. L'indirizzo Operatore gestione delle acque e risanamento ambientale, previsto per l'a.f. 21/22 non è stato avviato per insufficienti iscrizioni, ma è stato riproposto per l'anno successivo.
- 3) E' stato consolidato l'utilizzo del registro elettronico, in particolare a livello didattico è stata attivata la possibilità di effettuare i colloqui online tramite il registro stesso. Inoltre, sono state implementate nuove funzionalità che hanno migliorato l'esperienza d'uso.
- 4) Nel rispetto delle norme anti-covid, sono stati coinvolti tutti gli attori della rete territoriale (scuole, comuni, imprese, etc.) per promuovere servizi di orientamento permanente, per supportare la transizione scuola - lavoro nelle nuove generazioni e per contrastare i fenomeni di dispersione scolastica, ad esempio la realizzazione di percorsi modulari rivolti ad allievi dai 15 ai 25 anni che hanno interrotto gli studi e si sono trovati in specifiche situazioni di svantaggio nell'a.f. 20/21.

### B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

- 5) L'Area Formazione, in collaborazione con l'Area Lavoro e con i partner territoriali, ha partecipato alla realizzazione di azioni di rete, promuovendo interventi di riqualificazione, tra

cui azioni formative, finalizzati a contrastare le crisi aziendali e a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari.

- 6) È stato implementato il catalogo di servizi formativi connessi alle misure di politica attiva del lavoro, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, a valere sui contingenti dei dispositivi regionali (DUL). In questo modo si è dato supporto sia ai giovani in cerca di lavoro, sia ai lavoratori che sono stati colpiti dalla crisi e che vogliono intraprendere un percorso di ricollocazione/riqualificazione professionale.
- 7) È stato sviluppato il catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante, dando la possibilità di fruire dei corsi anche a distanza, promuovendo azioni di "life-long learning" e garantendo così una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa. Allo stesso tempo, AFOL ha risposto al fabbisogno delle imprese che esprimono una domanda di lavoro qualificata, sollecitando un ruolo attivo del mondo imprenditoriale per colmare il gap di competenze dei disoccupati in fase di reinserimento.

C) Con riferimento alla formazione superiore:

- 8) È stata consolidata l'offerta di Alta formazione specialistica "Tecnico del restauro e dei beni culturali in legno", radicata sul territorio nella valorizzazione del patrimonio culturale, nonché eccellenza regionale.

D) Con riferimento ai progetti:

- 9) Sulla base degli orientamenti contenuti nelle "Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio, AFOL ha partecipato al progetto "Lombardia Europa 2020 - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa" – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

## 2.3 Servizi territoriali

Per garantire un supporto a 360° ai cittadini che si rivolgono ad AFOL, è essenziale il rafforzamento della rete territoriale di cui l'azienda fa parte. Per tale motivo, il coinvolgimento dei comuni, dei servizi sociali, delle aziende provinciali e di tutti gli stakeholders che ruotano attorno al mondo del lavoro e della formazione ha permesso di fornire ai cittadini un "servizio su misura". Fondamentale è stato il coordinamento tra i diversi stakeholders provinciali, richiesto per la realizzazione degli interventi. Ne è un esempio lo sviluppo del Patto Brianza ReStart, che è stato implementato allo scopo di sostenere la crescita e la ripresa attraverso le opportunità offerte dal Recovery Plan.

Pertanto, AFOL ha svolto diverse attività mirate al consolidamento e all'ampliamento della rete territoriale:

1. Ha supportato la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio, definendo programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto Brianza Restart.
2. Ha supportato inoltre le attività provinciali afferenti al Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione impegnandosi alla partecipazione ad incontri e fornendo l'analisi delle tendenze del mercato del lavoro e della formazione e mettendo a disposizione reportistiche utili ad una lettura integrata del contesto territoriale.
3. In materia di comunicazione, si è data la priorità alla valorizzazione delle eccellenze del sistema MB nonché la capitalizzazione del know-how maturato, con la finalità di valorizzare il brand Brianza nella percezione collettiva, qualificandolo all'interno dell'offerta di servizi pubblici



territoriali, accrescendo l'accountability come incubatore di potenzialità e come acceleratore di sviluppo economico. AFOL ha supportato la predisposizione di schemi di atti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi e gestione delle banche dati, comprese attività di gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente.

4. Ha promosso una nuova offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro", aumentando la prossimità dei servizi dei CPI, valorizzando le buone prassi, sviluppando un'offerta innovativa presso gli Sportelli Lavoro, rafforzando il raccordo tra politiche attive del lavoro e politiche sociali e, infine, analizzando e diffondendo i dati inerenti alle dinamiche occupazionali, favorendo il dialogo con gli attori del territorio. Ha poi sviluppato progettualità innovative sulla base del PNRR, partecipando attivamente alla Cabina di Regia del Recovery Plan presso la provincia di Monza.

## 2.4 Aree trasversali: Risorse Umane e Organizzazione, Amministrativa ed Economico-Finanziaria, ICT

Le aree trasversali sono coinvolte in una serie di processi che consentono il buon funzionamento dell'intera azienda, poiché pongono le basi per le attività di cui AFOL si occupa: garantiscono, infatti, il pieno supporto all'Area Formazione e all'Area Lavoro, core business aziendali. Nel corso del 2021, le aree trasversali sono state parzialmente riorganizzate, anche in vista dell'ingresso delle nuove risorse umane.

L'Area Risorse Umane e Organizzazione, l'Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria e l'Area Tecnica sono state impegnate rispettivamente nel supporto alle aree nella riorganizzazione del personale, nella gestione e monitoraggio degli obiettivi di bilancio al fine di garantirne la continuità aziendale e nella progettazione e avvio delle gare per lo sviluppo del piano di potenziamento infrastrutturale e in generale dei fabbisogni dell'intera azienda. Nello specifico, nel 2021, le suddette aree sono state impegnate principalmente nelle seguenti attività:

1. L'Ufficio Risorse Umane è stato coinvolto nella pianificazione e nel monitoraggio della dotazione organica necessaria al consolidamento e sviluppo dei servizi di rete e nella definizione degli assetti organizzativi micro e macro, anche conseguenti alla evoluzione aziendale complessiva, in parte connessa al Piano di Potenziamento.
2. La stima del fabbisogno delle assunzioni aziendali, sia per quanto riportato nel Piano di Potenziamento dei CPI, sia per l'organico di AFOL. In particolare, inoltre, tramite azioni di "onboarding" l'Ufficio Risorse Umane ha assicurato il necessario supporto ai nuovi assunti e ha coadiuvato la Direzione Generale nella definizione e gestione delle future politiche assunzionali, in base alla normativa prevista dal CCNL Enti Locali e dalla Legge n. 9 del 12 luglio 2018 e dalla Legge del 9 agosto 2018 n.96 "Disposizioni urgenti per i lavoratori e per le imprese" (cd. Decreto Dignità). La gestione delle misure organizzative emergenziali sperimentate nel corso del 2020 (lavoro agile in emergenza, piani di rotazione, ecc.) è stata oramai integrata nei processi aziendali e attuata nel rispetto delle normative via via succedutesi.
3. La gestione e l'informatizzazione del ciclo di valutazione della performance e i relativi sistemi premiali. Il Piano delle performance 2021 è stato approvato con Verbale AU n. 15 del 09/03/2021 ed è stata approvata dal Nucleo di Valutazione, con verbale del 04/03/2021 la verifica intermedia degli obiettivi assegnati.
4. L'attuazione e l'aggiornamento dei regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda. Si sottolinea l'importanza della stesura del "Regolamento sul Lavoro Agile", in sperimentazione per un anno, a partire dal 2022.
5. Il supporto alla Direzione nelle relazioni sindacali, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo aziendale vigente.
6. Il monitoraggio e la consuntivazione del Piano di Azioni Positive 2020-2022.

7. Il supporto alla definizione dei principali processi organizzativi aziendali (rapporti giuridico-amministrativi delle risorse interne e procedure di evidenza pubblica e reclutamento).
8. La predisposizione del Piano della Formazione del Personale. A seguito di un'attenta analisi delle esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze del personale, è stato stilato il Piano approvato con Verbale AU n. 19 del 30/03/2021, in cui sono stati indicati gli interventi prioritari. Lo stesso tiene conto del miglioramento dei risultati anche tramite strumenti di customer diretti a valutare il gradimento e l'apprendimento delle attività formative. Particolare attenzione è stata riservata alla formazione derivante da obblighi normativi afferenti alle misure di prevenzione e contenimento del Covid-Sars 2, nonché quella destinata al personale del Piano del Potenziamento dei CPI e, infine, quella finalizzata all'apprendimento delle competenze informatiche, anche in ambito "Office 365". Si è fatto ricorso, inoltre, alla formazione finanziata per ampliare l'offerta formativa, come già era stato sperimentato negli anni precedenti.
9. La predisposizione degli strumenti relativi al Ciclo di Valutazione delle performances aziendali, il quale è di fondamentale supporto per la programmazione, controllo e gestione delle risorse umane, oltre che uno strumento di trasparenza dell'intero processo di miglioramento aziendale.

L'area ICT ha assicurato che l'infrastruttura hardware e software di AFOL fosse costantemente performante, tramite l'aggiornamento e la manutenzione dei sistemi informatici. Il supporto che l'ICT fornisce alle altre aree, infatti, consente ai dipendenti di svolgere senza difficoltà tutte le attività aziendali. Gli obiettivi perseguiti nel corso di quest'anno sono stati:

1. Lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware\software e l'implementazione di nuove funzionalità per la comunicazione tra e le diverse sedi.
2. Il consolidamento del servizio di manutenzione, il coordinamento dei sistemi informativi aziendali e software didattici, il mantenimento e lo sviluppo della rete LAN\WAN aziendale, garantendo i servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server.
3. Il proseguimento del percorso verso la dematerializzazione, in ottica sia di efficienza e trasparenza, sia di risparmi diretti e indiretti. Inoltre, è stata facilitata l'organizzazione del lavoro grazie allo sviluppo del sistema di workflow management e dalla conservazione documentale.
4. Il rafforzamento delle politiche di sicurezza dei dati e politiche di Disaster Recovery, in conformità con il GDPR e con le indicazioni di AGID.
5. Il consolidamento dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica, ove previsto.
6. Il supporto all'utilizzo della didattica digitale integrata.
7. La gestione del processo della conservazione digitale, coerentemente con le indicazioni normative.
8. Il supporto al servizio relativo alle Comunicazioni obbligatorie.
9. Il contributo, tramite la fornitura delle attrezzature informatiche alle nuove risorse umane e la predisposizione delle postazioni di lavoro, alla realizzazione del Piano di Potenziamento. Inoltre, sul sito istituzionale di AFOL è stato implementato un "Assistente Virtuale" per l'assistenza via web agli utenti dei CPI (tra cui: chiusura di alcune pratiche direttamente dal web, gestione delle prenotazioni su un calendario condiviso ecc); Inoltre, è stato sviluppato il "Cloud Ibrido" dedicato all'accesso alle risorse interne della rete LAN di AFOL con metodologie di autenticazione sicure, per favorire lo smart working e la mobilità tra le sedi.

Per quanto riguarda gli obiettivi raggiunti dalla Direzione Amministrativa ed Economico Finanziaria si veda il paragrafo 4.2.

## 2.5 Compliance

Tutte le aree di AFOL citate sono state coinvolte nel processo di Compliance, garantendo:

1. L'attuazione della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e del D. Lgs. 97 del 25 maggio 2016, di quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza approvate dalla Provincia di Monza e Brianza assicurando, nei confronti di quest'ultima, un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, con particolare riferimento all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al d.lgs. n. 231/2001 e all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, con conseguente completamento, e aggiornamento, dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.
2. Elevati standard di qualità di servizio in grado di soddisfare i bisogni complessi e variegati dell'utenza anche mediante l'impiego del sistema di certificazione qualità UNI EN ISO 9001:2015 e del codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), gli accreditamenti regionali e gli adempimenti normativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, la responsabilità giuridica di impresa e privacy, con particolare attenzione anche rispetto al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs 101/2018 in tema di protezione dei dati personali. Con l'adozione del piano per la gestione documentale e del piano della conservazione, l'azienda ha adempiuto alla tenuta del protocollo informatico, alla conservazione a norma dei fascicoli, alla gestione delle firme elettroniche e alla trasmissione informatica dei documenti.

La costante azione di monitoraggio e controllo degli obiettivi assegnati alle aree aziendali ha permesso di individuare e di attuare azioni correttive e, grazie all'impegno apportato da tutte le risorse umane che operano nell'Agenzia, ancora una volta si è raggiunta la mission aziendale, garantendo un'alta qualità dei servizi erogati.

## 3. SERVIZI

### 3.1 Servizi Formativi e di Orientamento

La pianificazione e la realizzazione dei servizi formativi e di orientamento di Afol MB hanno mantenuto le direttrici delineate nel Programma regionale di sviluppo della XI Legislatura, approvato con D.g.r. n. XI/64 del 10 luglio 2018, che ha confermato le prerogative regionali in tema di istruzione, formazione e lavoro definite negli anni precedenti. In accordo con gli obiettivi di qualità, innovazione e internazionalizzazione, al fine di promuovere l'integrazione delle diverse componenti del sistema educativo con l'ambito territoriale di riferimento, Regione Lombardia ha mantenuto l'indirizzo di rafforzamento dell'offerta di IeFP così da garantire un raccordo sempre più sistematico e profondo con il sistema economico, anche in riferimento ai fabbisogni formativi rispetto alle vocazioni produttive del territorio. In tal senso sono stati potenziati gli interventi integrati di orientamento alla formazione e al lavoro. In questo contesto la "Dote" è stata confermata come lo strumento ideale per garantire l'accesso e la libera scelta dei percorsi educativi, per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica, assicurare e garantire agli studenti esperienze di alternanza scuola-lavoro efficaci e di elevato profilo (promuovendo il coinvolgimento delle imprese), sostenere l'occupazione attraverso la ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori e la promozione dell'inserimento lavorativo dei giovani, in un'azione sinergica con le politiche attive per il lavoro. In base a tale prospettiva nell'Area Formazione sono state intraprese azioni per potenziare l'apprendimento permanente e l'inserimento dei giovani nel tessuto produttivo attraverso l'alternanza e l'apprendistato; al contempo nell'ambito dell'offerta formativa professionalizzante è stato proposto un catalogo coerente con il mercato del lavoro, attraverso una collaborazione strutturata e sinergica tra il sistema formativo e quello delle imprese, al fine di rispondere adeguatamente ai fabbisogni del tessuto economico e alle possibilità di inserimento lavorativo. Gli obiettivi da raggiungere in termini di volumi attività e destinatari da coinvolgere nei servizi formativi e di orientamento hanno risentito, per alcune tipologie formative, degli effetti conseguenti all'evento pandemico da COVID-19 e delle limitazioni allo svolgimento delle attività in presenza imposte dai dispositivi nazionali e regionali.

#### Formazione in DDIF

- 1. Progettare percorsi di qualifica e diploma professionale fondati su modalità formative alternative e più flessibili, modalità già sperimentate durante il lockdown e da mettere in atto nuovamente in caso di ritorno ad uno stato emergenziale, riguardanti sia la formazione d'aula e/o di laboratorio (svolta in presenza e, in modo integrativo e complementare, a distanza) sia la formazione in contesto lavorativo (in modalità project work o alternanza scuola lavoro protetta).**

Nell'ultimo quinquennio le disposizioni attuative della L. R. n. 30/2015 *"Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro"*, in particolare le delibere emanate con cadenza annuale dalla giunta regionale in tema di programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro, hanno consolidato un sistema di offerta che è diventato punto di riferimento per le famiglie e le imprese, assicurando lo stretto raccordo con il tessuto produttivo e l'efficacia nell'inserimento lavorativo, in particolare attraverso le esperienze in contesti organizzativi e produttivi, e la promozione dell'istituto dell'apprendistato.

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

Se le innovazioni introdotte nell'anno formativo 2019/2020 con la D.G.R. del 28.01.2019 n. XI/1177 hanno consentito il superamento della distinzione tra percorsi ordinamentali e duali in favore di un sistema unitario capace di garantire la stessa potenziale efficacia dei percorsi nel raggiungimento degli obiettivi regionali, le azioni messe in campo nel corso dell'anno formativo 2020/21 sono risultate in

piena continuità con quelle degli anni precedenti, prevedendo il recepimento del nuovo repertorio dei Profili regionali della IeFP (DGR N° XI/3192 del 03/06/2020 “*Repertorio regionale dell’offerta di Istruzione e Formazione Professionale e ulteriori determinazioni per l’attuazione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale per l’anno formativo 2020/2021*”) a seguito dell’aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure. (D.D.G. n. 16110/2019 di recepimento dell’Accordo Stato-Regioni del 01/08/2019).

Pertanto, AFOL MB per l’anno formativo 2020/21 ha realizzato l’offerta formativa dei percorsi di qualifica e diploma professionale che hanno caratterizzato l’ultimo triennio, mentre per l’a.f. 2021/22, grazie all’ampliamento consentito nel repertorio di nuova approvazione, ha proposto due nuovi indirizzi:

- l’Operatore informatico presso il CFP Pertini di Seregno;
- l’Operatore della gestione delle acque e risanamento ambientale presso il CFP Terragni di Meda.

Di questi, alla data del 13 settembre 2021, è stata avviata la prima annualità esclusivamente per il corso di Operatore informatico presso il CFP Pertini di Seregno, registrando un numero di richieste di iscrizione tali da richiedere la definizione di una graduatoria per l’accoglimento delle domande e un’azione di riorientamento delle eccedenze su altri indirizzi o altre sedi.

L’offerta formativa per l’a.f.2021/22 risulta pertanto articolata in un numero complessivo di 48 corsi e 10 profili professionali, dettagliata nei singoli CFP come di seguito:

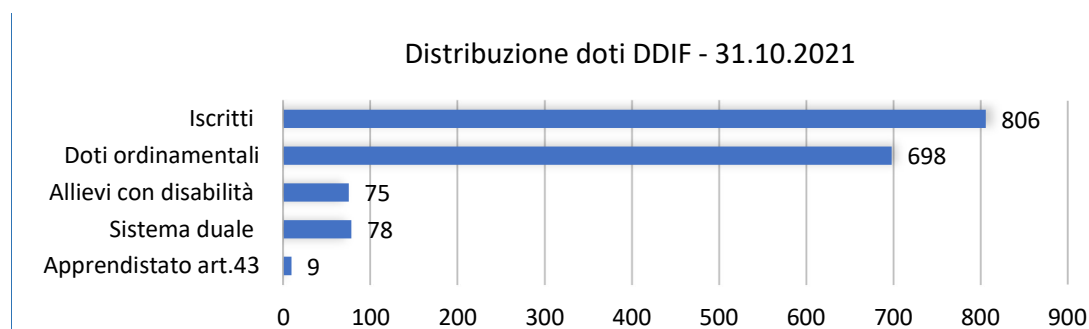
- CFP Terragni di Meda: n° 21 percorsi e n° 5 profili professionali, per n° 302 studenti;
- CFP Pertini di Seregno: n° 21percorsi e n° 5 profili professionali, per n° 371 studenti;
- CFP Marconi di Concorezzo: n° 7 percorsi e n° 2 profili professionali, per n° 134 studenti.

A fronte di 806 iscritti risultanti al 31/10/2021, n. 698 alunni sono stati destinatari di dote DDIF ordinamentale, n. 78 alunni destinatari della dote alternanza del sistema duale e n. 9 alunni sono stati dotati con il contingente destinato all’apprendistato art. 43.

Gli alunni non dotati all’inizio dell’anno, a fronte di esaurimento del contingente dell’annualità corrispondente, risultano essere 20.

Nelle tabelle sottostanti sono rappresentati i dati di sintesi:

Dati DDIF 2021	N.	%
N. corsi in avvio a settembre 2021	48	
N. alunni frequentanti al 31 gennaio 2021	815	
N. alunni frequentanti al 31 ottobre 2021	806	
N. alunni non dotati o autofinanziati al 31 gennaio 2021	22	2,70%
N. alunni non dotati o autofinanziati al 31 ottobre 2021	20	2,48%
N. alunni a fine anno formativo 2020/21 (% ritirati)	800	1,84%
N. ammessi all’anno successivo o esami finali (rispetto alunni a fine a.f. 2020/21)	752	94%
N. alunni con dote sistema duale a.f. in avvio a settembre 2021	78	9,65%
N. apprendisti art.43 a settembre 2021	9	1,11%
N. alunni con disabilità a.f. in avvio a settembre 2021	75	9,28%



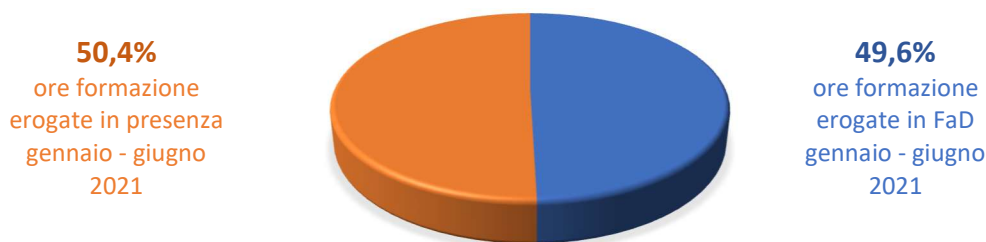
In considerazione della proroga del quadro emergenziale dovuto alla crisi sanitaria, la D.G.R. 3390/2020 ha stabilito le indicazioni per l'avvio ordinato dell'anno scolastico e formativo 2020/2021, individuando le metodologie didattiche attuabili, le leve di flessibilità organizzativa, le regole di estensione dei tempi e degli spazi dell'attività formativa all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Pertanto, i percorsi di IeFP sono stati erogati secondo diverse modalità attuative, al fine di sviluppare esperienze formative di qualità, caratterizzate da un forte raccordo con il sistema delle imprese, e concorrere alla lotta alla dispersione scolastica, alla promozione dell'occupabilità dei giovani e alla competitività del sistema economico regionale.

In particolare, fino a giugno 2021, AFOL MB ha mantenuto le metodologie didattiche, già sperimentate nella fase di lockdown e identificate nella citata DGR 3390/2020, ossia:

- La formazione d'aula è stata svolta in presenza, prevedendo in modo integrativo e complementare modalità di formazione a distanza, da un lato per ottemperare alle regole di distanziamento e, dall'altro, per dare accesso ad una vasta quantità di contenuti, anche in forma interattiva, attraverso l'uso di tecnologie digitali nella didattica (art. 29bis, c.1, l.r. 19/2007 come modificata dalla l.r. 30/2015).
- La formazione d'aula erogata in modalità a distanza è stata svolta sia in modalità sincrona sia in modalità asincrona per tutti i percorsi in DDIF e per i percorsi in apprendistato.
- La formazione di laboratorio è stata erogata esclusivamente in presenza.
- Il limite inizialmente stabilito per il numero di ore complessivamente realizzate in FAD in modalità sincrona e/o asincrona, pari al 30 % del monte orario annuale della formazione frontale (d'aula e di laboratorio), è stato derogato dalla Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro per effetto del permanere dello stato emergenziale.
- La formazione in contesto lavorativo (tirocinio formativo curricolare e alternanza scuola lavoro) è stata svolta in presenza, nel rispetto delle disposizioni e dei protocolli di sicurezza della struttura/azienda ospitante.
- Per alcuni percorsi, ad esempio il Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero, la formazione in contesto lavorativo è stata svolta attraverso il project work, svolto in modalità sincrona e asincrona.

Nel periodo gennaio - giugno 2021 sono state erogate complessivamente 24.979 ore di lezione (aula/laboratorio e project work); di queste, 12.601 ore, pari al 49,6 %, sono state erogate in presenza e 12.378 ore, pari al 50,4 %, in FaD.



Al contempo è stato effettuato un complessivo adeguamento dell'impianto documentale necessario al tracciamento delle attività formative, sia ai fini rendicontativi sia di informativa al personale, agli studenti e alle loro famiglie nel rispetto degli adempimenti normativi previsti.

Da settembre 2021, venuto meno il vincolo del distanziamento all'interno delle aule, le attività formative di aula e di laboratorio sono state erogate in presenza, prevedendo per gli allievi due turni di ingresso, nel rispetto delle indicazioni del Tavolo con il Prefetto. Grazie al limitato numero di positività rilevate nell'ambito della popolazione studentesca e del personale scolastico delle tre sedi, nel periodo settembre - dicembre 2021, non è stato necessario il ricorso alla Didattica Digitale Integrata, adottabile "esclusivamente in zona arancione o rossa a fronte di provvedimenti delle autorità competenti a seguito di circostanze di eccezionale e straordinaria necessità dovuta all'insorgenza di focolai o al rischio estremamente elevato di diffusione del virus Sars-CoV-2 o di sue varianti nella popolazione scolastica" (ex D.L. n.111 del 06/08/2021 "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti").

In questo quadro così delineato l'erogazione dei percorsi è stata pertanto garantita nell'impianto metodologico didattico sopra descritto e secondo le caratteristiche di ciascun CFP, tenuto conto della struttura della sede, della dotazione organica per l'attribuzione degli incarichi di docenza, del numero degli studenti iscritti, etc., e con l'applicazione del protocollo aziendale per le misure di prevenzione e contrasto alla diffusione del COVID-19 e delle specifiche disposizioni di area, passibili di continuo adeguamento a fronte dell'emanazione di nuovi decreti nazionali e regionali.

## **2. Completare l'adeguamento dei Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma professionale avviato nell'anno precedente, per recepire gli standard formativi del nuovo Repertorio Regionale IeFP anche in funzione delle nuove metodologie introdotte con la didattica a distanza**

Il 1° agosto 2019, in Conferenza Stato Regioni è stato approvato l'accordo che integra e modifica il Repertorio nazionale delle figure di qualifica e diploma dell'Istruzione e formazione professionale (IeFP).

Il nuovo Repertorio, entrato in vigore a settembre 2020, prevede 26 qualifiche di Operatore, articolate in 36 indirizzi, e 29 diplomi di tecnico, articolati in 54 indirizzi.

Nei tre CFP di AFOL Monza Brianza, di conseguenza, hanno preso avvio i nuovi percorsi formativi di primo anno della qualifica triennale e le nuove figure di Tecnico (IV anno) previste nell'offerta formativa programmata per l'a.f. 2020/2021, così come da tabella sottostante:

Repertorio IeFP dal 2020/2021		
	Figure	Indirizzi
CFP 'S. PERTINI'	Operatore alla riparazione di veicoli a motore	Manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici
	Tecnico riparatore di veicoli a motore	Manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici, elettrici, elettronici
	Operatore meccanico	Lavorazioni meccanica, per asportazione e deformazione
	Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione	Sistemi cad-cam
	Operatore elettrico	Installazione / manutenzione di impianti civili
	Tecnico elettrico	Impianti elettrici civili / industriali
	Operatore delle produzioni alimentari	Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno
	Tecnico delle produzioni alimentari	Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno
	Tecnico dei servizi d'impresa	Amministrazione e contabilità

Repertorio dal 2020/2021		
	Figure	Indirizzi
CFP 'G. TERRAGNI'	Operatore del legno	
	Tecnico del legno	Produzione, restauro e riparazione di mobili e manufatti in legno
	Operatore delle lavorazioni tessili	Curvatura tappezziere
	Tecnico del legno	Decorazione e pittura di manufatti in legno
	Tecnico delle lavorazioni tessili	Sviluppo prodotto
	Operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	
	Tecnico dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	Abbigliamento
	Operatore grafico	Ipermediale
	Tecnico grafico	



Repertorio dal 2020/2021	
Figure	Indirizzi
Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	

Repertorio dal 2020/2021		
Figure	Indirizzi	
CFP 'G. MARCONI'	Operatore elettrico	Installazione / manutenzione di impianti civili
	Tecnico elettrico	Impianti elettrici civili / industriali
	Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	

Presso il CFP Pertini a settembre 2021 è stato avviato il nuovo corso di "Operatore Informatico" così come comunicato nel piano dell'offerta formativa 21/22, approvato dal Piano provinciale dell'offerta di secondo ciclo di istruzione.

L'indirizzo di studi ha raccolto 24 iscritti (di cui 2 con diagnosi di DVA) di cui 22 maschi e 2 femmine, a testimonianza dello stereotipo di genere che ancora accompagna le materie STEM.

Obiettivo delle attività di orientamento messe in campo dai CFP di AFOL MB è quindi di quello di intercettare l'utenza femminile proveniente dalla scuola secondaria di primo grado per incrementare la percentuale di iscrizioni a questi percorsi formativi fortemente incentrati sulle materie STEM.

Il percorso di "Operatore gestione delle acque e risanamento ambientale" proposto sulla sede del CFP Terragni di Meda non ha invece ottenuto un sufficiente numero di iscritti per poter essere avviato. I 5 studenti che avevano manifestato interesse per il corso sono stati orientati ad altri indirizzi.

Al fine di ricondurre le novità presenti nel nuovo Repertorio ai vecchi percorsi, si è attuata una pianificazione di attività per portarle a conclusione e procedere all'aggiornamento di tutta la documentazione relativa all'offerta formativa dei CFP di Afol alla luce delle nuove figure previste a partire da settembre 2021.

- *STEP 1: La comunicazione*

Tutte le schede di presentazione delle qualifiche sono state ricondotte al nuovo repertorio (denominazione della figura, descrizione sintetica della figura, denominazione dell'indirizzo, adeguamento monte ore periodo di alternanza/tirocinio), al fine di garantire durante le attività di orientamento (open day, saloni dell'orientamento, incontri con le famiglie delle scuole secondaria di primo grado, etc) una corretta informazione. Saranno ulteriormente aggiornate rispetto all'introduzione delle due nuove figure di "Operatore Informatico" e "Operatore gestione acque e risanamento ambientale" previste per l'a.f. 2021/2022.

Attualmente sono in fase di revisione:

- il POF 2020-2021 (sezione 'Attività didattiche curriculari', nella parte relativa alla descrizione delle singole figure professionali, e il codice sanzionatorio in riferimento al Regolamento recante le misure di prevenzione e contenimento della diffusione del SARS-CoV-2);
- la brochure dell'offerta formativa IeFP proposta da AFOL;

- gli espositori avvolgibili (adeguamento nomenclatura);
- il sito web (sezione 'le scuole', 'dopo la terza media') e tutta la comunicazione relativa i social network.
- *STEP 2: Incontri di area*

Al fine di progettare un intervento didattico e formativo focalizzato allo sviluppo di competenze specifiche, sono stati calendarizzati una serie di incontri tra i docenti di area dei tre CFP, coordinati da un docente referente, con lo scopo di procedere ad un aggiornamento, anche alla luce delle nuove metodologie didattiche introdotte con la didattica a distanza, a partire da quanto già elaborato nel corso dello scorso anno formativo.

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

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

- l'articolazione degli interventi formativi e delle attività curricolari ed extracurricolari;
- una proposta di monte ore ed articolazione oraria dei percorsi di qualifica e diploma e delle singole annualità;
- la metodologia formativa;
- la metodologia dei processi di valutazione ed accertamento delle competenze.
- *STEP 3: Verifica dei Piani Formativi e allineamento materiali didattici*

A completamento di tutti gli step saranno ridefiniti 12 Piani Formativi dei percorsi di qualifica e altrettanti di diploma professionale.

In ultimo seguirà una programmazione congiunta per aree di appartenenza nella verifica di conformità dei materiali didattici.

### **3. Integrare il registro elettronico con nuove funzionalità per consentire la valutazione degli apprendimenti per competenze, sia per l'accertamento degli standard formativi acquisiti in aula (in presenza e/o a distanza) sia per l'accertamento in contesto lavorativo ( tirocinio o alternanza).**

L'emergenza sanitaria, iniziata in Lombardia a partire dal 23 febbraio 2020, ha fortemente condizionato il sistema educativo regionale, soprattutto a causa della chiusura delle sedi operative accreditate delle Istituzioni formative con conseguente interruzione delle attività didattiche e formative in presenza, comprese le attività di tirocinio curricolare e alternanza.

In questa fase emergenziale, al fine di assicurare la continuità formativa, è stato consentito un accompagnamento educativo e un supporto per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento attraverso la Formazione a Distanza (FAD), ossia la realizzazione di attività formative che non richiedono la contestuale presenza nello stesso luogo di docente e allievi. La formazione a distanza, inizialmente consentita come modalità formativa in sostituzione della formazione d'aula e di laboratorio, è stata strutturata, per la maggior parte dei percorsi formativi, prevedendo sia attività sincrone – attraverso attività formative in cui i momenti di insegnamento e di apprendimento tra discenti e docenti avvengono mediante il trasferimento diretto dei contenuti – sia attività asincrone – attraverso contenuti formativi che possono essere fruiti in tempi diversi dai discenti –.

L'impianto organizzativo e didattico adottato in questa fase emergenziale ha necessariamente comportato una sostanziale rimodulazione ed aggiornamento dell'intero processo di valutazione, interessando criteri, indicatori e pesi utilizzati. Sono stati pertanto predisposti strumenti utili alla raccolta delle valutazioni delle attività a distanza effettuate dai singoli docenti, definendo specifici

indicatori (es. partecipazione e senso di responsabilità, capacità di interazione, gestione informazione e contenuti, capacità comunicativa utilizzo risorse digitali) e griglie di valutazione con range di punteggi che potessero essere convertiti in crediti, al fine di pervenire ad una valutazione finale che tenesse conto sia delle attività svolte in presenza fino all'inizio della pandemia e del lavoro svolto a distanza.

Con l'avvio dell'anno formativo 2020/21, per meglio rispondere alle esigenze di tutela della salute psico-fisica di alunni e personale delle istituzioni formative derivanti dal protrarsi dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 e in un'ottica di valorizzazione dell'esperienza maturata, è stato confermato il ricorso alla Formazione a Distanza in misura integrativa e complementare alla formazione in presenza, che è divenuta di fatto parte integrante dell'organizzazione didattica per tutti i Centri di Formazione Professionale di AFOL MB, anche se con diverse declinazioni in base alle specificità dei Centri.

A fronte di tale impianto organizzativo, le funzionalità sviluppate a livello sperimentale durante il precedente a.f. sono state messe a sistema ed integrate nel Registro Elettronico. In questo modo, al pari di quanto già previsto per le singole discipline, ogni docente può procedere autonomamente all'inserimento della propria valutazione in centesimi relativa alla FaD per ciascun allievo, secondo gli indicatori e descrittori già individuati. Una volta inserite le valutazioni, il sistema stesso procede a calcolarne la media, traducendo infine tale valore in un credito.

È stato confermato l'utilizzo del Registro Elettronico per la generazione delle schede di valutazione strutturate per competenze, provvedendo contestualmente all'aggiornamento delle stesse sulla base del nuovo Repertorio Regionale IeFP. In parallelo, in relazione all'accertamento degli standard formativi acquisiti in contesto lavorativo ( tirocinio o alternanza), è stato mantenuto l'inserimento a Registro delle valutazioni delle esperienze di tirocinio ed alternanza, riprendendo e consolidando la funzionalità progettata per l'a.f. 2019/20.

Infine, a conferma dell'innegabile ruolo strategico giocato di recente dallo strumento informatico nei processi di comunicazione, il Registro Elettronico è stato confermato come canale prioritario per i contatti tra scuola e famiglia, garantendo rapidità nella trasmissione delle informazioni, consentendo il controllo dell'avvenuta consegna di informative e circolari (monitorabile attraverso le funzioni di "spunta" per la lettura e/o la firma) e favorendo nel contempo la dematerializzazione della maggior parte della documentazione relativa ad alunni e docenti.

Nel corso del 2021, come pianificato, sono state attivate anche le funzioni di esportazione dei registri presenze e la funzione di giustificazione on line delle assenze e ritardi, non solo per le classi prime e seconde ma per tutte le annualità.

#### **4. Promuovere azioni innovative dei servizi di orientamento permanente fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale (scuole, comuni, imprese, etc.) per supportare nei processi di transizione scuola - lavoro le nuove generazioni e contrastare I fenomeni di dispersione scolastica.**

Da diversi anni il tema dell'orientamento ha assunto una significativa rilevanza, rappresentando ormai una componente fondamentale dell'attività formativa.

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

È proprio in tale contesto che i CFP di AFOL MB, anche per l'anno 2021, compatibilmente con le limitazioni ancora presenti per il perdurare della situazione di emergenza, hanno sviluppato e intrapreso attività di orientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie del territorio anche attraverso l'appoggio delle Istituzioni e degli Enti Locali, al fine di favorire un'adeguata informazione sulla propria offerta formativa. In tale contesto lo strumento informatico ha assunto un ruolo strategico sia nello sviluppo di percorsi di orientamento sempre più individualizzati, sia nella creazione di nuove opportunità di partecipazione a distanza a iniziative promosse dai CFP, permettendo inoltre una maggiore facilità di comunicazione con il personale amministrativo e docente della futura scuola.

A tale scopo, è stato prodotto un "kit" di presentazione e promozione dell'offerta formativa dei diversi CFP, inviato a tutti agli Istituti Scolastici del territorio attraverso la mailing list dei rispettivi referenti dell'orientamento e pubblicato sul sito di AFOL MB, che include:

- informativa sulle iniziative di orientamento promosse in favore degli allievi in uscita dalla Scuola secondaria di I grado o che intendono cambiare il percorso di formazione di II grado già intrapreso;
- tour virtuale delle sedi: attraverso la tecnologia di visita panoramica, viene proposto un percorso guidato all'interno di ciascun CFP, associando la presentazione dell'offerta formativa ad una passeggiata virtuale all'interno dei laboratori e nelle aule didattiche;
- materiale informativo dei vari percorsi professionali: vengono messe a disposizione le schede dei diversi corsi, contenenti tutte le informazioni principali ad essi relative (descrizione della figura ed aspetti organizzativi del corso, incluse le aree formative e l'articolazione del monte ore).

Attraverso il modulo compilabile on line, le famiglie hanno inoltre potuto prenotare ulteriori servizi di orientamento quali:

- Visita al CFP in giornate dedicate all'apertura al pubblico (Open Day): nei mesi di novembre e dicembre sono state organizzate da ciascun CFP delle giornate di apertura per gli studenti e le famiglie, durante le quali sono stati illustrati i corsi attivati, le caratteristiche e le attività aggiuntive che arricchiscono l'offerta formativa, prevedendo visite ai laboratori e alle aule. I visitatori sono stati accolti da personale incaricato ed accompagnati nei laboratori, dove hanno avuto la possibilità di incontrare i docenti preposti ad ogni settore per porre quesiti o chiedere delucidazioni, a supporto di una scelta più attenta e consapevole. Nel rispetto delle misure previste per il contenimento della diffusione del contagio da Sars-Cov-2, le visite al CFP sono state effettuate previo appuntamento telefonico o compilando on line il modulo di prenotazione; questa procedura ha permesso di definire un calendario per ciascun visitatore, al quale è stato comunicato dalla Segreteria Didattica data, orario, attività previste ed accompagnatore. Nel 2021 sono stati organizzati 6 open day, 2 per ciascuna sede. I partecipanti sono stati complessivamente 327: 160 per la sede del CFP Pertini, 140 per il CFP Terragni e 27 per il CFP Marconi.
- Open lab: a causa delle limitazioni legate alla situazione emergenziale e nel rispetto degli accorgimenti sull'utilizzo degli spazi dei CFP – ivi compresi i laboratori – non sono state realizzate le brevi prove laboratoriali previste per gli allievi in uscita dalla Scuola Secondaria di I grado. Di contro, per questi allievi e per le loro famiglie sono stati predisposti complessivamente 11 colloqui individuali (2 CFP Marconi, 4 CFP Terragni, 5 CFP Pertini) su piattaforma Microsoft Teams, durante i quali gli stessi hanno potuto incontrare il personale docente di settore e i tutor dei singoli CFP, in modo da poter rivolgere loro eventuali quesiti sui percorsi formativi di interesse, sempre al fine di effettuare una scelta più consapevole.

Oltre alle iniziative citate, AFOL Monza Brianza ha garantito la propria partecipazione ad iniziative quali:

- Saloni dell'Orientamento sul territorio: si tratta di eventi rivolti ai ragazzi in uscita dalla Scuola Secondaria di I grado, che coinvolgono i CFP e le scuole superiori del distretto per presentare le singole offerte formative. Sul territorio sono stati organizzati 3 eventi in presenza (Comuni di Seregno, Limbiate, Brugherio), ai quali AFOL MB ha partecipato.
- Interventi di informazione orientativa rivolti alle classi terze della Scuola Secondaria di I grado: normalmente gli interventi si articolano in incontri della durata di un'ora, che si svolgono tendenzialmente nei mesi di ottobre, novembre e dicembre e vengono rivolti a una o più classi al

fine di illustrare agli studenti il Piano dell'Offerta Formativa, l'organizzazione delle giornate scolastiche e le possibilità di sbocco nel mercato del lavoro o di proseguimento negli studi. A causa della situazione emergenziale, alcuni di questi incontri sono stati organizzati da remoto, coinvolgendo in totale 41 scuole secondarie di I grado.

A tal proposito è tuttavia opportuno sottolineare che il perdurare dell'emergenza sanitaria ha determinato, in alcuni casi, la mancata attuazione di altre iniziative da parte degli enti proponenti ("Insieme in rete" e Campus Orienta).

Ad integrazione di tutte le attività messe in campo dai CFP di AFOL MB, il CFP Terragni ha mantenuto vivo il dialogo, intavolato ormai da diversi anni attraverso il progetto "*Professione legno: un'opportunità per i giovani*", con le scuole medie, l'Assessorato alle Politiche Giovanili e l'Assessorato all'Istruzione del Comune di Meda, con l'obiettivo di avvicinare gli studenti alle professioni del settore del design ( falegnami e tappezzeri) del territorio medese.

In particolare, nei primi mesi del 2021 la collaborazione fra l'Amministrazione Comunale, Afol - CFP Terragni, dodici aziende medesi di spicco e Scuole Statali del territorio è stata ulteriormente rinsaldata attraverso la promozione del progetto "*I mestieri del design*" che, a partire dalle azioni e dai contatti sperimentati nel progetto "*Professione legno*", ha permesso coinvolgere nuovi soggetti, sviluppando il dialogo tra scuola e mondo produttivo, avviare un coinvolgimento maggiore delle famiglie e degli attori del territorio al fine di costruire una rete efficace e competente, nonché offrire una molteplicità di interventi, che vanno dall'azione informativa a quella consulenziale, dall'accompagnamento alla diretta esperienza presso le aziende, in grado di dare risposte concrete e qualificanti alle aspettative dei giovani talenti. Nell'ambito del progetto sono state contattate 16 Scuole Secondarie di I grado; 2 di queste hanno partecipato alle visite alle aziende individuando 4 alunni per la Scuola di Barlassina e 6 per la scuola media Anna Frank di Meda. Le aziende visitate sono state Cassina, Flou, Giorgetti, Minotti e Paola Lenti.

Oltre alle iniziative di orientamento in ingresso rivolte agli allievi delle Scuole Secondarie di I grado, sono stati effettuati complessivamente 179 colloqui di orientamento e ri-orientamento in favore di allievi che hanno presentato richiesta di inserimento nei percorsi o trasferimenti ad altri indirizzi. Da segnalare, anche per il 2021, la netta riduzione dei colloqui effettuati rispetto ai dati antecedenti al 2020, principalmente a causa di una significativa flessione nel numero di allievi di altri istituti scolastici e/o di formazione professionale che hanno concluso l'annualità con una non idoneità.

## **Formazione continua e permanente**

### **5. Partecipare attivamente alla realizzazione di azioni di rete, in sinergia con l'Area lavoro e con i partner territoriali, per promuovere interventi di riqualificazione, tra cui azioni formative, finalizzati a contrastare le crisi aziendali e a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari.**

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

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

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

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

- progettare interventi di formazione di riqualificazione professionale in linea con i fabbisogni professionali delle aziende;
- valorizzare le conoscenze e le competenze forti portate in dote dai lavoratori e nello stesso tempo rafforzare e implementare quelle “deboli” al fine di trovare nuovi sbocchi lavorativi anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza;
- supportare i lavoratori con attività di scouting organizzate e programmate in stretta collaborazione sia con i lavoratori sia con le aziende;
- diffondere e promuovere il progetto sul territorio;
- consentire ai destinatari delle azioni di essere reindirizzati anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza e di fornire allo stesso tempo strumenti per progettarsi e gestire il proprio cambiamento professionale.

In continuità con quanto effettuato negli anni precedenti Afol MB ha realizzato azioni integrate con l’obiettivo di favorire la riqualificazione e la ricollocazione dei destinatari dei progetti di azione di rete, consolidando così il modello di governance territoriale.

Vista la finalità principale dei progetti di azione di rete, a fronte dell’emergenza sanitaria dovuta alla pandemia COVID-19 che, da febbraio 2020, ha colpito in modo significativo e intenso il mercato del lavoro lombardo e causato la perdita di posizioni lavorative, si è reso necessario ancora di più lavorare su tale dispositivo per assicurare un maggiore supporto nella ricollocazione e nella riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi.

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

Le attività formative, a causa della situazione emergenziale e delle conseguenti ordinanze a livello nazionale e regionale, sono state erogate in modalità FAD per i corsi che non prevedevano l’utilizzo dei laboratori, mentre i corsi in cui era previsto l’utilizzo del laboratorio sono stati svolti in presenza, garantendo così il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Nell’anno 2021 sono state realizzate 5 azioni formative, di cui 4 svolte in FaD e 1 svolta in presenza, rivolte ad una platea di 54 lavoratori.

Nello specifico sono state erogate:

- Nr. 2 azioni formative per l’azienda “Compel- Linkra” rivolta a 26 lavoratori;
- Nr. 1 azione formativa per l’azienda “Rottapharm” rivolta a 14 lavoratori;
- Nr. 1 azione formativa per l’azienda “Arnetta” rivolta a 6 lavoratori;
- Nr. 1 azione formativa per l’azienda “Galimberti s.p.a” rivolta a 8 lavoratori.

**6. Realizzare un catalogo di servizi formativi connessi alle misure di politica attiva del lavoro, in stretta sinergia con l’Area Lavoro, a valere sui contingenti dei Dispositivi nazionali e regionali Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro, per supportare nella collocazione dei giovani e nella Ricollocazione/riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi, anche alla luce del nuovo contesto socioeconomico derivante dall’emergenza epidemiologica da Covid-19.**

L’anno 2021 ha consolidato la sinergia delle aree lavoro e formazione attraverso l’erogazione dei servizi a valere sui dispositivi “Dote Unica Lavoro”, “Garanzia Giovani”, con progetti finalizzati alla riqualificazione, specializzazione e inserimento lavorativo di disoccupati e di giovani disoccupati anche in cerca di prima occupazione. I dispositivi regionali hanno permesso di accompagnare le persone in un percorso di occupazione e/o in un percorso volto al miglioramento delle proprie competenze, garantendo la centralità della persona e la libertà di scelta. Hanno dunque rappresentato uno strumento

virtuoso per supportare la ricollocazione delle persone che non hanno potuto accedere alle misure nazionali.

Nell'anno 2021 si è proseguito il lavoro fatto fino ad ora, mantenendo e consolidando, attraverso un raccordo sistemico, la sinergia tra l'area lavoro e l'area formazione che ha permesso di rispondere al meglio alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita attraverso l'offerta di servizi integrati e personalizzati. Il catalogo dei corsi proposti è stato ridefinito in maniera tale da essere sempre più aderente alle richieste del mercato del lavoro. L'erogazione dei servizi è stata pianificata confermando ancora una volta l'intensificazione virtuosa delle relazioni, delle collaborazioni e dello scambio di informazioni tra i lavoratori di Afol.

Nell'anno 2021 l'Area Formazione ha collaborato, attraverso accordi di rete, anche con altri soggetti accreditati ai servizi al lavoro, quali le Agenzie per il lavoro, aumentando così la platea di destinatari.

A causa delle diverse ordinanze nazionali e regionali emanate per la gestione dell'emergenza sanitaria, nella prima parte dell'anno 2021 i corsi che prevedevano lezioni laboratoriali sono stati svolti in presenza, mentre i corsi relativi all'acquisizione di competenze trasversali e che non prevedevano l'utilizzo dei laboratori si sono svolti in modalità FAD. Da settembre 2021 tutte le attività formative sono state svolte in presenza.

Grazie ad un monitoraggio puntuale e costante rispetto agli obiettivi prefissati, in collaborazione con l'area lavoro, c'è stata una riprogrammazione delle attività formative, a valere sui dispositivi regionali, che ha permesso di incrementare il numero di utenti presi in carico e il numero di corsi erogati.

Di seguito la tabella riepilogativa dei dati sopra citati.

Formazione su dispositivi DUL	
N. Iscritti con finanziamento dote unica lavoro	526
N. corsi	51
Di cui N. corsi svolti in FAD	12
Di cui N. corsi svolti in presenza	39

**7. Realizzare un catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante anche a distanza con l'obiettivo di promuovere il "lifelong learning" e di favorire lo sviluppo di nuove conoscenze e competenze lavorative, trasversali e tecnico professionali, con la finalità di migliorare la professionalità, garantendo così una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa.**

L'offerta formativa continua permanente e abilitante è parte integrante dei servizi formativi che Afol propone ai cittadini e alle imprese del territorio. Si inserisce nelle strategie di formazione lungo tutto l'arco della vita che caratterizzano le politiche elaborate a livello comunitario e nazionale, al fine di valorizzare l'esperienza formativa non solo come fattore determinante per lo sviluppo economico e produttivo ma anche come fattore imprescindibile per elevare il livello di qualità della vita e costituisce offerta di educazione degli adulti.

Pertanto, la politica di promozione della formazione permanente adottata in Italia e in Europa ha alla base il riconoscimento, da parte delle istituzioni, dell'importanza per ciascun cittadino di esercitare il proprio diritto di formarsi, apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita. La formazione permanente, infatti, non è intesa solo come apprendimento a fini occupazionali, ma anche individuali e sociali, collegati ad altri fondamentali obiettivi, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e dalla cittadinanza attiva.

Destinatari degli interventi di formazione permanente, continua e abilitante sono: i lavoratori occupati, i disoccupati usciti dal mercato del lavoro che intendono re-inserirsi e/o quanti hanno necessità di acquisire nuove competenze per inserirsi nel mercato del lavoro.

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

In particolare, risponde ad un diritto della persona e del lavoratore e si caratterizza per l'aderenza alle specificità territoriali ed alle richieste di nuove specifiche competenze emergenti dall'evoluzione dei contesti lavorativi e delle professionalità.

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

Il catalogo possiede caratteristiche di forte flessibilità, anche dal punto di vista delle modalità di erogazione dove è stata potenziata la FAD, con diversificazione delle soluzioni formative ed attenzione alla trasferibilità delle acquisizioni nei diversi contesti, sia del singolo che dell'impresa ed a livello intersettoriale.

L'offerta articolata ha dunque permesso di erogare attività formative che hanno incrementato sia competenze connesse alla sfera personale sia competenze professionalizzanti. Le proposte inserite a catalogo sono state fruibili sia attraverso i dispositivi finanziati che a pagamento.

Visto il mutevole scenario pandemico e le relative misure di contenimento applicate dai DPCM e dalle ordinanze regionali, durante i primi 6 mesi è stato possibile tornare in aula solo per le attività laboratoriali. Tutte le restanti attività teoriche d'aula si sono svolte con modalità FAD.

Da settembre 2021 tutte le attività formative sono state svolte in presenza.

L'obiettivo operativo di perseguire nell'anno 2021 il consolidamento rispetto a quanto realizzato nell'ultimo biennio, con ulteriore ambito di sviluppo su target di destinatari e fabbisogni formative, non è stato pienamente realizzato in quanto l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha fortemente condizionato l'interesse dei corsisti ad attività corsuali autofinanziate generando, quindi, una riduzione del numero di iscritti alle attività formative autofinanziate.

Tale riduzione è stata compensata riprogrammando il numero dei corsi a valere sui dispositivi regionali quali Dote Unica e Azione di rete.

Pertanto, a fronte di 65 corsi di formazione programmati, ne sono stati realizzati 87 con un incremento pari al 33%.

Sono aumentati dunque gli iscritti ai corsi di formazione permanente e continua, con un incremento pari al 40% rispetto al numero degli iscritti inizialmente programmati, mentre la percentuale degli iscritti ai corsi autofinanziati è stata pari a 68% rispetto al numero degli iscritti inizialmente previsti.

Formazione Continua, Permanente, Abilitante	
N. corsi formazione continua/permanente/abilitante	87
N. iscritti corsi formazione permanente	520
N. iscritti corsi di formazione abilitante	14
N. iscritti corsi formazione continua	225



N. iscritti corsi formazione autofinanziata	205
---	-----

## Formazione superiore

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

L'alta formazione specialistica e abilitante dedicata ai "Tecnici del restauro di Beni Culturali" è da anni declinata da AFOL nella conservazione e valorizzazione di beni lignei, abbracciando la radicata tradizione della lavorazione del legno del territorio brianzolo e Lombardo, eccellenza riconosciuta a livello globale.

Il corso è costruito secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale (D.Lgs del 22 gennaio 2004, n. 42, recante il *Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio* e le successive specifiche, rif. Standard formativo e professionale di Tecnico del restauro di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. del 26 maggio 2009, n. 86 e D.d.u.o. n.1228 del 15 febbraio 2013), e articolato in moduli che permettono di ottenere le diverse competenze richieste per il profilo professionale del tecnico del restauro. Tali competenze sono trasversali e richiedono conoscenze teoriche e abilità pratiche che vengono acquisite dagli allievi attraverso lezioni frontali, laboratori ed esperienze di project work. Vengono così affrontate discipline come storia dell'arte e dell'arredo, tecniche di diagnostica, teoria del restauro e legislazione di settore, sicurezza e autoimprenditorialità, fotografia ed elaborazione delle immagini e l'apprendimento di abilità della tradizione artigianale d'eccellenza come ebanisteria, intaglio, tappezzeria.

L'attività formativa è incentrata sull'esperienza diretta di lavorazione su manufatti lignei, sia oggetti creati dagli allievi per acquisire le competenze base sia oggetti provenienti da diversi contesti spesso sottoposti a tutela. Questa attività di manutenzione e conservazione sul territorio è possibile grazie a collaborazioni ormai di lunga data con i soggetti proprietari, custodi e deputati alla tutela, tra i quali ricordiamo la Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio per le Province di Como, Lecco, Monza-Brianza, Pavia Sondrio e Varese, il Sistema Museale dalla Provincia di Lecco, il Santuario della Beata Vergine dei Miracoli di Saronno, il Comune di Cabiato. Tali esperienze in rete sono reali progetti di conservazione, restauro e manutenzione ai quali gli allievi partecipano sotto la guida dei loro docenti, attraverso una crasi tra le diverse discipline, imparando on the job a lavorare in sicurezza, a trasformare le indicazioni progettuali in operatività, a relazionarsi con le diverse figure coinvolte. Questa modalità è stata in parte penalizzata, nel corso del 2021, dalle restrizioni imposte dalla emergenza sanitaria e la didattica si è svolta prevalentemente in laboratorio, ad eccezione del cantiere in situ svolto nel febbraio 2021 a Como presso lo storico Palazzo Volta, in collaborazione con la ditta Nesti Restauri e delle attività di manutenzione svolte presso la Casa Museo Villa Monastero di Varenna.

Sempre nel corso del 2021 le discipline teoriche hanno visto l'alternanza di lezioni frontali e lezioni tramite piattaforma Teams, scelta determinata dalla necessità di limitare il contatto tra gli allievi, docenti e personale scolastico nei momenti di maggiore gravità della situazione sanitaria (10,3% di lezioni in FAD sul totale delle lezioni teoriche). Le attività di laboratorio sono state svolte sempre in presenza nel rigoroso rispetto delle indicazioni delle autorità sanitarie (76,4 % di ore pratiche sul totale delle ore di lezione).

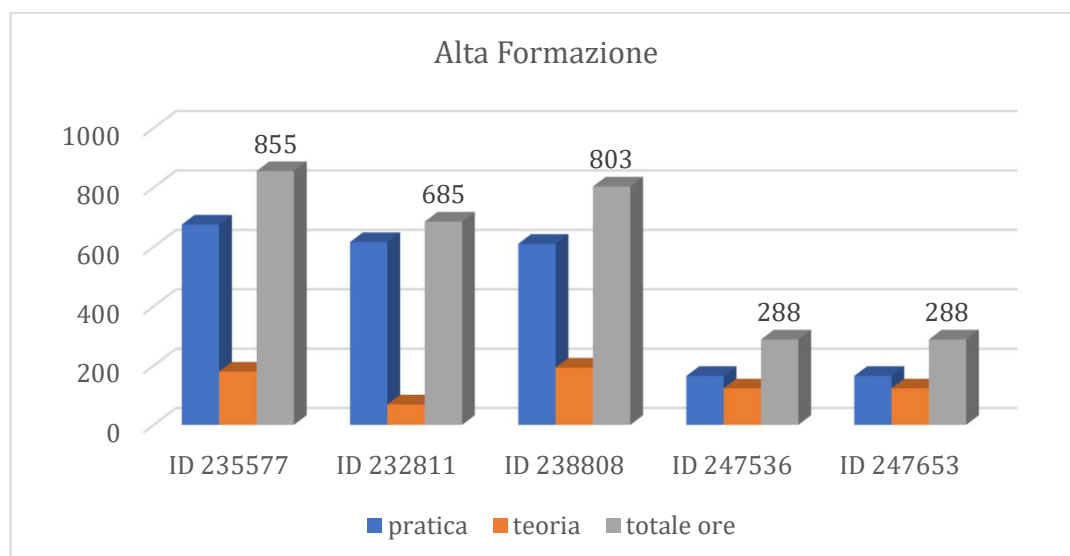
Negli anni si è evidenziato come la modalità didattica "sul campo" sia il tratto distintivo del corso di tecnico del restauro dei beni culturali in legno, supportato da un team di docenti, proveniente da diversi ambiti professionali, che in questo anno ha visto qualche conferma e qualche avvicendamento. Attraverso questa formazione gli allievi sperimentano, in un contesto guidato, tutte le fasi del lavoro dalla progettazione alla realizzazione in prima persona degli interventi, in situazioni che facilmente ritroveranno nel mondo del lavoro, maturando un'esperienza fondamentale per la loro professione.

L'attuazione dei moduli di formazione specialistica del progetto di finanziamento Lombardia PLUS Linea Cultura 19/20 prorogato fino al 15 novembre 2021 ha permesso di non interrompere il percorso di acquisizione delle competenze della figura professionale raggiungendo e superando il monte ore

minimo di 2.700 ore necessario per indire l'esame abilitante nel dicembre 2021 di coloro che avevano alle spalle il triennio, anche se si sono dovute rivedere le consuete scadenze della conclusione degli anni formativi.

<b>Progetti realizzati in cantiere e laboratorio nel 2021</b>	
<i>Comune di Cabiata (CO) – Villa Padulli</i>	
Intervento conservativo su:	- Portoni e infissi lignei del “Castello”
<i>Sistema Museale della Provincia di Lecco - Casa Museo Villa Monastero e Giardino Botanico</i>	
	- Manutenzione e disinfestazione periodica di manufatti lignei e degli ambienti
	- Intervento conservativo su arredi
<i>Ditta Nesti Restauri – Cologno Monzese</i>	
Intervento conservativo su:	- Portoni e infissi lignei di Palazzo Volta (Como)

<b>Alta Formazione – Tecnico del Restauro</b>	
Totale ore formazione	2.919
Ore in assetto lavorativo su beni tutelati (Laboratorio e cantieri)	2.231
Studenti	13
Docenti formatori	16



## Progetti

- 9. Sviluppare, in sinergia con l'Area Lavoro, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle "Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio e grazie anche alla partecipazione al progetto "Lombardia Europa 2020 - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa" - che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.**

Le linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rispondono all'iniziativa proposta dalla Commissione Europea e successivamente approvata dal Consiglio Europeo il 21 luglio 2020, intitolata Next Generation EU (NGEU): NGEU rappresenta un grande passo in avanti per l'Europa e un'occasione irripetibile per il nostro Paese per rilanciare gli investimenti e attuare importanti riforme, all'interno di un disegno di rilancio e di transizione verso un'economia più sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale.

La Commissione europea ha specificato che i contenuti ed i principi ispiratori dei PNRR dovranno basarsi su alcune direttrici comuni: contribuire alla transizione ambientale, alla resilienza e sostenibilità sociale, alla transizione digitale, innovazione e competitività.

In particolar modo Afol MB ha sviluppato progettualità innovative afferenti alla filiera formazione - orientamento - lavoro, rispondenti alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e pubblicate a maggio con il Pacchetto di Primavera e successivamente approvate dal Consiglio Europeo: fornire redditi sostitutivi e un accesso al sistema di protezione sociale adeguati, in particolare per i lavoratori atipici; attenuare l'impatto della crisi sull'occupazione, anche mediante modalità di lavoro flessibili e sostegno attivo all'occupazione; rafforzare l'apprendimento a distanza e il miglioramento delle competenze, comprese quelle digitali.

Nel corso del 2021 Afol MB ha partecipato al progetto "Lombardia Europa 2020 - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa". In particolare, ha svolto attività di promozione del progetto "Lombardia Europa 2020" e della Convenzione SEAV presso le amministrazioni comunali tramite webinar online organizzati autonomamente ma anche collaborando alla creazione di webinar ad hoc erogati da Anci in Eurolab.

Afol MB, in collaborazione con la Provincia di Monza e Brianza, ha inoltre partecipato alla definizione ed approvazione della Convenzione SEAV, successivamente sottoscritta da 34 Comuni, su un totale di 55, in occasione dell'evento BRIANZA ReSTART tenutosi a luglio 2021.

In attuazione di quanto definito dalla Convenzione è stato successivamente costituito un Tavolo Tecnico costituito da un gruppo di referenti comunali che, in collaborazione con un euro-progettista, possa elaborare una proposta progettuale da presentare nell'ambito dei Bandi Europei nel 2022.

Afol MB ha infine partecipato alla definizione e calendarizzazione di un catalogo formativo sulla Euro-progettazione da proporre ai comuni che hanno aderito all'iniziativa.

## 3.2 Servizi al lavoro

### 3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI

Per quanto riguarda l'obiettivo di:

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

Il 2021 è stato caratterizzato dalla ripresa dell'erogazione delle attività in presenza nei Centri per l'Impiego grazie al rallentamento della diffusione del virus Covid-19 e alla campagna vaccinale in atto durante tutto il corso dell'anno.

Afol MB ha dunque garantito anche in presenza le attività di gestione dei Centri per l'Impiego rispettando 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*". Nello specifico:

1. Gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati, all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali, verifica e certificazione degli stati occupazionali.
2. Attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego.
3. Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997.
4. Provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità.
5. Rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione.
6. Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extra-curricolari compresa la gestione dello Sportello EURES, European Employment Services – Servizi Europei per l'Impiego.
7. Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro.
8. Promozione di prestazioni di lavori socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione dei lavori socialmente utili.
9. Procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione (fino a conclusione dell'ammortizzatore) e del reddito di cittadinanza.

A partire dal mese di luglio è stata avviata una modalità innovativa per efficientare il servizio informativo all'utenza e la prenotazione on-line dei servizi attraverso l'implementazione di un'interfaccia conversazionale evoluta basata su algoritmi di AI e Machine Learning. La fase di start up

ha consentito di migliorare la navigazione del sito web di AFOL MB e automatizzare la procedura di prenotazione degli appuntamenti per la fruizione dei servizi attraverso una nuova piattaforma di booking denominata "Margherita".

Il supporto nel rilascio della Dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID) e stipula del Patto di Servizio Personalizzato (PSP) sono stati garantiti sia in presenza che mediante procedura a distanza, in continuità con il 2020.

Sono state rilasciate 10.859 DID sul territorio della provincia e sottoscritti 8.696 patti di servizio (di cui 6.222 dai Centri per l'Impiego).

Si è inoltre proceduto:

- al rilascio di 13.008 certificazioni amministrative (C2 storici, certificati di stati occupazionali, scheda COB, scheda anagrafica, etc.);
- alla gestione delle iscrizioni/cancellazioni e certificazioni al collocamento mirato (L. 68/99) che conta in totale 3.790 pratiche;
- alla gestione delle richieste di accesso agli atti di cui alla L. 241/90 con 5.503 pratiche evase;
- agli adempimenti connessi al Servizio di Assistenza COB, pari a 7.377.

Nel 2021 sono stati riavviati 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;
- assegnazione e rilascio dell'ADR CIGS;
- adempimenti relativi agli obblighi di cui all'art. 7 della Legge 68/99.

Nel 2021 è continuata l'attività di sportello EURES. Lo sportello si è trasferito dal Centro per l'impiego di Seregno a quello di Monza durante il corso dell'anno. Gli utenti che hanno richiesto un appuntamento per acquisire informazioni utili per trovare lavoro all'estero sono stati in totale 793 durante l'anno.

Le attività afferenti alla misura del Reddito di Cittadinanza sono proseguite con modalità mista di erogazione in presenza/a distanza, garantendo il servizio di convocazione dei beneficiari e la successiva presa in carico. Al 31/12/2021 risultano convocati 8.117 beneficiari di RDC.

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

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

In riferimento alle specifiche linee:

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

Nel corso del 2021 Afol MB ha garantito l'erogazione dei servizi di supporto previsti e la piena operatività dell'Ufficio provinciale per il collocamento mirato Legge 68/99 pur nel quadro delle parziali limitazioni imposte dal prorogarsi della situazione pandemica.

In particolare:

- è stato garantito supporto all'elaborazione istruttoria e alla gestione di tutte le richieste di convenzione, esonero e sospensione degli obblighi da parte dei datori di lavoro del territorio in integrazione con il personale Provinciale dedicato;
- causa emergenza Covid, sono stati variati i piani dei controlli di ottemperanza dei datori di lavoro e dei programmi di convenzione, limitandoli alle attività istituzionali indispensabili connesse alle richieste di ottemperanza ai sensi dell'art 17 della legge 68/99;
- sono state supportate le verifiche di ottemperanza delle imprese per rispondere alle verifiche di cui all'art 18 della Legge 68/99;
- sono state fornite informazioni e assistenza ai datori di lavoro sottoposti all'obbligo di assunzione Legge 68/99 sia su richieste puntuali, sia attraverso la partecipazione a momenti di informazione e sensibilizzazione specificatamente rivolti alle imprese e ai consulenti del lavoro;
- è proseguita l'attività di incontro con i datori di lavoro in obbligo per orientare all'utilizzo degli strumenti normativi utili all'assolvimento della legge per il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- per affrontare la crisi Covid sono stati trasferiti tutti gli incontri con i datori di lavoro in teleconferenza, utilizzando la piattaforma in uso presso la Provincia di Monza e della Brianza Microsoft Teams.
- è stato fornito supporto all'evasione delle richieste di nulla osta o computo.

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

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

Per quanto riguarda le specifiche attività connesse all'assistenza tecnica e amministrativa si è proceduto:

- all'avvio del Piano L.I.F.T., fondo 2020, operatività 2021-22 con la pubblicazione e gestione dei bandi Dote Unica Lavoro, bando Valutazione del Potenziale, bando Rete per il Lavoro;
- alla gestione del Piano L.I.F.T., fondo 2019, operatività 2020-21, anche adeguando le modalità erogative e i tempi alla condizione di maggior difficoltà determinata dal permanere della situazione pandemica
- al rinnovo dei tavoli territoriali LIFT, per gli operatori accreditati tramite il bando Dote Unica Lavoro e per le cooperative sociali tipo B tramite l'emissione di specifico avviso;
- al 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 presso la sede provinciale per orientamento alla prenotazione della dote;
- al rinnovo della Dote Impresa per l'annualità 2021 e supporto alla gestione delle istruttorie di valutazione, in collaborazione con il personale provinciale.

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

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

Nel rispetto di quanto indicato nel contratto di servizio Afol MB ha gestito anche per l'anno 2021 l'attività di coordinamento dei tavoli territoriali garantendo una costante azione di gestione e l'efficace funzionamento degli stessi:

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

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

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

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

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

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

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

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

Il servizio IDO Match è stato offerto a 76 aziende che hanno inoltrato 77 richieste di preselezione. Per la copertura delle posizioni lavorative individuate 317 candidature e sono stati inseriti in azienda 41 lavoratori.

Per l'attività di verifica e monitoraggio dell'ottemperanza delle convenzioni art 11 Legge 68/99, sono state effettuate 180 azioni di verifica di cui 137 concluse e 43 ancora in corso.

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

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

Sono state svolte iniziative di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento alle aziende fortemente integrate con i servizi del collocamento mirato presenti sul territorio, finalizzate a far conoscere alle stesse la gamma delle opportunità offerte dai diversi servizi e di poter usufruire di quelli maggiormente idonei al soddisfacimento dei bisogni espressi. Nel corso del 2021 è proseguito costantemente il contatto con le aziende e i consulenti del lavoro, con un'attività prevalentemente informativa ed è stata garantita la gestione del punto informativo 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.

Nel corso dell'anno è continuata l'attività di confronto e raccordo con gli enti territoriali consolidando una proficua collaborazione per la gestione di:

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

Sono state contattate 4.510 aziende tramite newsletter per la promozione del servizio ed effettuati 488 contatti diretti (telefonici e in presenza).

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

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

Nello specifico, per l'anno 2021, è stata garantita l'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.

Come previsto dal contratto di servizio e in continuità con le annualità precedenti, è stato garantito alle aziende del territorio, attraverso i Centri per l'Impiego, il servizio di assistenza COB (sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie Sintesi). Il servizio Help Desk sia telefonico sia online ha permesso di supportare le aziende e tutti i soggetti abilitati nella soluzione delle problematiche di carattere normativo/procedurale e, tramite l'area ICT, anche di tipo tecnico/informatico. Nel corso del 2021 è proseguita l'attività di gestione delle abilitazioni agli accessi al portale Sintesi attivata nel 2019 ed è stata garantita l'assistenza tecnica per almeno tre ore giornaliere.

Durante l'anno Afol MB ha gestito, in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza, complessivamente 4.861 richieste di iscrizione di cui: 1.581 attraverso il portale, 2.277 in risposta a richieste effettuate via e-mail e 386 di assistenza telefonica. Relativamente al servizio di Assistenza procedurale/normativa sono state gestite 2.902 richieste di cui 2.507 tramite mail e 395 tramite il centralino dedicato.

### 3.2.3 Piano di Potenziamento CPI

Per quanto riguarda l'obiettivo:

#### 4. Attuare le azioni previste dal Piano di Fattibilità Pluriennale, in relazione alla:

- riorganizzazione dei servizi al lavoro sulla base della complessiva dotazione di risorse umane afferenti all'area lavoro e al piano per l'inserimento di nuovo personale (stimati in 109 risorse complessive per il territorio di Monza e Brianza), sulla base delle tempistiche previste da Regione Lombardia e in funzione di preventivi accordi tra Provincia e AFOL che consentano il distacco del personale stesso presso le sedi dei CPI (o altri eventuali istituti contrattuali da valutare);
- attuazione delle fasi previste del piano per l'adeguamento delle sedi dei CPI (adeguamento immobili di terzi in comodato d'uso): ristrutturazione, manutenzioni ordinarie e straordinarie e acquisto arredi, dotazione informatica.

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	∨ 2. Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro	Regione Lombardia Province e Città metropolitana

Aree	Obiettivi	Linee di intervento	Soggetti attuatori
	valutazione delle risorse e dei risultati.	↳ 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	
		↳ 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.

Come indicato in premessa, 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.

La Provincia ha successivamente autorizzato 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, gli interventi di ristrutturazione e adeguamento e il successivo uso gratuito da parte di Afol MB di una porzione dell'immobile, al termine della ristrutturazione.

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

n°	Linee di intervento	Totale MB
1	<b>Formazione del personale dei CPI</b>	
2	<b>Rafforzamento degli Osservatori del Mercato del lavoro</b>	138.612,92 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	82.435,40 €

n°	Linee di intervento	Totale MB
3	<b>Comunicazione coordinata del CPI</b>	
4	<b>Sviluppo e manutenzione dei sistemi informativi regionali e provinciali</b>	87.257,50 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	10.703,24 €
5	<b>Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI</b>	1.155.571,19 €
	<i>di cui spesa corrente max</i>	250.000,00 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	14.786,66 €
	<i>di cui investimenti</i>	905.571,19 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	71.685,85 €
6	<b>Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI</b>	5.209.204,44 €
	<i>di cui spesa corrente max</i>	178.258,79 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	32.650,94 €
	<i>di cui investimenti</i>	5.030.945,65 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 16319-2020)	65.604,60 €
7	<b>Acquisto nuove sedi CPI</b>	-
8	<b>Affitto nuove sedi CPI</b>	340.000,00 €
9	<b>Assistenza tecnica regionale</b>	
10	<b>Organizzazione concorsi</b>	
11	<b>Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi</b>	490.000,00 €
	<i>di cui</i>	
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 15846-2020)	300.000,00 €
	già autorizzato 1° piano attuazione (DDUO 6673-2021)	190.000,00 €
12	<b>Altre misure di potenziamento dei CPI derivanti dall'attuazione del Reddito di cittadinanza</b>	-
	<b>Totale spesa corrente</b>	<b>1.484.129,21 €</b>
	<b>Totale investimenti</b>	<b>5.936.516,84 €</b>
	<b>Totale</b>	<b>7.420.646,05 €</b>

Per le attività di implementazione del Piano di Potenziamento provinciale da parte di Afol MB, oggetto del sopraccitato 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;
  - 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 stato 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 stato previsto che il personale possa essere distaccato presso AFOL.

Gli inserimenti presso la Provincia di Monza e della Brianza/AFOL sono stati 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
Totale dipendenti	109	57	35	9	8
Navigator	27				
Totale	136				

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 il distacco del personale assunto dalla Provincia presso 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 31/12/2021 sono state assunte dalla Provincia di Monza 52 risorse, di cui 41 sono state distaccate in AFOL. La gestione del suddetto personale è stata disciplinata nel

Protocollo operativo per la gestione del personale della Provincia di Monza e della Brianza”, sottoscritto in data 04/11/21.

Riepilogo MB totale	Totale	Operatore MdL cat. C	Specialista MdL cat. D	Tecnico informatico cat. C	Specialista informatico cat. D
Provincia	11	4	2	2	3
AFOL	41	10	23	5	3

La quota di unità trattenute direttamente presso la Provincia di Monza e della Brianza svolgono funzioni proprie del Servizio per il Collocamento Mirato dell’Ufficio Centrale di Coordinamento delle politiche del lavoro. Esse sono state e saranno in parte adibite a funzioni trasversali di sostegno alla struttura provinciale per la gestione delle necessità tecnico amministrative conseguenti all’incremento di personale.

Nelle more dell’espletamento dei concorsi, per garantire che i CPI potessero continuare ad erogare i servizi che costituiscono Livelli essenziali di prestazioni, con modifica al DM 74/2019 sono stati destinati 70 milioni di euro (che per norma hanno come vincolo di destinazione “le attività connesse al reddito di cittadinanza”) al potenziamento di tutti i servizi trasversali 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 massimo 490.000€.

Al 31/12/2021 sono attive in AFOL n. 19 risorse temporanee con contratti di somministrazione.

### 3.2.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro

Per quanto riguarda l’obiettivo:

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

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

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).

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

Con riferimento a Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, a partire dal 2020, a seguito di emergenza Covid-19, Regione Lombardia ha previsto la possibilità di erogare i servizi individuali in modalità a distanza come da comunicato DUL del 24/03/2020 e successive integrazioni, ai fini di consentire la continuità de servizio.

Nel corso del 2021 sono state adottate per l’erogazione dei servizi di politica attiva sia modalità in presenza, esclusivamente su appuntamento, che modalità a distanza consolidate nel corso dell’anno.

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

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

Nel corso dell'anno sono stati attivati 454 percorsi di Dote Unica Lavoro (274 fascia alta e 74 fascia molto alta) a favore di 454 beneficiari e DUL sono state erogate complessivamente 3.571 ore suddivise tra i seguenti servizi: Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso, Accompagnamento continuo, Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità, Bilancio di competenze, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro (attività di gruppo), Tutoring e accompagnamento al tirocinio / training on the job.

Nel 2021 si è registrato un aumento del 24% degli utenti presi in carico rispetto all'anno precedente.

Con riferimento al programma Garanzia Giovani, sono stati attivati, presso i CPI di Afol MB, 82 percorsi a favore di 45 beneficiari e realizzati 53 reinserimenti nel mercato del lavoro (5 con contratti di durata superiore a sei mesi e 48 percorsi di tirocinio in azienda).

Si è rilevato un aumento nelle prese in carico dell'80% rispetto all'anno precedente.

Rispetto all'obiettivo:

**6. Gestire i servizi connessi al reddito di cittadinanza, coordinando le attività di integrazione tra gli operatori del CPI, i navigator e le attività territoriali di raccordo con gli Ambiti per la realizzazione dei P.U.C. (progetti utili alla collettività).**

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

Al 31/12/2021 complessivamente sono stati convocati 4.357 beneficiari: 3.058 si sono presentati al primo appuntamento e 1.212 hanno sottoscritto un Patto per il Lavoro. In collaborazione con i Navigator, i beneficiari RDC sono stati profilati, hanno ricevuto assistenza nell'elaborazione di un CV e hanno partecipato a momenti formativi in cui gli utenti hanno appreso come comportarsi in sede di colloquio di lavoro e hanno imparato le tecniche di redazione del CV.

Nell'ambito dei Patti per il lavoro, i beneficiari RdC sono tenuti altresì a svolgere Progetti Utili alla collettività (PUC) nel Comune di residenza per almeno 8 ore settimanali, aumentabili fino a 16. A seguito della richiesta da parte degli ambiti di n. 254 beneficiari da avviare ai PUC, al 31/12/2021 sono stati selezionati e inviati agli ambiti per l'assegnazione ai progetti n. 167 beneficiari di cui:

- In corso: n. 34;
- Terminati: n. 46;
- Sospesi: n. 8;
- In attesa di assegnazione e/o di conclusione corso sulla sicurezza: n. 79.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

**7. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo, con specifico riferimento a progettualità a sostegno dell'impatto economico derivante dalla crisi pandemica.**

Nel corso dell'anno 2021 Afol MB ha ulteriormente rafforzato il dialogo con tutti i soggetti e stakeholder locali (Enti territoriali, parti sociali ed imprese), promuovendo reti di partenariato finalizzate a sviluppare azioni integrate di accompagnamento dei lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendali, favorendo quantitativamente e qualitativamente le occasioni di riqualificazione e ricollocazione. In particolar modo Afol MB - sia nel ruolo di capofila sia nel ruolo di partner operative - ha messo a disposizione dei partner coinvolti tutta l'esperienza che in questi anni ha maturato nella gestione attiva di progetti di rete finalizzati a far fronte alle numerose crisi aziendali territoriali e all'impatto economico derivante della crisi pandemica.

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

Nello specifico sono state attuate azioni di rete per l'accompagnamento alla ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nelle seguenti crisi aziendali: "Compel Electronics spa e Linkra srl", "Arnetta Srl" e "Galimberti S.p.a", a favore di un totale 115 beneficiari presi in carico da AFOL MB.

I Servizi formativi ed al lavoro - a seguito dell'emergenza Covid-19 - sono stati erogati parzialmente in presenza e parzialmente in modalità online conformemente alle indicazioni di Regione Lombardia.

Nel mese di dicembre 2021 AFOL MB ha presentato 2 progetti sull'Avviso "Azioni di rete per il lavoro - fase II" relativamente alle crisi aziendali delle seguenti aziende: "Gianetti Ruote S.r.l." (di Ceriano Laghetto) e "ICAR - Industria Condensatori S.p.A." in liquidazione (sedi coinvolte: Monza e Villa d'Adda). I due progetti - già approvati da Regione Lombardia - coinvolgeranno 155 lavoratori e prenderanno l'avvio nel 2022.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

Nel corso del 2021 Afol MB ha continuato a mantenere il ruolo di coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro rivolti a persone con disabilità, dedicando particolare attenzione alle azioni di sistema promosse da Regione Lombardia attraverso il Piano Provincia L.I.F.T.

Nello specifico ha portato a termine le attività legate al progetto LIFT "Sistema 5" che ha coinvolto 5 Reti territoriali strutturate in base alla ripartizione geografica dei Piani di Zona (Carate, Desio, Monza, Seregno e Vimercate). L'azione ha l'obiettivo di favorire la creazione di un sistema di relazioni stabili e coordinate tra i diversi enti accreditati al Piano LIFT e le altre realtà che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità. Il coinvolgimento dei Piani di Zona dei servizi sociali, dei servizi sociosanitari, e del sistema delle cooperative sociali rappresenta un elemento determinante per la diffusione di una cultura dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, con particolare attenzione alle aziende di piccole dimensioni "non in obbligo".

La prima edizione ha visto Afol MB capofila di due delle cinque reti territoriali di Ambito (Monza e Seregno) e partner di tutte le cinque reti, mentre nella seconda edizione del progetto, avviata a febbraio 2021, ha mantenuto il ruolo di capofila solo per l'ambito di Seregno.

Afol MB ha gestito cinque supporti educativi individuali in cooperative di tipo B, un'azione di Gruppo (HACCP) promossa da IAL e un servizio di supporto psicologico individuale. A causa del contesto pandemico ancora in corso, alcune azioni di gruppo previste da altri partner non sono state avviate.

Anche nel 2021 è proseguita l'attività di Afol MB nell'erogazione dei percorsi di "Valutazione del potenziale" e dei servizi previsti dalla "Dote unica lavoro ambito disabilità" (DULD).

Con riferimento all'emergenza epidemiologia, in continuità con quanto effettuato nel 2020, Afol MB ha erogato i percorsi di valutazione del potenziale nel rispetto della procedura appositamente predisposta, che prevede l'erogazione dei servizi anche con modalità a distanza e nel massimo rispetto della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dei cittadini. Al 31 dicembre 2021 sono stati complessivamente realizzati 337 percorsi di valutazione del potenziale distribuiti tra i diversi partner.

Anche i servizi legati alla DULD hanno subito una breve sospensione per poi ripartire in modalità mista (modalità a distanza e appuntamento in presenza). 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 a causa del Covid.

Sulla prima annualità, avviata il 02/05/2019 e prorogata al 30/04/2021, sono stati gestiti complessivamente 86 utenti. Nel corso del 2021 sono stati conclusi i percorsi dei 71 utenti ancora in carico. Sono state realizzate complessivamente 3.039 ore suddivise tra accoglienza e accesso al servizio, accompagnamento continuo, bilancio di competenze, coaching, colloquio specialistico, creazione rete di sostegno, definizione del percorso, orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, tutoring e accompagnamento al tirocinio, di cui 597 nel 2021. I ricollocati al termine del percorso con contratto di durata superiore a sei mesi risultano 13.

Nel 2021, sulla seconda annualità avviata il 14/07/2020 e conclusasi il 14/07/2021, sono stati gestiti complessivamente 64 utenti, di cui 32 presi in carico nel 2021, a favore dei quali sono state realizzate complessivamente 1.917 ore suddivise tra: accoglienza e accesso al servizio, accompagnamento continuo, bilancio di competenze, coaching, colloquio specialistico, creazione rete di sostegno, definizione del percorso, orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, tutoring e accompagnamento al tirocinio.

Sulla terza annualità (26/07/2021 - 25/07/2022), nel 2021, sono stati presi in carico complessivamente 19 nuovi utenti a favore dei quali sono state realizzate complessivamente 156 ore suddivise tra i seguenti servizi: accoglienza e accesso al servizio, accompagnamento continuo, bilancio di competenze, coaching, colloquio specialistico, creazione rete di sostegno, definizione del percorso, orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro, tutoring e accompagnamento al tirocinio.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

**9. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio.**

Afol MB ha proseguito attivamente la collaborazione con gli Ambiti Territoriali sulle misure rivolte al contrasto alla povertà, in un'ottica di superamento di una logica assistenziale dei servizi sul territorio ed in favore di una loro riorganizzazione in una prospettiva di vera e propria inclusione sociale, in integrazione con le progettualità in corso ed in continuità con quelle recentemente concluse.

Afol MB ha partecipato a programmi di intervento territoriale integrati a valere su fondi POR FSE 2014-2020 - Asse II "Inclusione sociale e lotta alla povertà"- finalizzati a consolidare modelli di intervento per l'accompagnamento all'inclusione socio-lavorativa di componenti di famiglie in condizioni di vulnerabilità e disagio sociale, promuovendo interventi multidisciplinari e complementari in sinergia con i servizi del territorio, tenendo presente quanto definito nei Piani di zona e a livello territoriale in materia di inclusione sociale di contrasto alla povertà.

I progetti "Includis - Rete Inclusione Ambito di Seregno" e "Self-Fit - Ambito di Vimercate" - a valere su fondi POR FSE hanno come obiettivo principale 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, favorendo la graduale



conquista di autonomie personali e sociali dei destinatari e accompagnandoli in percorso propedeutico all'inserimento e avvicinamento al mercato del lavoro.

Nel corso del 2021 - dopo una prima fase di conoscenza e sostegno alla motivazione dei destinatari - le azioni si sono svolte tramite percorsi personalizzati con l'erogazione 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.

I progetti sono stati prorogati sino a Giugno 2022.

Il progetto SINTESI 3.0 - anch'esso a valere su fondi POR FSE - consolida l'esperienza della progettazione degli anni precedenti. Il Progetto - avviato a gennaio 2021 - ha 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 Casa Circondariale di Monza.

Il ruolo di AFOL MB, nell'ambito delle azioni realizzate dalla rete di partenariato, si è specificamente incentrato sulla realizzazione di percorsi di accompagnamento alla ricerca del lavoro. Nel corso del 2022 si svolgeranno anche attività formative e di supporto alla creazione d'impresa

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

Per tutto il 2021 i servizi erogati dallo sportello sono stati sospesi a causa dell'emergenza Covid-19. Non è stato possibile erogare i servizi in modalità online, per impossibilità di connessione da parte delle persone detenute. Lo sportello verrà riattivato nel 2022.

AFOL MB ha partecipato alla procedura indetta dall'Ambito Territoriale e Distrettuale di Seregno - per tramite dell'Ufficio di Piano - 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.

AFOL MB si è accreditata alla fornitura di prestazioni professionali correlate ai servizi di inclusione lavorativa, socioeducativa 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 intervento in risposta ai diversificati bisogni emergenti. I servizi, avviati nel corso 2021, continueranno ad essere erogati per tutto il 2022.

Per il corretto svolgimento dell'intero servizio legato al Reddito di cittadinanza, Afol MB, nel corso del 2021, ha inoltre partecipato a 39 équipes specifiche sui PUC e a 271 équipes multidisciplinari RDC di interscambio con i servizi sociali.

Afol MB ha sottoscritto il rinnovo del Protocollo di Intesa Rete Istituzionale Artemide a sostegno delle donne che subiscono violenza di genere che avrà validità nel triennio 2021/2023.

Nel 2021 Afol MB ha partecipato ai percorsi di formazione di base sulla violenza di genere, al fine di acquisire competenze specifiche sul tema, conoscere le 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.

Ha inoltre presentato il progetto: A.R.Te - Atti di Rete Territoriale contro la Violenza di Genere per 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.

Da maggio 2021 Afol MB partecipa al progetto GRASE (Gender and RAce Stereotypes Eradication in labor market access), finanziato dalla Commissione Europea, che 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. Nel 2021 AFOL MB ha partecipato alle COP (Comunità di Pratica) Italia, Spagna e Portogallo e ha contribuito alla realizzazione di una mappa sugli stereotipi di genere (toolkit).

Afol MB partecipa attivamente al progetto “FARO - Fare Rete e Orientare” - finalizzato alla sperimentazione e successiva modellizzazione di un sistema integrato di rete che risponda ai bisogni di orientamento, formazione e lavoro dei titolari protezione internazionale con il fine ultimo di poterne diffondere le risultanze a livello nazionale.

Afol MB, per l'intera durata del progetto, ha partecipato attivamente alla creazione della rete, ai focus group, agli incontri di pianificazione e monitoraggio delle attività relative all'individuazione di studi di caso per la sperimentazione di prassi e strumenti proposti nel modello per la consulenza di orientamento formativo e professionale con cittadini di Paesi Terzi.

Per quanto riguarda l'obiettivo:

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

Nel corso del 2021 Afol MB ha consolidato ulteriormente il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia, sostenendo, attraverso le diverse progettualità, le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e ha proseguito la partecipazione alle Alleanze Locali.

L' *“Accordo Territoriale per la valorizzazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese”* intende valorizzare il ruolo della 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.

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 politiche territoriali di conciliazione famiglia, per il proseguo delle attività, come da DGR 5969/2016 e D.G.R 1017/18. Il piano territoriale, prorogato a maggio 2023, prevede nuove progettualità:

- Il progetto *“Family Hub 3.0”*, si inserisce nell'ambito del Piano di azione territoriale sulla conciliazione famiglia-lavoro a valere sull'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. Nel 2021 è continuata l'azione di ricognizione, in collaborazione con ALSPEs, delle “prassi attuate in emergenza per il contenimento della diffusione del Coronavirus”, attraverso una rilevazione, con questionario on-line, rivolta ai Comuni della provincia e a un campione significativo di piccole e medie imprese: sono stati compilati 70 questionari, di cui 42 da Comuni (per complessivi 44 Comuni essendo presenti due unioni), 14 da imprese profit e 14 da imprese no profit. Sono state inoltre realizzate attività di contatto e coinvolgimento con le Pubbliche Amministrazioni del territorio di Monza.

- 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 vuole supportare l'intera rete conciliazione e il suo consolidamento in un'ottica di ampliamento delle esperienze, delle risposte al territorio e del Know How. Il progetto iniziato nel 2020, svolto in sinergia con le azioni del progetto Family Hub 3.0, ha visto Afol MB impegnata in un ruolo significativo per quanto riguarda il

coinvolgimento delle Imprese e delle Pubbliche Amministrazioni. 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 corso del 2021 sono stati realizzati 3 focus group con le Pubbliche Amministrazioni e le Imprese del territorio. Nel secondo semestre 2021 sono stati realizzati due seminari sulle tematiche di Smartworking rivolte a tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Per quanto riguarda l’obiettivo:

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

Nel corso dell’anno è proseguita senza interruzione l’erogazione del Servizio IDO (Incontro Domanda-Offerta di lavoro), volto a favorire l’occupazione mediante un efficace incontro tra le disponibilità del lavoratore e le esigenze delle aziende. È stata inoltre rinnovata l’opportunità per le aziende del territorio di consultare in piena autonomia la banca dati Joshua utilizzando il servizio IDO-online. Nel 2021 sono state gestite 905 richieste di preselezione, sono state segnalate alle aziende 3.892 candidature che hanno portato alla sottoscrizione di 136 rapporti di lavoro.

Le aziende del territorio hanno continuato a consultare autonomamente la banca dati dei Centri per l’Impiego di Afol MB, permettendo la segnalazione di ulteriori 1.356 candidature.

Nel 2021 sono stati attivati 629 tirocini; in qualità di ente promotore Afol MB ha svolto attività di tutoraggio del tirocinio, ha prestato consulenza alle aziende in merito alla normativa di riferimento e si è occupata in alcuni casi della preselezione dei candidati verificando la possibilità di attivare il tirocinio tramite i dispositivi finanziati disponibili. Su richiesta dell’azienda ha inoltre erogato, in modalità e-learning, la formazione in materia di salute e sicurezza di cui al D. L.gs 81/08 (generale e/o specifica).

Per i tirocini in corso di svolgimento durante l'emergenza epidemiologica, sono state gestite 158 pratiche di sospensione/variazione/interruzione dei progetti formativi, seguendo quanto previsto dalle apposite comunicazioni regionali. Tutte le aziende sono state informate rispetto agli sviluppi amministrativi tramite invio di newsletter e contatto telefonico.

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

Per quanto riguarda l’obiettivo:

**12. Sviluppare, in sinergia con l’Area Formazione, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle “Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio e grazie anche alla partecipazione al progetto “Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d’Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa” - che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.**

Nel corso del 2021 Afol MB ha proseguito nella attiva partecipazione al progetto “Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d’Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa.

In particolare, Afol MB ha svolto attività di promozione del progetto “Lombardia Europa 2020” e della Convenzione SEAV presso le amministrazioni comunali tramite webinar online organizzati autonomamente ma anche collaborando alla creazione di webinar ad hoc erogati da Anci in Eurolab.

Afol MB, in collaborazione con la Provincia di Monza e Brianza, ha inoltre partecipato alla definizione ed approvazione della Convenzione SEAV, successivamente sottoscritta dai Comuni in occasione dell'evento BRIANZA ReSTART tenutosi a luglio 2021.

In attuazione di quanto definito dalla Convenzione è stato successivamente costituito un Tavolo Tecnico costituito da un gruppo di referenti comunali che, in collaborazione con un euro-progettista, possa elaborare una proposta progettuale da presentare nell'ambito dei Bandi Europei nel 2022.

Afol MB ha infine partecipato alla definizione e calendarizzazione di un catalogo formativo sulla Euro-progettazione da offrire ai comuni che hanno aderito.

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

#### 3.3.1 Contratto di servizio: assistenza tecnico – amministrativa

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

Con riferimento all'obiettivo:

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

Afol MB, in qualità di Ente strumentale della Provincia, ha proseguito il suo impegno nel mettere a disposizione il proprio know-how al fine di dare un supporto concreto nell'analisi della situazione occupazionale del territorio brianzolo, così da favorire la condivisione di strategie comuni sui temi specifici affrontati di volta in volta dai diversi tavoli e condividere proposte d'intervento al fine di agevolare l'operatività e la collaborazione tra i diversi attori del territorio.

Nel luglio 2021 Afol MB ha partecipato alla giornata dedicata ai temi del Lavoro e della Formazione nell'ambito dell'Evento *“BRIANZA ReSTART > Recovery – Dall'emergenza della pandemia alle opportunità del Recovery Plan”* presentando il Rapporto annuale 2020 sul mercato del lavoro e della formazione, integrato da una prima analisi sui dati 2021 e con un intervento sui fenomeni occupazionali e le future strategie territoriali da parte dell'Amministratore Unico di Afol MB.

Ha inoltre supportato la Provincia di Monza e della Brianza nell'organizzazione di due webinar tematici dal titolo: *“I giovani e il lavoro che cambia in provincia di Monza Brianza: ripensare le competenze del future”* e *“Le donne protagoniste della ripresa: Occupazione, pari opportunità e condivisione in Provincia di Monza e della Brianza”*. I webinar, aperti ai principali stakeholders del territorio ed alle parti sociali, sono partiti dalla presentazione di report preparati ad hoc - a cura dell'Osservatorio del mercato del lavoro provinciale - sull'andamento del mercato del lavoro con riferimento agli specifici target oggetto dei due approfondimenti tematici, con particolare attenzione alle evidenze delle conseguenze della crisi pandemica nel territorio della Provincia di Monza e della Brianza.

Con riferimento all' obiettivo:

- 2. Supportare le attività provinciali afferenti al Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione (strumento concertativo a disposizione delle parti sociali e delle istituzioni del territorio provinciale, per la condivisione di analisi e l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione), impegnandosi al confronto periodico attraverso la partecipazione ad incontri di approfondimento in merito all'analisi delle fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e di indicatori socio-economici, e mettendo a disposizione reportistiche che possano essere utile strumento per una lettura integrata del contesto territoriale e spunti sui principali trend di sviluppo.**

Il Tavolo di concertazione svolge funzioni di consultazione e concertazione con le parti sociali, in relazione alle attività ed alle funzioni attribuite alla Provincia in tema di lavoro, formazione e welfare.

Al Tavolo partecipano gli enti che a diverso titolo sono coinvolti sui temi del lavoro e della formazione quali: la Provincia di Monza e della Brianza, il Prefetto, la Camera di Commercio territorialmente competente, l'ATS, l'INPS, l'INAIL, il Rappresentante dell'assemblea dei Sindaci, l'Ufficio Scolastico Territoriale territorialmente competente, le associazioni datoriali più rappresentative sul territorio di Monza e Brianza, le organizzazioni dei lavoratori di carattere confederale comparativamente più rappresentative sul territorio provinciale, Afol Mb, il Consigliere di Parità e un rappresentante degli interessi delle persone con disabilità .

Afol MB, in continuità con l'anno precedente, ha svolto anche per il 2021 attività di supporto alla Provincia nella gestione del "Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione" ed ha partecipato in qualità di membro permanente, prestando attività di supporto, anche nei "Gruppi tematici" già costituiti dal tavolo stesso:

- gruppo tematico permanente disabilità e lavoro;
- gruppo tematico permanente politiche attive e ammortizzatori sociali;
- gruppo tematico permanente scuola e lavoro.

La partecipazione di Afol MB ai tavoli di concertazione provinciali si sostanzia inoltre nel mettere a disposizione dei partecipanti Analisi Congiunturali trimestrali ed elaborati tematici specifici al fine di favorire una lettura integrata del contesto territoriale provinciale e la condivisione di spunti sui principali trend di sviluppo, con particolare attenzione all'analisi degli effetti della crisi pandemica sul territorio della Provincia di Monza e Brianza. Nello specifico sono state analizzate le principali fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e i principali indicatori socioeconomici.

Con riferimento all' obiettivo:

- 3. Supportare le attività di comunicazione e i servizi di assistenza amministrativa provinciali.**

In materia di comunicazione, si è lavorato per valorizzare le eccellenze del sistema MB e la capitalizzazione del know-how maturato, con la finalità ultima di riposizionare il brand Brianza nella percezione collettiva, qualificandolo all'interno dell'offerta di servizi pubblici territoriali, accrescendo l'accountability del sistema MB come incubatore di potenzialità e come acceleratore di sviluppo economico nella capacità di lavorare in team. In tale contesto sono stati richiesti ulteriori contributi da parte di Afol mediante azioni di supporto finalizzate a consolidare il patrimonio artistico, turistico e di sostegno allo sviluppo socioeconomico del territorio. Con riferimento alle attività di assistenza tecnico amministrativa Afol ha fornito il supporto alla predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi, alla gestione di archivi e delle banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell'ente, all'utilizzo delle piattaforme telematiche di negoziazione e ai portali di riferimento.

Nel corso del 2021, con riferimento alle attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale, AFOL MB ha collaborato con la Provincia, per quanto concerne le materie riguardanti lo sviluppo e la realizzazione del piano di marketing e promozione territoriali.

Nello specifico, rispetto alla comunicazione, le attività realizzate nel 2021 sono state le seguenti:

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

Sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- N. 14 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate + 1 serata evento per presentare Ville Aperte 2021 a Cesano Maderno;
- Premio Beato Talamoni edizione speciale: prima volta fuori sede per inaugurare palestra Liceo Majorana a Desio alla memoria dell'Ambasciatore Luca Attanasio;
- Evento con la stampa per apertura tunnel SP6;
- N. 3 sopralluoghi - notizia;
- 2 Presentazioni progetto polo scolastico ai Consigli scolastici;
- BrianzaRestart: 4 convegni in presenza con 4 dirette streaming e 20 videointerviste pillole;
- N. 9 dirette "Social" del notiziario "La Voce dei Comuni" (tra cui 2 puntate dedicate alle giornate della Memoria e del Ricordo), 1 diretta incontro Arcivescovo di Milano Delpini con Amministratori Locali, 2 eventi con APA Confartigianato per Telelombardia; diretto abbattimento ponte Bovisio-Masciago; 2 dirette social per Ville Aperte e 12 videopillole; video interviste per progetto Saev sportello Europa;
- N. 2 collaborazioni per eventi in streaming in ottica di "Casa dei Comuni": con Prefettura dedicato usura, con l'associazione Woman at work, evento per 25 novembre, giornata internazionale contro violenza donne;
- N. 2 webinar con Afol Mb nell'ambito del progetto BrianzaRestart dedicato ai giovani e al lavoro femminile;
- Elezioni provinciali: copertura social e web della giornata di voto;
- Conferenza stampa di fine anno;
- N. 84 comunicati istituzionali;
- N. 657 aggiornamenti web;
- N. 186 segnalazioni gestite attraverso URPOne;
- Incremento contatti social network > + 12,5% TOTALE dal 31/12/2020 al 31/12/2021 YouTube + 74% - FB + 17% - Instagram + 15,4% - Twitter +1,5%;
- N. 79 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente;
- N. 111 elaborati grafici e N° 62 realizzazioni video.

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

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

Le azioni realizzate nel 2021 sono state le seguenti:

- 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. 19 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- N. 19 procedimenti gestiti;
- N. 33 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016;
- N. 19 commissioni supportate;
- N. 7 incontri con i Comuni coinvolti;
- N. 1103 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti agli obiettivi.

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

### 3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il Lavoro

Per quanto riguarda l'obiettivo:

**Confermare l'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro", valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio nell'ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del lavoro e rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, intese anche come sostegno/inclusione delle fasce di utenza particolarmente svantaggiate e con maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del Lavoro oltre che raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro dell'ambito territoriale di riferimento.**

Sempre nell'ottica di sviluppo della collaborazione e dell'integrazione con le Pubbliche Amministrazioni e gli Enti Locali, nel 2021 è proseguita la progettualità dei "servizi di rete per il lavoro", che garantisce una nuova forma di gestione per il superamento del livello comunale del servizio e per moltiplicare le risorse e le possibilità locali esistenti.

Le progettualità erogate, in attuazione delle Convenzioni sottoscritte tra la Provincia di Monza e Brianza ed i Comuni a partire dal 2019, perseguono i seguenti obiettivi:

- 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.

- *Gli Sportelli comunali*

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 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 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 e supporto nella gestione delle crisi aziendali.

Presso i 28 sportelli attivi sul territorio (a fronte di 30 amministrazioni Comunali con servizio attivo) sono stati presi in carico nel 2021 oltre 2235 nuovi utenti.

In accordo con le amministrazioni comunali sono stati altresì contattati i cittadini beneficiari di Reddito di Cittadinanza presenti negli elenchi dei Centri per l'Impiego per l'erogazione dei servizi informativi, orientativi e di preselezione.

Nonostante la situazione di emergenza dovuta al Covid-19 è stata garantita l'erogazione di tutti i servizi individuali di orientamento e accompagnamento al lavoro in modalità a distanza o in presenza su appuntamento, tramite attivazione di un numero verde.

Oltre all'attività dello Sportello Unico Lavoro, sono state garantite le seguenti Azioni di Sistema per il lavoro alle Amministrazioni Comunali che hanno aderito alla Convenzione:

- *Raccolta e diffusione dei dati socioeconomici e dell'occupazione locali*

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio del mercato del lavoro provinciale è stato realizzato un "focus territoriale" destinato a ciascuno dei 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 ed alle comunicazioni obbligatorie di avviamento, trasformazione e cessazione effettuate da datori di lavoro. È stata altresì fornita un'analisi ad hoc della platea dei percettori di Reddito di Cittadinanza, con dati distinti per genere e stato di attivazione del Patto per il Lavoro.

- *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 2021, sia tramite colloqui in presenza, sia tramite confronto telefonico.



Hanno inoltre avuto luogo, in modalità a distanza e in presenza, incontri di équipe tra operatori dei CPI/Navigator e le assistenti sociali, previsti 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.

- *Seminari rivolti alla cittadinanza*

Nel 2021 è ripresa l'erogazione di seminari inerenti al mercato del lavoro rivolti a cittadini e imprese del territorio utilizzando modalità in linea con le restrizioni imposte dalla situazione pandemica. Sono stati infatti realizzati 4 webinar sui seguenti temi: Autoimprenditorialità, Lavorare nei paesi della Comunità Europea con lo sportello Eures, Le opportunità di lavoro e di orientamento in Italia ed in Europa, Gli incentivi alle assunzioni.

- *Sessioni di aggiornamento del personale dipendente dell'amministrazione comunale*

Nel corso del 2021 sono riprese anche le sessioni di aggiornamento del personale dipendente delle amministrazioni comunali in materia di servizi e politiche attive del lavoro. Durante le 3 sessioni formative realizzate sono stati trattati temi inerenti i servizi e le misure per le politiche attive per il lavoro con particolare focalizzazione sul "disability management".

## 4. SERVIZI DIREZIONALI

### 4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane

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

Le principali aree di gestione per l'anno 2021 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 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;
- predisposizione, monitoraggio e rendicontazione del Piano della Formazione 2021;
- monitoraggio periodico del nuovo Piano azioni Positive 2020-2022;

Riguardo alle aree di sviluppo, Afol MB ha portato avanti il progetto, di respiro pluriennale, di miglioramento di gestione e sviluppo delle risorse umane. Attraverso la piattaforma Urbi Smart 2021, strutturata con diversi moduli integrati, l'Azienda potrà disporre di informazioni sempre aggiornate e facilmente accessibili nel biennio 2020/22.

Il perdurare dell'emergenza sanitaria ha impattato sulle attività in capo all'Area Risorse Umane confermando, anche per il 2021, la necessità di gestire adempimenti connessi allo stato emergenziale:

- disposizioni organizzative ed attuative connesse ai controlli previsti sui luoghi di lavoro e di accesso alle sedi dell'Agenzia, secondo le normative nel tempo vigenti;
- aggiornamento del protocollo di sicurezza per la gestione dell'emergenza sanitaria;
- procedure autorizzative;
- relazioni di monitoraggio periodiche sul Covid-19;
- comunicazioni obbligatorie agli Enti competenti, OO.SS., RSU aziendali, Medico Competente ed altri soggetti coinvolti;
- costante monitoraggio dei contagi e adozione di misure organizzative volte a contenere la diffusione del virus.

Nel quadro del progetto di potenziamento dei centri per l'Impiego l'Area è stata impegnata:

- nel definire un protocollo condiviso con la Provincia di Monza e Brianza per la gestione del personale in distacco presso l'agenzia definendo tutti gli aspetti di gestione del personale;
- 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 di 41 unità di personale in distacco funzionale, presidiando il processo di inserimento delle risorse;
- nella definizione ed attuazione della riorganizzazione aziendale, con particolare riferimento alle aree di staff, a fronte dell'incremento della dotazione organica, dell'ampiezza e quantità dei servizi erogati e del conseguente incremento della complessità gestionale dell'Agenzia.

L'Area è stata inoltre impegnata nel processo di definizione, con le OO.SS. e le RSU, di un accordo per la regolamentazione sperimentale, per la durata di un anno, dell'organizzazione del lavoro in smart working.

#### 4.1.1 Dotazione risorse di periodo

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansione, livello e tipologia di contratto al 31.12.2021. Esso risulta composto da n. 111 risorse a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato, n. 19 risorse in somministrazione pari ad un costo complessivo di € 5.261.680.

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021													Piano potenziamento 31.12.2021 risorse in distacco dgr DGR XI / 3319 Seduta del 30.06.2020	
Amministratore Unico													1	
Servizi	Categoria					N. dipendenti				Personale somminist.	Personale somminist. Potenziamento	Totale	Totale	
	QD	D	C	B	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.					
<b>DIREZIONE E APICALI</b>														
Direttore Generale	1					1							1	1
Direttori di area	1	5				6							6	
<b>AREA LAVORO</b>														
Responsabile CPI		2				2							2	
Staff lavoro + Osservatorio			1			1							1	5
C.P.I. Seregno			5			5	di cui n. 1 (PT 55,56%)			3	1		9	2
C.P.I. Vimercate + Concorezzo			5			5				1	1		7	4
C.P.I. Monza		2	8			10	di cui (n. 1 PT 90%; n.2 PT			1			11	14

								86%;n.1 69,44%)							
C.P.I. Cesano Maderno					2								1	3	6
Monza Via Grigna					3									3	
<b>AREA FORMAZIONE</b>															
Responsabili CFP					3									3	
C.F.P. Seregno			14	8	2		24	di cui n. 3 PT 50% n. 1 PT 81%	1		di cui n. 1 PT 50,55%		5		30
C.F.P. Meda			15	8		1	24	di cui n. 1 PT 75%; n. PT 50%; n. 1 PT30%					3		27
C.F.P. Concorezzo			7	2			9		1		di cui n. 1 PT 30%		1		11
<b>AREA AMMINISTRATIVA - R.U. - COMUNICAZIONE E AFFARI GENERALI</b>															
Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane					6		6	di cui n. 1 (PT 69,44%)					2	8	2
<b>SUB-TOTALE</b>							6						2	8	
<b>AREA ICT/COMUNICAZIONE</b>															
Servizi informatici e comunicazione					3		3							3	4
<b>AREA TECNICA</b>															
Acquisti, Gare e Appalti					2		2							2	3
<b>SERVIZI DI RETE</b>															
Personale - MKTG Territoriale			2	3			5							5	
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	2	50	56	2	1	111			2			14	5	132	41

#### 4.1.2 Report variazioni personale di periodo

Le linee di indirizzo in materia di funzionamento, risorse finanziarie e strumentali emanate con Decreto Presidenziale n. 119 del 27/10/2020 hanno rappresentato il punto di riferimento per la programmazione/sviluppo delle linee strategiche e di gestione operativa dell'azienda.

Il 2021 si è distinto per un elevatissimo dinamismo all'interno della dotazione organica aziendale, con un incremento di circa il 30% 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 cessazioni si segnalano:

- n. 2 risorse dell'area Formazione hanno presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 3 risorse dell'area Formazione per dimissioni volontarie;
- n. 3 risorse dell'area Formazione per scadenza contratto a tempo determinato;
- n. 1 risorsa dell'area Lavoro ha presentato lettera di dimissioni per pensionamento;
- n. 3 risorse dell'area Lavoro per dimissioni volontarie.

Riguardo alle procedure di scorrimento delle graduatorie a cui è seguita formale assunzione si segnala il seguente bando ad evidenza pubblica:

- n. 1 risorsa a tempo indeterminato e parziale, profilo "Tecnico processi formativi e orientativi - Laboratorio scienze motorie", scorrimento graduatoria del Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 tecnico processi formativi e orientativi - laboratorio scienze motorie" - CAT. C1, approvata con determinazione del Direttore Generale n. 216 del 05/07/2021;

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

1. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - economia e diritto" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 221 del 05/10/2020;
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 processi formativi e orientativi - Scienze del turismo" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 230 del 09/10/2020;
3. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Lingua italiana" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 257 del 23/10/2020;
4. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Matematica e scienze" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 269 del 30/10/2020;
5. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 2 "Specialista processi formativi e orientativi - lingua inglese e spagnolo" - cat. D1 approvato con determinazione dirigenziale n. 242 del 16/10/2020;
6. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n.1 "Specialista area amministrativa ed economico-finanziaria" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 279 del 06/11/2020;

7. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato tempo pieno di n.1 "Specialista Area Risorse Umane" - Cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 322 del 18/12/2020.
8. Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato di n. 3 "Istruttore servizi formativi - Segreteria didattica" - CAT. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 197 del 16/09/2020.

Per i bandi dal n. 1 al n. 8 sono state sospese le prove concorsuali a seguito dell'entrata in vigore dal 06/11/2020 del DPCM del 03/11/2020 ai fini della prevenzione e contenimento dell'emergenza sanitaria Covid19 e si sono concluse nel corso del 2021.

9. Avviso interno di avvio delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) al personale di AFOL Monza e Brianza", determina dirigenziale n. 339 del 02/11/2021;
10. Avvio di "Indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica Pubblicazione indagine interna riservata ai dipendenti appartenenti alla categoria giuridica "D" per il conferimento di incarichi di "Posizione Organizzativa: n. 1 incarico di Direttore Area Amministrativa ed Economico Finanziaria Fascia C; Direttore Area Risorse Umane Fascia B; Responsabile CPI Seregno e Cesano Maderno - Fascia H" con determina dirigenziale n. 115 del 31/03/2021;"
11. Avviso pubblico per il conferimento dell'incarico di nucleo di valutazione monocratico di Afol Monza e Brianza per il triennio 2022-2024 con verbale dell'amministratore Unico n. 82 del 12/11/2021;
12. Rinnovo per l'anno 2022 dell'incarico RSPP – Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, determina dirigenziale n. 400 del 21/12/2021.

#### 4.1.3 Elenco Contratti attivi personale non dipendente di periodo

Dato al 31/12/2021.

Ragione sociale	Area	Attività	Lavoro autonomo	Occasionale
ARNABOLDI FEDERICA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	3.745,44 €	
ARNABOLDI MARTA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	4.491,60 €	
AROSIO SABRINA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	1.148,16 €	
ATRINI MARIAPIA MADDALENA	Formazione	DOCENZA	3.300,00 €	
BARONCHELLI ANA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	2.240,00 €	
BASSI GIULIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	237,12 €	
BERNAREGGI CRISTIAN	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		236,64 €
BEVACQUA MASSIMILIANO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	237,12 €	
BEVILACQUA SERGIO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	237,12 €	
BOLOGNINO SILVIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	19.056,00 €	
BONA' CLAUDIA ANGELA	Lavoro	ORIENTAMENTO AL LAVORO		2.961,00 €
BONAFEDE ALESSANDRO	Formazione	DOCENZA	1.748,00 €	

Ragione sociale	Area	Attività	Lavoro autonomo	Occasionale
BOTTA' MARINO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		245,88 €
BRIATORE ELENA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	5.928,00 €	
BROCCHIERI FABRIZIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	10.057,84 €	
BURATTI SIMONE	Formazione	DOCENZA	2.119,56 €	
CAFARO IDA NICOLETTA	Formazione	DOCENZA	499,20 €	
CAIELLI CHRISTIAN	Formazione	DOCENZA	7.956,00 €	
CANGIULLI MARIANO	Formazione	DOCENZA	2.280,00 €	
CASSANELLI SILVIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		1.974,00 €
CHINELLI MASSIMILIANO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		7.066,00 €
COLOMBO MASSIMO LUIGI	Formazione	DOCENZA	8.100,00 €	
COLOMBO VINCENZO	Formazione	DOCENZA	210,00 €	
COMI LUCA	Lavoro	DOCENZA	5.000,00 €	
CORNAGGIA DAVIDE MICHELE GIOVA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	2.131,80 €	
COSTANZO CHIARA	Lavoro	DOCENZA	3.150,00 €	
D'AMORE GIOVANNI	Formazione	ORIENTATORE/TUTOR	0,00 €	
DE TURSI FABIOLA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		245,88 €
DI GIANNANTONIO DAMIANO GUGLIELMO	Formazione	DOCENZA	3.902,40 €	
DONATO SILVIA	Formazione	DOCENZA	1.747,20 €	
FARANDA PATRIZIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	3.940,60 €	
FERRETTO VITO	Formazione	DOCENZA		2.181,90 €
FRIGERIO EMANUELE LINO	Formazione	DOCENZA	6.090,00 €	
GADALETA ELENA MARIA GIUSEPPI	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	3.876,00 €	
GANGAI ALESSANDRA CARLA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	1.664,00 €	
GIACONI STEFANO	Formazione	DOCENZA		1.558,50 €
GREGORINI ANGELA BARBARA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	600,00 €	
LODOLA PAOLO	Formazione	DOCENZA	11.544,00 €	
LOMARTIRE CRISTINA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	10.304,00 €	
LONGONI SIMONE MARIO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		1.234,28 €
LUPI MASSIMO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	836,28 €	
MAGNI MARIA ASSUNTA	Formazione	DOCENZA	9.924,00 €	
MAGNI PATRIZIA	Formazione	DOCENZA		900,00 €

Ragione sociale	Area	Attività	Lavoro autonomo	Occasionale
MANIEZZO MANUEL	Formazione	DOCENZA	9.515,00 €	
MONOLO DANIELE	Formazione	DOCENZA	2.371,20 €	
MONTI CRISTIAN	Formazione	DOCENZA		3.117,00 €
MORETTO ORIANA	Formazione	DOCENZA		2.119,56 €
MORI CHIARA	Formazione	DOCENZA	786,24 €	
NOBILE MARIANNA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	1.566,72 €	
NORIS GIULIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	18.742,50 €	
PANDOLFI SIMONA	Formazione	DOCENZA	4.000,00 €	
PASINI MARILENA	Formazione	DOCENZA	4.680,00 €	
PENCO EMANUELE MARIA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	999,60 €	
PISEDDU GIULIANO	Formazione	DOCENZA	1.119,09 €	
POLISTENA EMANUELA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR		122,94 €
POZZOLI FABIO	Formazione	DOCENZA	7.500,00 €	
PRAINO ANGELO	Formazione	DOCENZA	2.659,20 €	
QUARENGHI ANDREA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	4.732,80 €	
SALA RAMONA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	3.380,00 €	
SCAGLIA ELEONORA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	5.814,00 €	
SCARPELLINI MAURO	Formazione	DOCENZA		872,76 €
SELMI SARA	Formazione	DOCENZA	10.410,00 €	
TAGLIABUE GIANNI	Formazione	DOCENZA	14.082,20 €	
TAVECCHIO ALESSIO	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	188,00 €	
TERUZZI FRANCESCA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	1.323,92 €	
TETI MAURO CRISTIAN	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	1.198,08 €	
TIEGHI LAURA	Formazione	DOCENZA	980,00 €	
TREZZI FEDERICO	Formazione	DOCENZA	9.620,00 €	
VENTURA PAMELA ROBERTA	Lavoro	ORIENTATORE/TUTOR	5.814,00 €	

#### 4.1.4 Le consulenze specialistiche/servizi specialistici di periodo

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



Fornitore	Descrizione	Dal	Al	Totale
AMMENDOLEA GIORGIA	Affidamento diretto dell'incarico di assistenza giuridico legale e tecnico operativo al RUP in ambito normativo di gare ed appalti, progetto potenziamento centri per l'impiego di AFOL MB,	12/05/2021	31/12/2021	8.775,00 €
BELLI GIANLUIGI	"Sviluppo della funzionalità e dell'assistenza tecnica dell'Applicativo JOSHUA"	23/09/2021	31/12/2021	3.120,00 €
BACCHIOCCHI STEFANO	Responsabile protezione dati DPO	01/01/2021	31/12/2021	3.679,52 €
BERTAGNA GIANLUCA	Nucleo di valutazione	01/01/2021	31/12/2021	5.075,20 €
CREMASCOLI MARCO	Consulenza del lavoro	01/01/2021	31/12/2021	15.592,54 €
GIANNONI STEFANO	Revisore unico	01/01/2021	31/12/2021	16.392,90 €
MBODJ PAPA ABDOULAYE	Incarico organismo di vigilanza dlgs.231/01 - legge 190 e formazione	01/01/2021	31/12/2021	4.000,00 €
PEPE VALENTINA	Assistenza Giuridico Legale in Materia di Diritto del Lavoro	01/01/2021	29/04/2021	25.731,26
STUDIO LEGALE PEPE & ASSOCIATI	Prestazioni professionali di assistenza e consulenza legale	01/01/2021	31/12/2021	22.667,00 €
STUDIO AVV. TAMOS	Patrocinio in giudizio in materia di diritto del lavoro	01/01/2021	31/12/2021	15.915,70 €
REDAELLI MARCO ELOSIO	Direzione lavori CFP Pertini	01/01/2021	31/12/2021	6.978,40 €
VILLANI UMBERTO	Adeguamenti lavori edili- sicurezza	01/01/2021	31/12/2021	867,22 €
VILLANI UMBERTO	Espletamento Pratica Acquisizione C.P. Incendi VVFF per i Plessi Scolastici	01/01/2021	31/12/2021	5.202,08

#### 4.1.5 Sviluppo HR

Anche per l'anno 2021 si è provveduto a predisporre il Piano della Formazione, volto a soddisfare le esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale, in base alla rilevazione dei bisogni formativi individuati. Esso, in stretto raccordo con il Piano delle Azioni Positive, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, si è articolato nelle seguenti macro aree:

Formazione trasversale derivante da obblighi normativi:

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

Formazione trasversale per potenziare "Soft Skills":

- Excel avanzato
- Le competenze a supporto del management
- Budgeting and reporting - lettura dati economico finanziari a fini direzionali

- La prevenzione dello stress lavoro correlato: cosa è possibile mettere in campo come azioni concrete, strumenti e nuove modalità contro covid-19
- Lo Smart working come strumento flessibile
- Gestire la complessità

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.

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

La formazione trasversale attraverso l'utilizzo di Fondi interprofessionali (Fondimpresa) per l'acquisizione e rafforzamento delle cosiddette di "soft skills" è stata effettuata parzialmente a causa dell'emergenza sanitaria. I corsi verranno erogati nel 2022.

Il Piano della Formazione, approvato con Verbale dell'Amministratore Unico n. 19 del 30/03/2021, ha previsto l'erogazione al 31/12/2021 di n. 1.956 ore di formazione.

Il piano è disponibile sul sito istituzionale:

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

L'elenco dei corsi erogati nel corso del 2021 è disponibile al link:

T:\17 Piano della formazione\Formazione 2021\Macro Piano Formazione 2021 aggiornamento al 31.12.21.xls

Il completamento del Piano di Azioni Positive 2020-2022, si è sviluppato in stretta continuità con il precedente per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Esso, articolato in quattro macro aree, ha sviluppato azioni a valere su:

- Ambiente di lavoro e benessere organizzativo: tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni grazie a condizioni di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. Adozione di tutte le azioni per prevenire infortuni e i rischi professionali e formazione sugli adempimenti connessi alla gestione emergenza Covid.
- Formazione e informazione: sono state promosse attività formative ed informative al fine di favorire la diffusione della cultura di genere mediante il rafforzamento delle competenze, la diffusione della cultura consapevole della differenza di genere, il miglioramento della comunicazione e della informazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo. In particolare, la partecipazione a due percorsi formativi sulla violenza di genere: La violenza di genere: accogliere e prendersi cura delle donne vittime di violenza nella rete Artemide (20 ore), Violenza di genere la donna nei percorsi di autonomia casa-lavoro: come orientarsi tra bisogno, desideri e snodi della rete (12 ore). Partecipazione a seminario: Donne e lavoro tra pandemia e ripresa: quale sviluppo per l'occupazione femminile in Lombardia (1,5). Nell'ambito del progetto Family Hub 3.0: realizzazione di 3 focus group con le Pubbliche Amministrazioni e le Imprese del territorio e di due seminari sulle tematiche di Smart working

rivolte a tutte le Pubbliche Amministrazioni (*"Smart working: prospettive ed evoluzioni future del lavoro agile nella PA"*).

- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro: sono state promosse diverse iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro. A tal fine sono state previste forme di affiancamento, supporto e aggiornamento al rientro da assenze prolungate.
- Diffusione, comunicazione e ascolto: si sono assicurate la comunicazione, la trasparenza, la diffusione e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente mediante azioni di ascolto/confronto con i dipendenti tese a migliorare i processi lavorativi, e di confronto /collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, in primo luogo la Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).

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

<https://docsuite.afolmonzabrianza.it/AmministrazioneTrasparente/SeriesItem.aspx?IdSeriesItem=2446>

La gestione dell'intero Ciclo di Valutazione delle performance aziendali, mediante:

- l'approvazione del Piano delle Performance anno 2021, previa validazione del Nucleo di Valutazione (verbale del 4/03/2021) e approvato con verbale dell'Amministratore Unico n. 15 del 9/03/2021;
- consuntivazione e valutazione finale delle performance anno 2020, approvata con verbale dell'Amministratore Unico n. 35 del 13/05/2021;
- valutazione intermedia al 30/06/2021 degli obiettivi del Piano 2021 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 27/07/2021, è stata approvata con Verbale dell'Amministratore Unico n. 54 del 30/07/2021.

Il Ciclo di gestione delle performance anno 2021 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.

#### 4.1.6 Gestione Giuridica

L'area della gestione giuridica ha previsto:

- la supervisione dei rapporti giuridico-amministrativi delle risorse che a vario titolo operano all'interno dell'azienda, compresa la gestione dell'attività relativa ai procedimenti disciplinari;
- il monitoraggio degli adempimenti connessi alla gestione delle risorse assunte con contratto di somministrazione in riferimento alla Determinazione n. 168 del 27/06/2018 e n. 271 del 9/09/2021.

Numero contratti	Descrizione mansione	Data Inizio Contratto	Data Fine Contratto
1	Addetto amministrativo e rendicontazione	20/09/2021	30/11/2021

2	Operatore mercato del lavoro	13/09/2021	31/12/2021
3	Tutor servizi politiche attive del lavoro	30/08/2021	31/12/2021
4	Operatore mercato del lavoro	19/07/2021	31/10/2021
5	Operatore mercato del lavoro	01/07/2021	31/12/2021
6	Tutor servizi politiche attive del lavoro	01/06/2021	31/12/2021
7	Operatore mercato del lavoro	14/04/2021	30/06/2021
8	Tutor servizi politiche attive del lavoro	12/04/2021	31/12/2021
9	Bidello/Commesso	08/04/2021	25/06/2021
10	Tutor servizi politiche attive del lavoro	11/01/2021	30/06/2021
11	Docente formatore nell'area formativa - lingua italiana	04/10/2021	30/06/2022
12	Docente formatore nell'area formativa linguistica - lingua italiana e storia	11/10/2021	30/06/2022
13	Operatore mercato del lavoro	08/11/2021	31/12/2021
14	Docente formatore nell'area formativa storicogeografico, giuridica ed economica - diritto ed educazione civica	04/10/2021	30/06/2022
15	Addetto Risorse Umane	18/10/2021	30/06/2022
16	Segreteria didattica	04/10/2021	30/06/2022
17	Docente formatore nell'area formativa tecnico professionale - laboratorio macchine utensili	04/10/2021	30/06/2022
18	Docente formatore nell'area formativa matematica, scientifico tecnologica - matematica e informatica	18/10/2021	30/06/2022
19	Docente laboratorio figurino	18/10/2021	30/06/2022
20	Addetto amministrativo e rendicontazione	20/09/2021	30/06/2022
21	Docente laboratorio di falegnameria e tecnologia del legno	04/10/2021	31/12/2021
22	Operatore mercato del lavoro	08/11/2021	31/12/2021
23	Operatore mercato del lavoro	08/11/2021	31/12/2021
24	Bidello/Commesso	04/10/2021	30/06/2022
25	Docente formatore nell'area formativa tecnico professionale - tecnologia, elettronica auto, laboratorio riparazione di veicoli a motore	04/10/2021	30/06/2022

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

- 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 "Specialista area amministrativa ed economico-finanziaria" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 23 del 01/02/2021.
- 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 tempo pieno di n.1 "Specialista Area Risorse Umane" - Cat. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 72 del 04/03/2021.

- Assunzione di n. 1 risorse 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. 2 "Specialista processi formativi e orientativi – lingua inglese e spagnolo" - cat. D1 approvato con determinazione dirigenziale n. 125 del 09/04/2021.
- Assunzione di n. 1 risorsa a tempo indeterminato a seguito di Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - economia e diritto" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 165 del 24/05/2021.
- Assunzione di n. 1 risorsa a tempo indeterminato a seguito di Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato di n. 3 "Istruttore servizi formativi - Segreteria didattica" - CAT. C1, approvato con determinazione dirigenziale n. 244 del 30/07/2021.
- Assunzione di n. 1 risorse 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. 2 "Specialista processi formativi e orientativi – lingua inglese e spagnolo" - cat. D1 approvato con determinazione dirigenziale n. 244 del 30/07/2021.
- 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 "Specialista processi formativi e orientativi - Lingua italiana" - CAT. D1, n. 244 del 30/07/2021.
- Assunzione di n. 1 risorsa Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Scienze del turismo" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 244 del 30/07/2021.
- Assunzione di n. 1 Bando di concorso ad evidenza pubblica per titoli ed esami per l'eventuale assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno di n. 1 "Specialista processi formativi e orientativi - Matematica e scienze" - CAT. D1, approvato con determinazione dirigenziale n. 244 del 30/07/2021.

#### Assunzioni a tempo determinato:

- 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 2021/2022, nominato dalla Curia Arcivescovile dell'Arcidiocesi di Milano.

#### Rispetto ai contratti di somministrazioni attivati si segnalano:

- n. 11 contratti – area formazione;
- n. 4 contratti – area lavoro;
- n. 10 contratti – potenziamento CPI.

#### Rispetto all'inserimento del personale in distacco funzionale presso AFOL al 31.12.2021, a valere sul progetto del piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, sono stati inseriti:

- 3 risorse categoria D profilo professionale "informatico statistico";
- 5 risorse categoria C, profilo professionale "operatore informatico";
- 23 risorse categoria D, profilo professionale "specialista del Mercato del Lavoro";

- 10 risorse categoria C, profilo professionale “operatore del Mercato del Lavoro”.

#### 4.1.7 Gestione Economico Previdenziale

Rispetto agli adempimenti economico-previdenziali si conferma:

- riconoscimenti arretrati retributivi dovuti ai Dirigenti per effetto del rinnovo del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali – area della dirigenza;
- la gestione degli adempimenti per il riconoscimento della progressione economica per l’anno 2021 agli aventi diritto definiti in base all’art. 8 del Contratto integrativo aziendale Afol sottoscritto il 18/10/2019;
- la gestione con il service paghe gli aspetti previdenziali del personale dipendente;
- la gestione degli adempimenti della posizione previdenziale in caso di quiescenza dei dipendenti pari a n. 3.

## 4.2 Amministrazione, finanza e controllo

Il lavoro svolto dalla Direzione Amministrativa nel corso del 2021 è stato particolarmente impegnativo in termini di monitoraggio e controllo degli obiettivi di bilancio assegnati.

L’attività è stata segnata in generale dal perdurare della crisi epidemiologica COVID-19 e dall’impatto generato dal Piano Regionale di Potenziamento dei CPI per il quale Afol è ente attuatore della Provincia MB.

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 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, allo scopo di:

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

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

### 4.3 Acquisti

Il *Codice dei contratti pubblici*, D.Lgs 50/2016, negli ultimi anni è stato oggetto di importanti modifiche; alcune vere e proprie abrogazioni, nell'ottica di adeguamento alle innumerevoli procedure di infrazione comunitarie ricevute dallo Stato italiano, a fronte di disposizioni normative non molto in linea con le direttive comunitarie; altre, invece, di tipo temporaneo, a scadenza, quindi di maggiore cautela, attraverso, quindi, la sospensione a titolo sperimentale degli effetti di alcune disposizioni normative per un determinato periodo, e successiva osservazione degli effetti prodotti dalla sospensione stessa. Su questa direttiva, i recenti due decreti c.d. *Semplificazione*, (D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito nella L. 11 settembre 2020, n. 120, poi modificato dal D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito nella L. 29 luglio 2021, n. 108), intervenuti in occasione della pandemia da SARS-Cov-2, ma con l'intento di arrivare alla tanto ambita "semplificazione" ricercata e discussa ormai da troppi anni dal nostro legislatore, con l'intento di sbloccare il settore degli appalti pubblici e delle costruzioni in generale, e di istituire un sistema che vada anche oltre la data di scadenza legata alla ipotetica fine della pandemia; questo perché i due provvedimenti intervengono in modo importante su alcuni istituti, soprattutto con riferimento alle modalità di affidamento dei contratti pubblici.

Premesso quanto sopra, di seguito si illustrano le novità come risultanti dai due decreti *Semplificazione*:

- Innalzamento della soglia per l'affidamento diretto di contratti aventi ad oggetto servizi e forniture. Ed infatti, per le procedure avviate a partire dal 1° giugno 2021, è possibile procedere all'affidamento diretto di servizi e forniture per un valore fino a 139.000,00 €, anziché 75.000,00 € come originariamente previsto dal primo Decreto *Semplificazioni*. La norma (art. 1, comma 2, lett. a) del D.L. n. 76/2020 così come modificato) precisa che l'affidamento può avvenire "anche senza consultazione di più operatori economici, fermo restando il rispetto dei principi di cui all'articolo 30 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50".
- Modificata anche la soglia della procedura negoziata senza bando con l'invito di almeno 5 operatori, che è ora prevista per i servizi e le forniture di importo superiore a 139.000,00 € (anziché 75.000,00 €) ed inferiori alla soglia comunitaria (214.000,00 €).
- Per gli appalti di lavori, per i quali la nuova disciplina dell'articolo 51 prevede infatti due sole soglie per procedura negoziata senza bando, abbiamo la situazione come di seguito illustrata:
  - o con invito di almeno 5 operatori per importi tra 150.000,00 € e 1.000.000,00 €;
  - o con invito di almeno 10 operatori per importi tra 1.000.000,00 € e la soglia comunitaria (5.350.000,00 €).

Abrogata, quindi, la norma che prevedeva l'affidamento di lavori con procedura negoziata senza bando con invito di 10 operatori per importi compresi tra 350.000,00 e 1.000.000,00 € e quella che prevedeva l'invito di 15 operatori per importi compresi tra 1.000.000,00 € e la soglia comunitaria.

- Per gli affidamenti sotto-soglia vengono estese fino al 30 giugno 2023 le disposizioni che prevedevano la possibilità per le Stazioni Appaltanti di non richiedere la garanzia provvisoria e per la fascia delle procedure negoziate l'esclusione automatica delle offerte anomale nel caso in cui il numero di offerte ammesse sia pari o superiore a cinque con criterio di aggiudicazione al prezzo più basso.

Il D.L. n. 77 del 2021 reca significative modifiche anche alla disciplina del subappalto contenuta all'art. 105 del *Codice dei Contratti pubblici*. La normativa cerca di risolvere parte degli aspetti oggetto delle diverse messe in mora subite dallo Stato italiano ad opera della Commissione Europea per il non corretto recepimento dei principi riportati nelle direttive del 2014 in materia di subappalto (la norma più contestata riguardava il limite percentuale, affatto giustificato, posto alla quota subappaltabile dal legislatore interno).

A seguito dei rilievi comunitari, la disciplina del subappalto è stata profondamente innovata dal provvedimento in esame. A partire dal 1° giugno 2021 e fino al 31 ottobre 2021, già la quota massima subappaltabile era stata elevata sino al 50%, laddove con il decreto "*Sblocca cantieri*" avevamo una quota fissata pari al 40%.

Dal 1° novembre 2021, invece, sono venute meno le percentuali prefissate dal legislatore, ma le stazioni appaltanti, previa adeguata motivazione, possono stabilire gara per gara un limite massimo al subappalto. La fissazione di un tetto massimo al subappalto deve essere motivata nella determina a contrarre, eventualmente avvalendosi del parere delle Prefetture competenti, e riportato nei documenti di gara, indicando le prestazioni o lavorazioni da eseguire a cura dell'aggiudicatario in ragione:

1. delle specifiche caratteristiche dell'appalto, ivi comprese quelle di cui alle categorie SIOS per quanto riguarda gli appalti di lavori;
2. dell'esigenza, tenuto conto della natura o della complessità delle prestazioni o delle lavorazioni da effettuare, di rafforzare il controllo delle attività di cantiere e più in generale dei luoghi di lavoro e di garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori;
3. ovvero di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali, a meno che i subappaltatori siano iscritti nelle c.d. "white list", iscrizione obbligatoria per gli operatori economici che svolgono alcune delle attività individuate dalla normativa come "a rischio di infiltrazione mafiosa".

Tale piena liberalizzazione del subappalto viene, in parte, ridimensionata con la assoluta novità della previsione della responsabilità solidale del subappaltatore per quanto riguarda la corretta esecuzione dell'appalto.

Sempre con riferimento all'articolo 105, si ricorda una ulteriore importante modifica di derivazione comunitaria al comma 14, che prevedeva inizialmente che l'aggiudicatario dell'appalto dovesse praticare, per le prestazioni affidate in subappalto, gli stessi prezzi risultanti dall'aggiudicazione con un ribasso non superiore al 20%; tale previsione è stata eliminata interamente e sostituita dal mero obbligo, in capo all'appaltatore, di garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e dall'obbligo di riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo almeno pari a quello dell'appaltatore.

Ulteriori recenti modifiche in materia di appalti pubblici sono intervenute a seguito dell'entrata in vigore della c.d. Legge Europea del 23 dicembre 2021, n. 238, recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020*", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale, Serie Generale, n. 12 del 17 gennaio 2022, in vigore dal 1° febbraio 2022.



Al riguardo, anzitutto va ricordato che la legge europea rappresenta uno strumento volto a garantire l'adeguamento dell'ordinamento nazionale all'ordinamento europeo, con particolare riguardo ai casi di non corretto recepimento della normativa europea, sollevati nell'ambito di procedure di infrazione.

Ciò premesso, per quanto di interesse del settore dei lavori pubblici, l'articolo 10 del provvedimento in commento, rubricato "disposizioni in materia di contratti pubblici. Procedura di infrazione n. 2018/2273", interviene sul Codice di settore (D.lgs. 50/2016), con l'obiettivo di rispondere alla procedura di infrazione 2018/2273. Di seguito, una sintesi dei suoi principali contenuti.

- Principali novità in tema di requisiti generali. Oltre alle abrogazioni legate all'istituto della terna del subappaltatore e a tutto ciò che ne conseguiva, in tema di irregolarità fiscali e contributive, si segnalano le modifiche che intervengono sul quinto periodo del comma 4 dell'articolo 80, che, com'è noto, regola le ipotesi di esclusione del concorrente dalla partecipazione a una procedura d'appalto se la stazione appaltante è a conoscenza e può adeguatamente dimostrare che lo stesso abbia commesso gravi violazioni non definitivamente accertate agli obblighi relativi al pagamento di imposte e tasse o contributi previdenziali. Al riguardo, con riferimento alla regolarità fiscale, la novella precisa che costituiscono gravi violazioni non definitivamente accertate in materia fiscale, quelle stabilite da un apposito decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e previo parere del Dipartimento per le politiche europee della Presidenza del Consiglio dei ministri, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore delle disposizioni in commento, recante limiti e condizioni per l'operatività della causa di esclusione relativa a violazioni non definitivamente accertate che, in ogni caso, devono essere correlate al valore dell'appalto e comunque di importo non inferiore a 35.000 euro.
- Quanto alla disciplina del subappalto, viene disposta la soppressione del divieto - previsto al comma 4 - di affidare il subappalto ad altro concorrente che abbia partecipato alla medesima gara.
- Le novità in materia di pagamenti. Il provvedimento interviene anche a modificare l'art. 113-bis del Codice 50/2016, in tema di pagamenti, introducendo i commi 1-bis, 1-ter, 1-quater, 1-quinquies e 1-sexies, con l'obiettivo di rendere più definiti e trasparenti i vari passaggi, dal raggiungimento delle condizioni contrattuali per l'adozione dello stato di avanzamento dei lavori, all'emissione del certificato di pagamento fino al pagamento dell'appaltatore (trenta giorni da emissione del SAL). Viene inoltre precisato che l'esecutore può emettere fattura al momento dell'adozione dello stato di avanzamento dei lavori, in quanto l'emissione della stessa non è subordinata al rilascio del certificato di pagamento da parte del RUP (comma 1-sexies).

Tenuto conto della continua evoluzione normativa in materia, Afol MB ha intensificato il costante confronto maturato negli anni con la CUC della provincia di Monza e della Brianza, con l'obiettivo di coniugare le modalità operative e di svolgimento delle gare, nel rispetto delle nuove regole.

È stato aggiornato il Regolamento concernente le modalità di affidamento degli appalti sottosoglia e, nello specifico, degli affidamenti diretti, di competenza degli uffici di Afol.

Infine, alla luce delle numerose procedure di affidamento che Afol si appresta ad effettuare nei prossimi mesi, si è deciso di stipulare appositi contratti con consulenti aventi specifica formazione in materia accanto ad un confronto sia interno con le aree, sia esterno con la CUC della provincia di Monza e della Brianza, con cui è attiva una Convenzione per la gestione degli affidamenti relativi a servizi e forniture, di norma, sopra € 139.000 e lavori sopra €150.000.

La programmazione e gestione del piano annuale degli acquisti sono stati implementati regolarmente. Afol ha operato in linea con gli adeguamenti previsti dalla normativa vigente in materia, recependo modifiche e integrazioni intervenute per fronteggiare la particolare situazione emergenziale e quella ordinaria.

Nel corso del 2021 sono stati effettuati gli acquisti coerentemente con le esigenze delle aree, anche se con qualche ritardo a causa della mancata disponibilità di alcune materie prime che ha dilatato la realizzazione di alcuni interventi di manutenzione edili ed impiantistici.

AFOL MB, oltre all'attivazione delle convenzioni CONSIP laddove prescritto dalla legge, si avvale di altre piattaforme di acquisto, messe a disposizione da Regione Lombardia, cioè SINTEL - ARIA e NECA (mercato elettronico), oltre che MEPA (mercato elettronico).

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

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

MODALITA D'ACQUISTO	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	TOTALE
Acquisti carb/lubr VETTURA parz. deducibili (IVA DETR. 40%)		16.728,64 €				16.728,64 €
Acquisti dispositivi e indumenti protettivi	20.563,10 €					20.563,10 €
Acquisti libri e riviste	9.140,30 €					9.140,30 €
Acquisti materiale didattico corsi DDIF	17.295,63 €				46.864,76 €	64.160,39 €
Acquisti materiale vario	3.554,00 €					3.554,00 €
Acquisto cancelleria, stampati e fornitura ufficio	3.296,20 €			8.598,07 €		11.894,27 €
Altri servizi professionali a PIVA	40.735,80 €				37.942,00 €	78.677,80 €
Assicurazioni e fidejussioni	38.093,25 €				22.354,33 €	60.447,58 €
Assistenza/Manutenzione HW/SW	2.701,08 €				60.871,92 €	63.573,00 €
Attrezzature varie			1.159,00 €		3.294,00 €	4.453,00 €
Canoni telefonia e traffico dati	24.026,44 €	18.515,11 €				42.541,55 €
Costi di comunicazione					12.957,62 €	12.957,62 €
Costi di smaltimento rifiuti					2.440,00 €	2.440,00 €
Costi gestione portale web	3.969,05 €					3.969,05 €
Costi telefoni cellulari parz. ded.	610,00 €					610,00 €
Costi traffico voce	1.708,00 €					1.708,00 €

MODALITA D'ACQUISTO	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	TOTALE
Covid19 - Attrezzatura inf. 516 €	15.940,46 €		1.616,50 €			17.556,96 €
Covid19 - Imp. Specifici					32.976,60 €	32.976,60 €
Covid19 - Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche	32.940,00 €		32.721,62 €			65.661,62 €
DGR 1330-16k - Macch. elettr. uff. didattiche		2.440,56 €	11.173,98 €			13.614,54 €
DGR 3837 2020 - Altri servizi professionali					61.658,80 €	61.658,80 €
DGR 3837 2020 - Apparecchiature elettr. < 516€			2.146,22 €			2.146,22 €
DGR 3837 2020 - Sp. Adatt. locali terzi CPI Seregno					23.874,79 €	23.874,79 €
Formazione/Aggiornament o personale	2.350,28 €		920,00 €		13.200,40 €	16.470,68 €
Fornitura acqua potabile	11.220,00 €					11.220,00 €
Fornitura calore (teleriscaldamento)	45.140,00 €					45.140,00 €
Fornitura energia elettrica	36,60 €	205.528,22 €				205.564,82 €
Fornitura gas/metano		30.134,00 €				30.134,00 €
Fotocopiatrice (eccedenza consumi)					14.640,00 €	14.640,00 €
Licenze d'uso Software	51.269,96 €		15.853,09 €		23.237,34 €	90.360,39 €
Macchine elettroniche d'ufficio e didattiche			527,67 €			527,67 €
Manut. Attrezzature didattiche e di laboratorio proprie	13.832,36 €				3.111,00 €	16.943,36 €
Manut. Ordinaria/straordinaria impianti e immobili di terzi	5.809,64 €				116.342,21 €	122.151,85 €
Manut. Ordinarie/straordinarie attrezzature e impianti propri	2.478,80 €				3.574,60 €	6.053,40 €
Medico competente					1.200,00 €	1.200,00 €
Noleggio attrezzature	915,00 €	25.038,94 €			42.930,24 €	68.884,18 €

MODALITA D'ACQUISTO	AFOL	CONSIP	MEPA	NECA	SINTEL	TOTALE
Organismo di vigilanza disciplina 231					5.124,00 €	5.124,00 €
Prestazioni Ausiliari (bidelli e guardiania)					51.304,45 €	51.304,45 €
Prestazioni personale interinale amm.vo (costo personale)		8.216,10 €			694.021,77 €	702.237,87 €
Seminari e Convegni (organizzazione eventi, rinfreschi, altro)	9.937,80 €					9.937,80 €
Servizio di pulizia	17.537,26 €	133,60 €			163.264,98 €	180.935,84 €
Servizio elaborazione paghe					66.203,92 €	66.203,92 €
Servizio sostegno scolastico					269.242,84 €	269.242,84 €
Spese adatt. locali di terzi Pr.MB (CPI/CFPSeregno - Meda)					14.269,34 €	14.269,34 €
Spese di vigilanza					8.414,48 €	8.414,48 €
Spese gestione/manut. adempimenti Legge 81/08	366,00 €				10.858,00 €	11.224,00 €
Spese gestione/manut. Sistema Qualità	2.928,00 €				2.440,00 €	5.368,00 €
Spese viaggio allievi	51.641,22 €				4.928,00 €	56.569,22 €
Tickets restaurant		166.119,91 €				166.119,91 €
Visite mediche					8.000,00 €	8.000,00 €

Di seguito si riporta la riclassificazione degli acquisti in base alla tipologia di procedura effettuata nel 2021, a confronto con lo stesso periodo degli anni precedenti. La riclassificazione risente ancora dell'impostazione antecedente all'evoluzione delle normative, nello specifico del *Codice dei contratti Pubblici* - d.lgs. 50/2016

Modalità d'acquisto /quantità (numero)	2021 progressivo	2020 progressivo	2019 progressivo
Procedura aperta	6	4	3
Adesione accordo Q. /convenzioni	20	59	26
Affidamento diretto previa richiesta preventivo / confronto competitivo	167	154	173
Procedura negoziata	50	73	102

e la riclassificazione delle azioni in base alla modalità /piattaforma utilizzata per l'acquisizione di lavori servizi e forniture, a confronto del 2021 con lo stesso periodo dei due anni precedenti.

Modalità d'acquisto/MKT - Progressivo in %	2021 %	2020 %	2019 %
SINTEL	26,44	61	69,08
CONSIP	6	13	13,4
MEPA	13	12	10,31
NECA	1	1,5	2,06
AFOL /ALTRO	53,66	12,5	5,15

#### 4.4 Gestione del patrimonio

Le sedi/unità operative di AFOL MB distribuite sul territorio della provincia di Monza e Brianza sono edifici e/o strutture gestite da AFOL MB in comodato d'uso ed accreditati all'albo regionale dei servizi al lavoro (o accreditate di diritto) e/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 Maderno);
- 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);
- 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 2021, per quanto concerne la sede di Meda, è stata completata la predisposizione del locale destinato al personale Staff dell'area lavoro al 1°P, la realizzazione dell'impianto di condizionamento e di ricambio meccanico dell'aria e l'allacciamento dell'impianto elettrico/linee dati delle nuove 6 postazioni. Così come è stato realizzato l'impianto di condizionamento relativo ai 3 uffici siti al piano

terra. Avviato un confronto con i progettisti affidatari della nuova ala dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e verifica per il coordinamento della realizzazione dei lavori di pavimentazione aula magna.

Mentre nella sede del CFP Pertini sono stati avviati/ eseguiti alcuni lavori di manutenzione straordinaria relativi alla fase 1 e fase 2 di adeguamento VVF.

Oltre alla realizzazione/ installazione di corrimano al 1° e 2° piano zona atrio e le protezioni esterne uscite d'emergenza e gradini laboratori macchine utensili, pasticceria e motoristi.

Si segnala un processo di graduale e più marcato deterioramento degli impianti tecnologici del CFP Pertini di Seregno (in particolare gli impianti elettrici/LAN nei laboratori informatici; l'infrastruttura risale all'anno 2000), pertanto sono necessari continui e più frequenti interventi di manutenzione.

Per quanto concerne la pavimentazione del CFP Pertini, è stata avviata una indagine per definire meglio l'area, tempi e modalità di intervento parziale.

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.
- Gestione documentale e processo di integrazione degli archivi cartacei, misti e digitali. In tal senso è stata contattata una società specializzata nello specifico settore ed avviato un confronto per definire un percorso/progetto a riguardo.

Per quanto riguarda gli archivi “In House” si segnala che l'attività di censimento, identificazione e catalogazione faldoni/materiale cartaceo ed aggiornamento del file/database è in corso di completamento e sarà oggetto di ulteriore approfondimento con le funzioni di area competenti al fine di definire tempi e modalità di disamina anche delle fasi successive alla catalogazione/mappatura. Al termine dell'attività di censimento/identificazione e catalogazione degli archivi cartacei delle varie sedi operative, saranno valutate eventuali criticità (volumi, costi di eventuale adeguamento locali ai vincoli in materia di adempimenti normativi di prevenzione incendi) e/o nuove necessità gestionali/organizzative.

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, bene culturali, sismica, energetica, sicurezza e benessere nel luogo di lavoro.

Nel IV trimestre 2021 è stata completata la fase di ricerca ed individuazione dei professionisti per l'affidamento degli incarichi di progettazione definitiva, esecutiva, CSP e direzione lavori per i progetti di potenziamento. Nel mese di dicembre 2021, sono stati aggiudicati gli affidamenti/incarichi ai professionisti, per 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.

## 4.5 Eventi e Comunicazione

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

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

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

Gestire la comunicazione interna è una funzione fondamentale per migliorare la fluidità e incrementare la densità delle informazioni rivolte ai dipendenti al fine di tenerli sempre aggiornati sulle attività, i valori e la mission dell'agenzia. Sono state inviate 134 newsletter a tutto il personale e 102 articoli di rassegna stampa alle direzioni.

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

Le principali attività di comunicazione esterna: 10 comunicati stampa, 5 conferenze stampa, 695 azioni specifiche d'informazione/sensibilizzazione e 38 newsletter inviate.

Il sito istituzionale riveste una grande importanza strategica in termini di comunicazione verso gli stakeholders. Quotidiano e considerevole il tempo nel complesso dedicato alle azioni di inserimento/aggiornamento effettuate per la gestione del sito istituzionale nelle sue varie sezioni. A titolo esemplificativo, sono state effettuate 931 pubblicazioni sul sito.

Gli accessi al sito istituzionale nel 2021 sono stati oltre 348.513.

Nel 2021 sono ulteriormente incrementate le attività sui social network attraverso diverse tipologie di post, caratterizzati da uno stile di comunicazione semplice e vivace, adeguato al target di riferimento così strutturati:

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

Nel 2021 sulla pagina Facebook sono stati registrati 7.533 amici fidelizzati.

## 4.6 Sistema informativo e informatico aziendale

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

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

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

- Consolidamento del servizio di manutenzione

Lo staff IT gestisce e sviluppa tutto il Sistema informatico e tecnologico. È un sistema molto complesso, dovuto alle diverse tipologie di servizi erogati e alla logistica dell'Agenzia strutturata su diverse sedi. Tale sistema informatico consta più di 3.000 unità tecnologiche tra apparati di rete, server, pc e altre periferiche, che necessitano di un costante apporto manutentivo oltre al monitoraggio e sviluppo. Attività di manutenzione che nell'anno 2021 si è attestata a circa 4.503 interventi.

Confrontando il numero di interventi effettuati nel 2010, si registra un incremento importante, e cioè si è passati da 2.500 a 4.503 interventi. Così come gli apparati tecnologici soggetti a manutenzione si sono quasi triplicati.

- *Sviluppo e mantenimento della rete LAN\WAN aziendale*

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

- *Monitoraggio, upgrade e controllo dei Server*

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

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

- *Sviluppo di procedure per la sicurezza dei dati*

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



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

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

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

- *PA Digitale – Conservazione e dematerializzazione*

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

Il progetto nel 2021 si è ulteriormente sviluppato attraverso i seguenti step operativi:

- nuovi flussi documentali;
- analisi dei fabbisogni aziendali e personalizzazione delle esigenze documentali;
- formazione del personale all'utilizzo del protocollo e dei flussi procedurali dei vari uffici;
- predisposizione manuale della conservazione.

- *Predisposizione LAEM*

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

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

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

- creazione delle VPN per la connessione in sicurezza
- installazione di Telefoni Virtuali
- riconfigurazione dei centralini di sede
- installazione di antivirus sui pc personali.

- *Promozione dell'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica*

Nel 2021 è stato ulteriormente sviluppato il progetto del "Registro elettronico del docente" nei CFP.

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

È stata confermata la piattaforma Microsoft Teams per la didattica a distanza dei 3 CFP. Teams è la piattaforma di classe digitale che permette ai docenti, da App o computer, di portare in modo semplice la propria classe online, invitare gli studenti, creare lezioni, condividere materiali, discutere, gestire lavori di gruppo, verifiche e test.

- *Estrazione dati da Microsoft Teams*

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

Un servizio che fornisce dati sulla presenza dei partecipanti ai meeting. Un servizio sempre in “ascolto” che consente captare gli identificativi dei futuri nuovi meetings, per poi immagazzinarle in un database e successivamente effettuare le interrogazioni di dettaglio.

Un servizio che scarica in un database o in un web storage ad intervalli regolari i reports “User detail”, “Activity Counts” e “User counts” che le pagine di amministrazione oggi forniscono solo in modalità UI web.

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

#### - *Potenziamento dei CPI*

Sulla base dell'esito del piano di fattibilità, è prevista la redazione di una progettualità condivisa con l'area Lavoro e tecnica per l'adeguamento degli attuali spazi CPI in funzione della futura organizzazione dei CPI prevista dal potenziamento, sulla base delle dimensioni, della sostenibilità, dell'accessibilità, del rispetto della riservatezza da garantire all'utenza.

È in atto l'analisi del fabbisogno degli strumenti e delle apparecchiature necessarie e coerenti con lo sviluppo del progetto.

Sono in fase di predisposizione i capitolati\progetti per:

- Postazioni Operatori; installati e parametrizzati i PC che verranno assegnati agli operatori dei CPI.
- Migrazione mail in Office 365;
- Predisposizione di Hybrid Cloud per la gestione delle VPN necessarie per alcuni servizi (Vanoglio e Cartelle condivise)
- Ampliamento linee dati.
- Predisposizione della sede temporanea di Monza in via Cernuschi 6: Si sono svolti i lavori per la predisposizione delle postazioni e l'interconnettività con le altre sedi.

#### - *Assistente virtuale*

È stata implementata un'interfaccia conversazionale evoluta basata su algoritmi di AI e Machine Learning, per migliorare la navigazione del sito e automatizzare la procedura di prenotazione di appuntamenti nei CPI.

- All'interno del sito internet <https://www.afolmonzabrianza.it/>, l'assistente virtuale o chat bot, si occupa di fornire 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 potrà 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 e la navigazione del cliente all'interno del sito internet.

- 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.
- Una volta effettuata la prenotazione dell'appuntamento, l'utente riceverà direttamente sul dispositivo utilizzato al momento della prenotazione (pc, tablet, smartphone) e/o sulla casella email la notifica ed il link per collegarsi «virtualmente» con l'operatore.
- Sarà a disposizione di AFOL un sistema audio/video per la fruizione dei servizi tra cittadino e operatore con la possibilità di scambiare documenti allo stesso modo di un incontro «reale».

## 5. GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

### 5.1 Andamento della gestione, covid 19 e continuità aziendale

Il bilancio di esercizio 2021 chiude con un utile civilistico di euro 267.355.

La performance generale di bilancio, presenta elementi di continuità rispetto al biennio precedente, anche per ciò che concerne gli elementi di incertezza determinati dalla crisi pandemica iniziata nel 2020 e che ha continuato, seppur con modalità differenti e a fasi alterne, a far sentire i propri effetti.

L'Agenzia ha risposto agli stimoli ambientali con una riorganizzazione delle attività di tutte le aree allo scopo di perseguire l'imprescindibile obiettivo di garantire la continuità aziendale e gli idonei standard di qualità nell'erogazione dei servizi.

Rispetto all'andamento di gestione il Bilancio di Esercizio 2021 evidenzia quanto segue:

- Incremento dei ricavi su DDIF/sistema duale;
- Contrazione generalizzata dei ricavi da Servizi dovuta essenzialmente al perdurare della crisi pandemica che ha influenzato a fasi alterne l'erogazione degli stessi;
- Tenuta dei ricavi derivanti da contributi legati alla Convenzione Provincia- Afol e dei contributi derivanti dall'avvio del Piano di Potenziamento dei centri per l'impiego, che hanno iniziato a generare un impatto positivo in termini di copertura di costi (si vedano le voci "contributi c/esercizio" e "contributi in c/capitale" nella sezione Ricavi del Contro Economico);
- Lieve contrazione dei costi del personale dipendente pari al -3,45%. dovuta all'uscita di personale per il raggiungimento di limiti di età. Il personale in somministrazione registra un incremento del 79,57%. Tuttavia è necessario precisare che i 729k/eur consuntivati contengono risorse finanziate dal Piano di Potenziamento, nelle more dell'attuazione e completamento dei concorsi, pari a 198k/eur . Al netto di tale costo l'incremento della somministrazione si attesta al 30,8% (531K), determinato essenzialmente da un ritardo nello svolgimento dei concorsi con cui si sarebbero dovute sostituire le risorse uscite in corso d'anno. Il Costo del personale non dipendente fa registrare risparmi derivanti 17,07%, a fronte della mancata realizzazione di ricavi da servizi.
- Assestamento dei costi di funzionamento delle strutture che appaiono in linea con le previsioni di Budget.

Nella sezione dedicata ai risultati settoriali di area e nella sezione dedicata alle aree di rischio, saranno illustrati i singoli servizi e verrà fornita una disamina analitica degli scostamenti rilevati al 31.12.21.

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 19	Actual 20	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 20	Delta %
Totale Costo Personale	5.627.539	€ 5.540.986	€ 5.809.705	€ 5.849.900	€ 40.195	0,69%
Tot. Costo Personale DIP.	4.704.862	€ 4.418.834	€ 4.694.238	€ 4.532.312	-€ 161.925	-3,45%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	463.796	€ 704.826	€ 406.164	€ 729.367	€ 323.204	79,57%
Tot. Costo Personale NON DIP.	458.881	€ 417.326	€ 709.304	€ 588.220	-€ 121.084	-17,07%

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 20	Delta %
Ricavi da servizi	5.426.465	€ 4.939.762	€ 5.334.776	€ 5.031.102	-€ 303.674	-5,69%
Ricavi da contributi	2.312.324	€ 2.765.737	€ 2.588.373	€ 3.020.782	€ 432.409	16,71%
Totale Ricavi e Contributi	7.738.789	€ 7.705.499	€ 7.923.150	€ 8.051.884	€ 128.734	1,62%
Totale Costi di produzione	7.711.252	€ 7.302.958	€ 7.828.395	€ 7.617.756	-€ 210.638	-2,69%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	3.218.259	€ 3.418.237	€ 3.474.556	€ 3.674.967	€ 200.411	5,77%
<b>Margine Commerciale Netto</b>	3.198.917	€ 3.393.272	€ 3.455.771	€ 3.637.892	€ 182.121	5,27%
<b>EBIDTA</b>	263.839	€ 614.774	€ 327.491	€ 707.654	€ 380.162	116,08%
<b>EBIT</b>	27.536	€ 402.541	€ 94.755	€ 434.128	€ 339.373	358,16%
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	127.434	€ 226.540	€ 92.729	€ 474.739	€ 382.010	411,96%
Ricavo per € di spesa personale	1,4	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,4		

## Cruscotto indicatori Area Formazione:

Risultato della Gestione	Actual 19	Actual 20	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
<b>Totale Costo del personale</b>	<b>€ 3.265.801</b>	€ 2.855.364	€ 3.265.376	€ 3.181.875	-€ 83.501	-2,56%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.659.667	€ 2.289.066	€ 2.708.517	€ 2.540.806	-€ 167.711	-6,19%
Totale personale in somministrazione	€ 195.266	€ 310.528	€ 95.730	€ 267.921	€ 172.191	179,87%
Totale costo personale non dipendente	€ 410.868	€ 255.770	€ 461.129	€ 373.148	-€ 87.981	-19,08%

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
Ricavi da servizi	€ 4.297.359	€ 4.269.248	€ 4.315.657	€ 4.407.798	€ 92.141	2,14%
Ricavi da contributi	€ 273.455	€ 146.314	€ 114.000	€ 101.983	-€ 12.017	-10,54%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.570.814	€ 4.415.562	€ 4.429.657	€ 4.509.781	€ 80.124	1,81%
Totale Costi di produzione	€ 4.246.563	€ 3.698.527	€ 4.126.203	€ 4.184.326	€ 58.124	1,41%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	€ 1.824.375	€ 1.982.808	€ 1.863.887	€ 1.831.188	-€ 32.698	-1,75%
<b>Margine Commerciale Netto</b>	€ 1.817.004	€ 1.982.448	€ 1.862.972	€ 1.831.084	-€ 31.887	-1,71%
<b>EBIDTA</b>	€ 255.734	€ 666.851	€ 180.631	€ 446.721	€ 266.090	147,31%
<b>EBIT</b>	€ 123.826	€ 541.625	€ 70.521	€ 295.080	€ 224.559	318,43%
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	€ 122.682	€ 291.163	€ 70.521	€ 240.636	€ 170.115	241,23%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,5	€ 1,4	€ 1,4		

Cruscotto indicatori Area Lavoro:

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
<b>Totale Costo del personale</b>	<b>€ 2.210.907</b>	€ 2.041.604	€ 1.944.779	€ 1.975.873	€ 31.094	1,60%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.532.156	€ 1.561.329	€ 1.406.210	€ 1.371.061	-€ 35.149	-2,50%
Totale personale in somministrazione	€ 268.530	€ 352.288	€ 290.394	€ 452.998	€ 162.604	55,99%
Totale costo personale non dipendente	€ 410.222	€ 127.986	€ 248.175	€ 151.814	-€ 96.361	-38,83%

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
Ricavi da servizi	€ 1.129.105	€ 670.514	€ 1.019.119	€ 623.304	<b>-€ 395.816</b>	-38,84%
Ricavi da contributi	€ 1.600.548	€ 1.899.246	€ 1.858.903	€ 2.014.165	€ 155.262	8,35%
<b>Totale Ricavi e Contributi</b>	<b>€ 2.729.653</b>	<b>€ 2.569.759</b>	<b>€ 2.878.023</b>	<b>€ 2.637.469</b>	<b>-€ 240.553</b>	-8,36%
Totale Costi di produzione	€ 2.527.203	€ 2.489.881	€ 2.621.382	€ 2.383.758	<b>-€ 237.624</b>	-9,06%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	<b>€ 972.944</b>	<b>€ 799.005</b>	<b>€ 1.046.589</b>	<b>€ 972.100</b>	<b>-€ 74.489</b>	-7,12%
<b>Margine Commerciale Netto</b>	<b>€ 970.980</b>	<b>€ 799.005</b>	<b>€ 1.046.589</b>	<b>€ 972.100</b>	<b>-€ 74.489</b>	-7,12%
<b>EBIDTA</b>	<b>€ 64.249</b>	<b>-€ 44.600</b>	<b>€ 86.921</b>	<b>€ 323.674</b>	<b>€ 236.753</b>	272,38%
<b>EBIT</b>	<b>€ 2.025</b>	<b>-€ 95.532</b>	<b>€ 23.707</b>	<b>€ 223.336</b>	<b>€ 199.630</b>	842,08%
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	<b>€ 5.124</b>	<b>-€ 38.552</b>	<b>€ 23.707</b>	<b>€ 242.747</b>	<b>€ 219.040</b>	923,96%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,2	€ 1,3	€ 1,5	€ 1,3		

## 5.2 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 42% (valore medio) in virtù di una ripresa dei Ricavi a fronte di un Costo del Venduto di periodo pari al 57% circa, invariato rispetto all'esercizio precedente;
- I costi amm.vi e generali restano stabili in valore assoluto, ma diminuiscono rispetto all'incidenza sui ricavi che scende al 36%;
- L'Ebit, alla luce di quanto detto (aumento di ricavi e invarianza dei costi fissi), fa registrare un valore positivo e in crescita rispetto al triennio;
- Il reddito netto è anch'esso positivo al pari dell'EBIT, non essendosi verificati eventi straordinari nella gestione, oltre all'accantonamento di risorse per le manutenzioni straordinarie.

BALANCED SCORECARD 31/12/2021	Anno 2021	Anno 2020	Anno 2019	Anno 2018
<b>DATI ECONOMICI</b>				
Ricavi totali	8.060.941	7.775.828	7.772.270	8.273.497
C.d.V.	4.616.570	4.469.070	4.785.988	4.724.201
% sui ricavi	57,27%	57,47%	61,58%	57,10%
Margine industriale	3.444.371	3.306.758	2.986.282	3.549.296
% sui ricavi	42,73%	42,53%	38,42%	42,90%
Costi commerciali	37.075	24.965	19.343	33.939
% sui ricavi	0,46%	0,32%	0,25%	0,41%
Costi amm.vi/gen.li	2.964.112	3.074.057	2.905.922	3.377.839
% sui ricavi	36,77%	39,53%	37,39%	40,83%
<b>E.B.I.T.</b>	<b>443.184</b>	<b>207.736</b>	<b>61.017</b>	<b>137.518</b>
% sui ricavi	5,50%	2,67%	0,79%	1,66%
<b>R.N.</b>	<b>267.355</b>	<b>77.983</b>	<b>38.745</b>	<b>33.903</b>
% sui ricavi	3,32%	1,00%	0,50%	0,41%

### 5.3 Conto economico

A fronte di ricavi attesi per il 2021 stimati in € 7.923.8150 si evidenzia una performance di 8.051.884, con un saldo pari a € 128.734 (+1.62%).

Si evidenzia una generale tenuta e miglioramento dei ricavi da servizi su DDIF, sistema duale e Formazione PAL. Guardando alla composizione dei Ricavi da Servizi si ricorda che quelli derivanti dalla Formazione rappresentano il 54,7% del totale Ricavi dell'Agenzia e l'84% dei Ricavi dell'Area Formazione; si tratta quindi di un consolidamento importante per un'area che ha una struttura di costi "rigida" sia per quanto riguarda i costi di gestione delle strutture dedicate alla formazione sia per quelle legate al personale.

Complessivamente tuttavia i Ricavi da Servizi appaiono in flessione rispetto al Budget 2021 ma in crescita se confrontati con la performance del 2020, attestandosi infatti a 5.301k/eur nel 2021 a fronte dei 4.940 k/eur del 2020, ciò nonostante una diversa rilevazione delle voci di Ricavo relative ai Progetti di Partenariato dell'Area Lavoro dalle quali sono state escluse le poste riconosciute dagli enti finanziatori a copertura delle attività dei partner, trattandosi di voci di natura esclusivamente patrimoniale. Tale diversa rilevazione degli accadimenti aziendali ha comportato una diminuzione dei ricavi da Servizio per circa 265k/euro, che tuttavia non ha inciso sul risultato della gestione in quanto parimenti le somme riconosciute ai partner sono anch'esse rilevate tra le voci patrimoniali.

È invece interessante rilevare che i Ricavi da Servizi dell'Area Lavoro si attestano in linea con la performance del 2020 (623k/eur vs 670k/eur) nonostante la diversa rappresentazione di cui sopra. Ciò si è reso possibile per i miglioramenti anno su anno registrati in particolare alle voci: Dote Unica Lavoro +109k/eur e Servizi alle Imprese +46,5k/eur.

Sui Ricavi da Contributo è da segnalare l'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 e supporto al servizio occupazione disabili e ai Servizi di rete al lavoro erogati presso gli sportelli comunali. Nel loro insieme i Ricavi da Contributo sono in miglioramento, sia rispetto alle previsioni del 2021 sia rispetto all'esercizio precedente: il Contratto di Servizio con la Provincia MB registra un +250k sul Budget e in particolare si vedono gli effetti positivi sui Ricavi dei Contributi in c/esercizio e in c/capitale a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI (rispettivamente + 46k/eur e + 82k/eur).

Il cruscotto che segue evidenzia, in sintesi, l'andamento dei Ricavi di Esercizio:

	Actual 18	Actual 19	Actual 2020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21
<b>RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI</b>						
Doti DDIF	3.053.162	3.064.907	3.106.899	3.037.591	3.126.974	89.383
Doti DVA (Quote disabili)	246.666	252.654	242.000	261.000	226.640	(34.360)
Sistema Duale	169.775	462.763	536.540	367.683	453.435	85.752
Alta Formazione/Specialistica	194.189	37.992	83.015	90.000	68.528	(21.473)
Formazione autofinanziata	114.132	156.065	44.741	150.000	54.988	(95.012)
Apprendistato professionalizzante	72.480	64.390	6.600	30.000	17.466	(12.534)
Formazione PAL (finanziata/Dote Unica)	412.052	206.944	205.195	240.000	387.013	147.013
LIFT Formazione					13.600	13.600
Garanzia giovani	4.830	47.792	94.498	110.000	33.899	(76.102)
ADR Formazione		0	0	60.000	0	(60.000)
ADR Lavoro	0	0	0	40.000	0	(40.000)
Crisi Aziendali	218.969	60.239	41.609	130.000	57.996	(72.004)
Sportelli Lavoro	234.125	316.456	22.173	4.120	6.191	2.072
Dote Unica Lavoro	759.964	77.118	48.368	130.000	157.653	27.652
LIFT - PAL DISABILI	245.885	400.467	351.749	455.000	254.918	(200.082)
Servizi alle imprese			83.085	150.000	129.600	(20.400)
Altri progetti	364.151	278.679	73.291	79.383	42.203	(37.180)
Servizi di MKT territoriale	237.500	183.431	186.440	184.470	210.615	26.145
<b>TOTALE RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI</b>	<b>6.327.881</b>	<b>5.609.896</b>	<b>5.126.201</b>	<b>5.519.246</b>	<b>5.241.717</b>	<b>(277.529)</b>
<b>Altri ricavi e proventi</b>						
Contributo Istituzionale Spese di Funzionamento (contratto Servizio MB)	0	103.929	131.090	131.000	130.113	(887)
Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi	1.337.000	1.400.477	1.400.477	1.150.000	1.400.477	250.477
Contratto di Servizio assistenza SOD	143.802	303.230	345.636	343.150	356.969	13.819
Contributo Convenzione servizi di rete per il lavoro - area lavoro	0	0	338.630	368.550	394.310	25.760
Benefici fiscali (JOB ACTS)	5.096	0	0	0	0	0
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	242.166	264.187	133.034	114.000	101.883	(12.117)
Contributi c/capitale	53.811	54.705	35.694	32.594	78.684	46.090
Contributi c/esercizio	0	0	189.738	222.609	305.081	82.472
Ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	9.412	2.364	4.998	42.000	42.650	650
<b>Totale altri ricavi</b>	<b>1.791.286</b>	<b>2.128.892</b>	<b>2.579.298</b>	<b>2.403.903</b>	<b>2.810.166</b>	<b>406.263</b>
<b>TOTALE RICAVI</b>	<b>8.119.167</b>	<b>7.738.789</b>	<b>7.705.499</b>	<b>7.923.150</b>	<b>8.051.884</b>	<b>128.734</b>

La variazione sul totale dei ricavi da servizi e da contributi visti nel loro insieme fa registrare un incremento totale del 1,62%, miglioramento che affiancato alla riduzione del 2,70% dei Costi di Produzione determina una crescita di tutte le marginalità aziendali:

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 20	Delta %
Totale Ricavi e Contributi	7.738.789	€ 7.705.499	€ 7.923.150	€ 8.051.884	€ 128.734	1,62%
Totale Costi di produzione	7.711.252	€ 7.302.958	€ 7.828.395	€ 7.617.756	-€ 210.638	-2,69%

Risultato della Gestione	Actual 19	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 20
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	3.218.259	€ 3.418.237	€ 3.474.556	€ 3.674.967	€ 200.411
<b>Margine Commerciale Netto</b>	3.198.917	€ 3.393.272	€ 3.455.771	€ 3.637.892	€ 182.121
<b>EBIDTA</b>	263.839	€ 614.774	€ 327.491	€ 707.654	€ 380.162
<b>EBIT</b>	27.536	€ 402.541	€ 94.755	€ 434.128	€ 339.373
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	127.434	€ 226.540	€ 92.729	€ 474.739	€ 382.010

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



**Il Costo del Personale**

Risultato della Gestione	Actual 19	Actual 20	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 20	Delta %
Totale Costo Personale	5.627.539	€ 5.540.986	€ 5.809.705	€ 5.849.900	€ 40.195	0,69%
Tot. Costo Personale DIP.	4.704.862	€ 4.418.834	€ 4.694.238	€ 4.532.312	-€ 161.925	-3,45%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	463.796	€ 704.826	€ 406.164	€ 729.367	€ 323.204	79,57%
Tot. Costo Personale NON DIP.	458.881	€ 417.326	€ 709.304	€ 588.220	-€ 121.084	-17,07%

Il dato consuntivo fa registrare complessivamente un +0,69% 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 -3,45%, dato in miglioramento rispetto all'atteso.

Sono sensibilmente diminuiti i costi del personale a partita iva (-17,07%), a causa del ridimensionamento dei volumi dei servizi afferenti ad entrambe le aree. Le stime sul costo del personale in somministrazione invece, fanno segnare un incremento (+79,56%) in gran parte dovuto all'assunzione di risorse umane temporanee a valere sul Piano di Potenziamento comunque coperti dai contributi in conto esercizio del Piano stesso.

**5.4 Stato Patrimoniale**

Relativamente alla sezione dell'Attivo e in particolare alla sotto-sezione delle attività correnti, in crescita rispetto al 2020, si rileva un miglioramento delle liquidità per effetto dei pagamenti da parte degli enti pubblici.

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 (-183k).

Tale spostamento determina una consistente variazione delle incidenze della voce Crediti v/enti pubblici sul totale dell'attivo (si passa dal 16% del 2020 all'attuale 52%) in quanto associato all'iscrizione a bilancio dei valori esposti negli impegni di spesa a valere sul Piano Regionale di Potenziamento della Provincia MB. Tali impegni di spesa essendo atti ufficiali a favore di Afol MB divengono crediti esigibili e pertanto iscrivibili nell'Attivo di Bilancio che quindi registra un incremento di 5.5mln/eur sull'esercizio precedente.

L'incremento delle Immobilizzazioni è determinato dagli investimenti relativi al Piano di Potenziamento dei CPI per circa 151k/eur.

2019	%	2020	%	STATO PATRIMONIALE	2021	%
				<b>ATTIVO</b>		
1.393.613	26%	1.014.760	17%	Liquidità immediate	1.629.836	14%
111.431	2%	54.220	1%	Crediti v/clienti (al netto del F.do Svalut.)	10.049	0%
236.524	4%	294.111	5%	Crediti diversi	250.366	2%
2.389.693	44%	3.101.387	51%	Ratei e risconti attivi inf. 12 mesi	2.918.100	25%
571.099	11%	1.003.646	16%	Crediti v/enti pubblici	6.171.740	52%
<b>4.702.361</b>	<b>87%</b>	<b>5.468.123</b>	<b>89%</b>	<b>Attività correnti</b>	<b>10.980.090</b>	<b>93%</b>
986.159	18%	1.038.713	17%	Immob. Immateriali	1.254.760	11%
1.499.939	28%	1.623.550	27%	Immob. Materiali	1.828.240	16%
16.398	0%	14.333	0%	Immob. Finanziarie	22.358	0%
(1.815.331)		(2.027.563)	-33%	(Ammortamenti)	(2.301.044)	-20%
	0%	4.384	0%	Ratei e risconti attivi sup. 12 mesi	142	0%
<b>687.165</b>	<b>13%</b>	<b>653.416</b>	<b>11%</b>	<b>Attività immobilizzate</b>	<b>804.456</b>	<b>7%</b>
<b>5.389.526</b>	<b>100%</b>	<b>6.121.539</b>	<b>100%</b>	<b>Totale Attivo</b>	<b>11.784.547</b>	<b>100%</b>

Nella sezione del passivo alle Passività Correnti si rileva l'aumento di 320k dei debiti vs fornitori per effetto dello spostamento da Economico a Patrimoniale della gestione dei progetti a Partenariato, e in particolare l'incremento della voce di Ratei e Risconti Passivi per un valore di 4,9mln/eur (50% del totale Passività) generato dalla registrazione di quanto disposto dalla Provincia di MB negli atti di impegni di spesa a valere sul Piano di Potenziamento dei CPI che genererà i suoi effetti sul medio periodo.

I Fondi Rischi appaiono invariati se non per il Fondo TFR che aumenta per gli accantonamenti di periodo.

2019	%	2020	%	STATO PATRIMONIALE	2021	%
				<b>PASSIVO</b>		
0	0%	5.552	0%	Debiti v/banche	4.296	0%
1.157.376	21%	1.166.697	19%	Debiti v/fornitori	1.487.111	13%
386.869	7%	381.061	6%	Altri debiti	533.301	5%
333.094	6%	436.963	7%	Debiti tributari/prev.	351.046	3%
1.242.780	23%	1.012.362	17%	Ratei e risc. Passivi inf. 12 mesi	5.941.206	50%
13.054	0%	15.558	0%	Debiti v/Enti Pubblici	16.008	0%
<b>3.133.173</b>	<b>58%</b>	<b>3.018.192</b>	<b>49%</b>	<b>Passività correnti</b>	<b>8.332.967</b>	<b>71%</b>
873.732	16%	946.501	15%	Fondo TFR	1.060.797	9%
450.471	8%	1.040.412	17%	Altri Fondi Rischi	1.024.739	9%
0	0%	0	0%	Debiti m/l termine banche	0	0%
0	0%	106.302	2%	Ratei e risc. Passivi sup. 12 mesi	88.555	1%
<b>1.324.203</b>	<b>25%</b>	<b>2.093.215</b>	<b>34%</b>	<b>Passività consolidate</b>	<b>2.174.092</b>	<b>18%</b>
259.226	5%	259.226	4%	Capitale sociale	259.226	2%
576.637	11%	615.382	10%	Riserva legale e straord.	693.365	6%
57.541	1%	57.541	1%	Altre riserve	57.541	0%
0	0%	0	0%	Utili/(Perdite) a nuovo	0	0%
<b>893.404</b>	<b>17%</b>	<b>932.149</b>	<b>15%</b>	<b>Patrimonio netto</b>	<b>1.010.132</b>	<b>9%</b>
<b>38.745</b>	<b>1%</b>	<b>77.983</b>	<b>1%</b>	<b>Utile /(Perdita) d'esercizio</b>	<b>267.355</b>	<b>2%</b>
<b>5.389.526</b>	<b>100%</b>	<b>6.121.539</b>	<b>100%</b>	<b>Totale passivo</b>	<b>11.784.547</b>	<b>100%</b>

## 5.5 Gestione Finanziaria

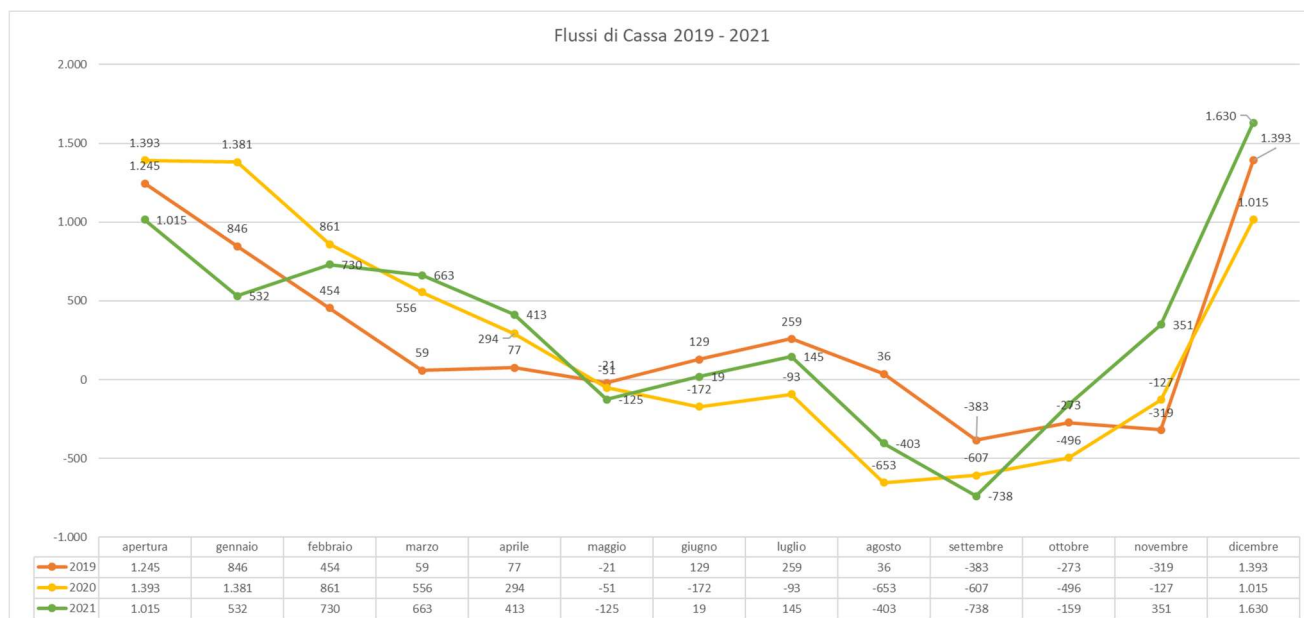
Il saldo della gestione finanziaria presenta al 31 dicembre un saldo positivo di chiusura di 1.629.836 euro contro un saldo positivo di apertura di 1.014.760 euro. Si tratta di un saldo in linea con le stime finanziarie di esercizio, in miglioramento rispetto al risultato dello stesso periodo dello scorso anno.

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

A differenza di quanto accaduto nel 2020, in cui era stato registrato un ritardo delle erogazioni da parte di Provincia e Regione (il saldo del conto di Afol era tornato in positivo solo nel mese di novembre), già nel mese di ottobre del 2021 si rileva una ripresa dei saldi di c/c consentendo all'Agenzia di essere sempre puntuale negli affidamenti disponibili. Lo scoperto di conto

corrente mediante anticipazione di cassa di € 1 milione e 700 mila euro, è stato rinnovato per l'anno fino a revoca.

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



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

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

2019	2020	CASH FLOW DEL PERIODO	2021
61.017	207.736	RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	443.744
236.303	212.232	AMMORTAMENTI e SVALUTAZIONI	273.481
63.806	72.768	INCR/(DECR) FONDO TFR	114.296
(31.701)	589.941	INCR/(DECR) FONDO RISCHI	(15.672)
<b>329.425</b>	<b>1.082.678</b>	<b>UTILE/(PERDITA) RICLASSIFICATO</b>	<b>815.849</b>
161.527	(1.144.617)	(INCR)/DECR. CREDITI <12 MESI	(5.104.384)
(92.041)	(120.533)	INCR/(DECR) DEBITI <12 MESI	5.315.581
(228.330)	(178.483)	(INCR)/DECR IMMOBILIZZAZIONI LORDE	(424.521)
		ALIENAZIONE CESPITI	
<b>170.581</b>	<b>(360.954)</b>	<b>CASH FLOW DELLA GEST. OPER.</b>	<b>602.525</b>
(1.975)	(9.356)	PROVENTI/(ONERI) FINANZIARI	(10.665)
68.391	28.160	PROVENTI/(ONERI) STRAORDINARI	42.219
0	106.302	INCR./(DECR.) DEBITI M/LUNGO	(17.747)
0	0	INCR./(DECR.) PATRIMONIO NETTO	(0)
(88.689)	(148.558)	IMPOSTE SUL REDDITO	0
<b>148.309</b>	<b>(384.405)</b>	<b>CASH FLOW NETTO</b>	<b>616.332</b>
1.245.304	1.393.613	SALDO BANCHE ALL'INIZIO DEL PERIODO	1.009.208
1.393.613	1.009.208	SALDO BANCHE ALLA FINE DEL PERIODO	1.625.540
<b>148.309</b>	<b>(384.405)</b>	<b>VERIFICA</b>	<b>616.332</b>

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

Si riportano di seguito le acquisizioni di cespiti effettuate nel 2021 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:

Piano Investimenti Descrizione	Totale Afol MB Budget 2021	Totale Afol MB Act 2021
<b>Immobilizzazioni Materiali</b>		
PC e macchine elettroniche d'ufficio	20.000	45.282
Mobili ed arredi per uffici e aule	20.000	9.631
Attrezzature di lab.	0	
Impianti specifici	0	25.228
Beni strumentali inf. Euro 516,46	0	2.251
	0	
<b>Totale Immob. Materiali</b>	<b>40.000</b>	<b>82.391</b>
<b>Immobilizzazioni Immateriali</b>	0	
Licenze 'uso software varie	0	6.368
Spese adattamento locali di terzi	192.500	
Nuovi modelli organizzativi - revisioni di processo	0	
Awio Anno Scolastico 2020/21 (COVID)	0	
<b>Totale Immob. Immateriali</b>	<b>192.500</b>	<b>6.368</b>
<b>TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2021</b>	<b>232.500</b>	<b>88.760</b>

Piano Investimenti Descrizione	Totale Afol MB Bdg 21 Potenz.	Totale Afol MB Act 21 Potenz.
<b>Immobilizzazioni</b>		
Immob. In Corso - Progettazione e Pratiche	495.000	93.257
Attrezzature	0	1.159
Impianti specifici	0	
Beni strumentali inf. Euro 516,46	0	
Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	150.000	228.883
Immob. In Corso - Spese adatt. locali di terzi	600.000	1.586
Manutenzioni Straord.	70.000	
Immob. In Corso - CUC ANAC Pubblicazione Gare	50.000	
<b>TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2021</b>	<b>1.365.000</b>	<b>324.885</b>

Vengono infine riportati i valori dei singoli cespiti entrati nel Patrimonio Afol mantenendo sempre la distinzione con il Piano di Potenziamento:

Area Intervento	Voce	Articolo	Totale
AFOL MB	Mobili ed arredi per uffici e aule	sgabello con schienale	2.354
AFOL MB	Mobili ed arredi per uffici e aule	armadio metall. 100x200h	4.000
AFOL MB	Mobili ed arredi per uffici e aule	armadio metallico 100x90	656
AFOL MB	Mobili ed arredi per uffici e aule	armadio metallico portascopio	574
AFOL MB	Mobili ed arredi per uffici e aule	armadio sicurezza 70x50x175	2.045
AFOL MB	Beni strumentali inf. Euro 516,46	CELLULARE HUAWEY P40 LITE 6GB 128GB	275
AFOL MB	Beni strumentali inf. Euro 516,46	cellulare ZTE BLADE A51 GREY	366
AFOL MB	Beni strumentali inf. Euro 516,46	SMARTPHONE REDMI PER VERIFICA GREEN PASS	1.610
AFOL MB	Impianti specifici	IMPIANTO ELETTRICO LABORATORIO SARTORIA	7.770
AFOL MB	Impianti specifici	INSTALLAZIONE NUOVO IMPIANTO CLIMATIZZAZIONE	17.458
AFOL MB	PC e macchine elettroniche d'ufficio	nr 30 LICENZE MICROSOFT OFFICE 365 BUSINESS	6.368
AFOL MB	PC e macchine elettroniche d'ufficio	PC SURFACE GO 2 PENTIUM GOLD/GB/128GB	645
AFOL MB	PC e macchine elettroniche d'ufficio	HP Enterprise ProLiantDL20 Gen10Server 24TB 3,4GHz	1.936
AFOL MB	PC e macchine elettroniche d'ufficio	NOTEBOOK Dell Latitude 3520	42.700

Area Intervento	Voce	Articolo	Totale
Potenziamento CPI	Immob. In Corso - Spese adatt. locali di terzi	REALIZZAZIONE PORTA ALLUMINIO	1.586
Potenziamento CPI	Immob. In Corso - Progettazione e Pratiche	Intervento di riadattamento e ampliamento sedi CPI	93.257
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	Docking station	5.102
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	Docking station	1.120
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	NOTEBOOK+BORSA15,6+MONITOR24ASUS+MOUSE+CUFFIE+CAVO	124.562
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	nr 2 FIREWALL prog.smartworking e ticketing potenz	5.270
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	nr 22 LICENZE MICROSOFT OFFICE 365 BUSINESS	9.340
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	nr 24 LICENZE MICROSOFT OFFICE 365 BUSINESS	5.095
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	nr 44 LICENZE MICROSOFT OFFICE 365 BUSINESS	9.340
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	nr 8 LICENZE MICROSOFT OFFICE 365 BUSINESS	1.698
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	prog/elec.migrazione posta elettronica v/office365	19.104
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	Progetto Smartworking - Sistema Ticketing	8.296
Potenziamento CPI	Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	SW INTERFACCIA CONVERSAZIONALE E GEST.APPUNTAMENTI	39.955
Potenziamento CPI	Attrezzature	TERMINALE PER RILEVAZIONE PRESENZE VIA CERNUSCHI	1.159

## 5.7 Analisi dei risultati settoriali

### 5.7.1 Servizi Formativi e di orientamento

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

Risultato della Gestione	Actual 18	Actual 19	Budget 2020	Actual 2020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
<b>Totale Costo del personale</b>	<b>€ 3.186.385</b>	<b>€ 3.265.801</b>	<b>€ 3.328.345</b>	<b>€ 2.855.364</b>	<b>€ 3.265.376</b>	<b>€ 3.181.875</b>	<b>-€ 83.501</b>	<b>-2,56%</b>
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.465.167	€ 2.659.667	€ 2.597.433	€ 2.289.066	€ 2.708.517	€ 2.540.806	-€ 167.711	-6,19%
Totale personale in somministrazione	€ 98.160	€ 195.266	€ 233.923	€ 310.528	€ 95.730	€ 267.921	€ 172.191	179,87%
Totale costo personale non dipendente	€ 424.334	€ 410.868	€ 496.989	€ 255.770	€ 461.129	€ 373.148	-€ 87.981	-19,08%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	87%	85%	91%	86%	88%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	13%	15%	9%	14%	12%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	#RIFI	66%	61%	59%	63%	62%		
Risultato della Gestione	Actual 18	Actual 19	Budget 2020	Actual 2020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
Ricavi da servizi	€ 4.372.744	€ 4.297.359	€ 4.456.274	€ 4.269.248	€ 4.315.657	€ 4.407.798	€ 92.141	2,14%
Ricavi da contributi	€ 277.877	€ 273.455	€ 160.960	€ 146.314	€ 114.000	€ 101.983	-€ 12.017	-10,54%
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.650.620	€ 4.570.814	€ 4.617.234	€ 4.415.562	€ 4.429.657	€ 4.509.781	€ 80.124	1,81%
Totale Costi di produzione	€ 4.418.908	€ 4.246.563	€ 4.295.880	€ 3.698.527	€ 4.126.203	€ 4.184.326	€ 58.124	1,41%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	<b>€ 1.863.435</b>	<b>€ 1.824.375</b>	<b>€ 1.699.826</b>	<b>€ 1.982.808</b>	<b>€ 1.863.887</b>	<b>€ 1.831.188</b>	<b>-€ 32.698</b>	<b>-1,75%</b>
<b>Margine Commerciale Netto</b>	<b>€ 1.860.999</b>	<b>€ 1.817.004</b>	<b>€ 1.692.826</b>	<b>€ 1.982.448</b>	<b>€ 1.862.972</b>	<b>€ 1.831.084</b>	<b>-€ 31.887</b>	<b>-1,71%</b>
<b>EBIDTA</b>	<b>€ 195.755</b>	<b>€ 255.734</b>	<b>€ 271.943</b>	<b>€ 666.851</b>	<b>€ 180.631</b>	<b>€ 446.721</b>	<b>€ 266.090</b>	<b>147,31%</b>
<b>EBIT</b>	<b>€ 167.121</b>	<b>€ 123.826</b>	<b>€ 140.999</b>	<b>€ 541.625</b>	<b>€ 70.521</b>	<b>€ 295.080</b>	<b>€ 224.559</b>	<b>318,43%</b>
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	<b>-€ 168.782</b>	<b>€ 122.682</b>	<b>€ 140.999</b>	<b>€ 291.163</b>	<b>€ 70.521</b>	<b>€ 240.636</b>	<b>€ 170.115</b>	<b>241,23%</b>
Ricavo per € di spesa personale	€ 1	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,5	€ 1,4	€ 1,4		

## Ricavi 2021

L'andamento dei ricavi da servizi e contributi della formazione nel 2021, come descritto anche nelle precedenti relazioni trimestrali, è stato caratterizzato dal mutevole scenario causato dagli effetti pandemici e dalle differenti misure di contenimento via via individuate e introdotte con le disposizioni governative nazionali e regionali, pur rilevando l'attenuazione delle misure restrittive e i primi segnali di ripresa economica nell'ultimo periodo dell'anno.

Il quarto e ultimo trimestre, in particolare, si è caratterizzato, per la nota ciclicità dei servizi che è da ricondurre al calendario scolastico, con la ripresa delle attività formative del nuovo anno formativo 21/22, sia per i corsi in DDIF che extra obbligo.

Per quanto riguarda i percorsi di secondo ciclo in DDIF, in continuità con i criteri applicati ai percorsi dell'a.f. 20/21 e conclusi a luglio 2021, dal 13 settembre, come previsto dal D.L. 111/21, circa 820 studenti hanno iniziato il nuovo anno formativo con attività didattiche tutte in presenza e al termine del mese sono stati avviati il tirocinio e l'alternanza per 147 allievi delle classi quarte. L'anno 2021 si è concluso con il permanere delle stesse misure attuate a settembre.

Con riferimento all'offerta formativa realizzata sulle restanti linee di ricavo, pur gestendo la programmazione con flessibilità e con modulazioni periodiche dei calendari didattici, la realizzazione dei percorsi, non è stata completamente allineata alla programmazione di periodo, in quanto ha risentito del permanere della situazione di incertezza e per le motivazioni più avanti esplicitate.

Tenuto conto delle premesse fin qui descritte, la performance complessiva dei ricavi da servizi dell'area formazione è comunque risultata superiore rispetto alle attese, incremento da imputare principalmente ai corsi di IeFP, fenomeno di crescita già anticipato nella relazione del terzo trimestre.

Infatti, l'andamento dei ricavi istituzionali correlati ai servizi sopra declinati e finanziati con il sistema dotale (con i differenti fondi regionale, europeo e ministeriale), è superiore alle attese. Tale incremento è da imputare alla manifestazione di due eventi:

- Il valore di consuntivo del sistema duale (doti alternanza e doti apprendistato art. 43 attivate nell'anno 20/21) maggiore del valore preventivato (+23,40%) e non preassegnato in quanto non essendo parte del contingente di Ente si manifesta solo all'atto dell'attivazione della dote;
- L'incremento del valore massimo delle doti IeFP, pari a € 400,00 a dote, disposto da Regione Lombardia per il nuovo anno formative 21/22, con D.G.R. del 13 settembre 2021 n. XI/2021, che ha impattato favorevolmente in quota parte nell'anno in chiusura (+2,93%). L'intervento di Regione è stato finalizzato a garantire il percorso di transizione digitale che sta impegnando negli ultimi anni gli enti di formazione. Anche a causa del nuovo contesto determinato dall'emergenza sanitaria e dalla diffusione delle tecnologie più evolute, l'erogazione dei percorsi in DDIF è stata possibile grazie alla strutturazione di un nuovo modello didattico di apprendimento misto (blended learning) da un lato, e dall'altro per l'opportunità di organizzare le attività ricorrendo a strumenti informativi, quali la registrazione delle presenze e la gestione delle attività didattiche. La transizione digitale sta richiedendo maggior investimenti da parte

degli Enti, tra cui l'Agenda, per la formazione del personale docente, l'acquisto di attrezzature hardware e software, lo sviluppo di metodologie e contenuti innovativi. A fronte di tale riconoscimento economico Regione ha richiesto agli enti la piena realizzazione e la messa a regime di un sistema di relazione con le imprese, l'elaborazione dei progetti formativi, l'accompagnamento delle attività svolte in alternanza in vista del futuro inserimento lavorativo. Non ultimo Regione ha considerato la curva di aumento del costo della vita nell'arco degli ultimi anni e la sua incidenza sui costi complessivi di erogazione dei percorsi formativi.

Un impatto più significativo dell'aumento del contingente doti, di cui si è tenuto conto nella definizione delle poste di budget 2022, si manifesterà nell'anno 2022.

In sintesi il consuntivo annuale delle poste di ricavo da servizi istituzionali finanziate con il Sistema dotale (DDIF, DVA e sistema duale) risulta, pertanto, superiore di 175 K (+5,14%) rispetto ai valori previsionali.

Per quanto riguarda i ricavi da servizi formativi extra-DDIF, come già avvenuto nei primi nove mesi e per le stesse motivazioni, a consuntivo si ha l'evidenza di performances differenti a seconda delle linee di finanziamento, delle tipologie delle attività e dei target a cui l'offerta formativa è destinata:

- a) I ricavi a consuntivo di formazione DUL e crisi aziendali sono superiori ai valori previsionali rispettivamente di (+67,08%) e (+20%).
- b) I restanti ricavi presentano uno scostamento negativo: corso di specializzazione del Restauro - 23%, formazione finanziata, GG -80% e ADR -100%. I minori ricavi, costantemente monitorati, risultano più che compensati dai maggiori valori degli altri ricavi e dai minori costi correlati. Gli effetti e le misure correttive saranno analizzati nella specifica sezione dell'analisi dei rischi.

L'area, in sintesi, fa registrare una performance complessiva dei ricavi da servizi e da contributi superiore alle attese di 1,81% punti percentuali.

Si rimanda alla rappresentazione in tabella il dettaglio delle variazioni intervenute tra il budget e il consuntivo di periodo sulle single voci di ricavo.

L'analisi del rischio, rispetto ai dati negativi di periodo, sarà affrontata nello specifico paragrafo della presente relazione.

Il **costo del personale** fa registrare complessivamente un -2,56% sul dato atteso. Come già analizzato nei precedenti trimestri, tale scostamento è da imputare a due differenti fenomeni che si traducono in minori costi del personale dipendente e non dipendente, pur con un incremento dei valori della somministrazione, più che compensato dai minori costi del personale.

In particolare, rispetto alle tre macro voci, i dati che fanno segnare la maggiore variazione, in differenti misure, sono quelli riferiti al costo del lavoro del personale dipendente e al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva.

Per quanto riguarda il costo del lavoro del personale dipendente lo scostamento è pari a -6,19%. Il decremento del costo è da imputare principalmente al posticipo in autunno, rispetto alle previsioni di budget, delle assunzioni dei docenti dei corsi di IeFP; si è reso necessario lo slittamento dei concorsi dall'ultimo trimestre del 2020 al primo trimestre 2021, a causa delle misure previste dalle disposizioni nazionali per covid-19.

Variazione ancora più significativa, pari a -19,08%, si registra per il costo del lavoro delle prestazioni a partita iva da imputare ai minori volumi erogati di alcune tipologie di servizi (extra-DDIF) rispetto ai valori della programmazione a causa delle misure restrittive per il contenimento dei contagi.

È decisamente superiore all'atteso, con un incremento pari a +179,87%, il costo del lavoro legato alle prestazioni in somministrazione utilizzate prevalentemente nell'ambito della docenza dei corsi DDIF; l'incremento è per la quasi totalità generato dai contratti che sono proseguiti anche nel primo semestre 2021; il delta positivo è più che compensato dai risparmi del costo del personale dipendente e non.

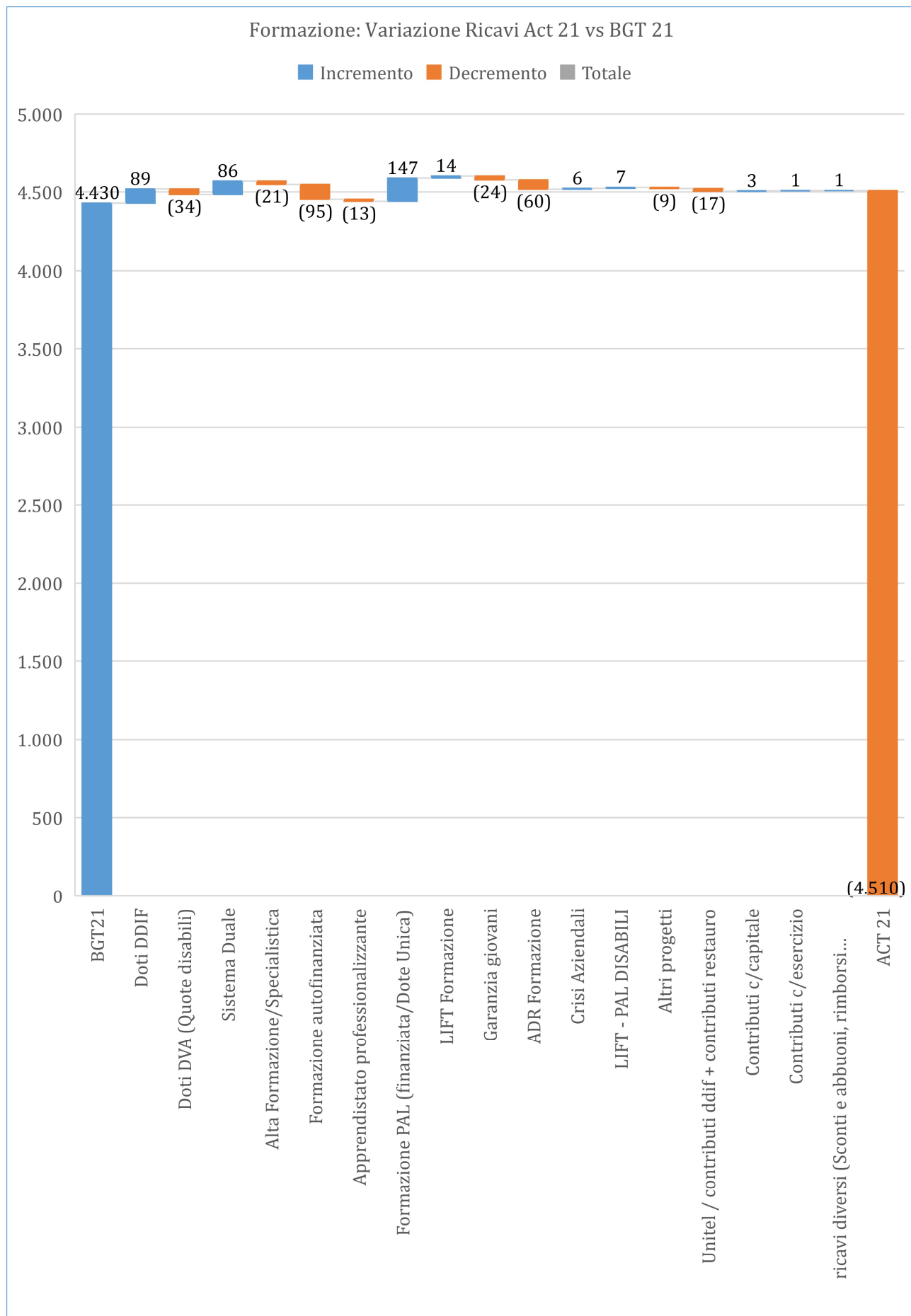
Il **margin** di **contribuzione** dell'area fa segnare un +5,38% rispetto al dato previsionale stimato a +1,62%. Il delta positivo è da imputare sia ai maggiori ricavi dei servizi rispetto all'atteso sia ai minori costi sostenuti rispetto ai dati previsionali di periodo.

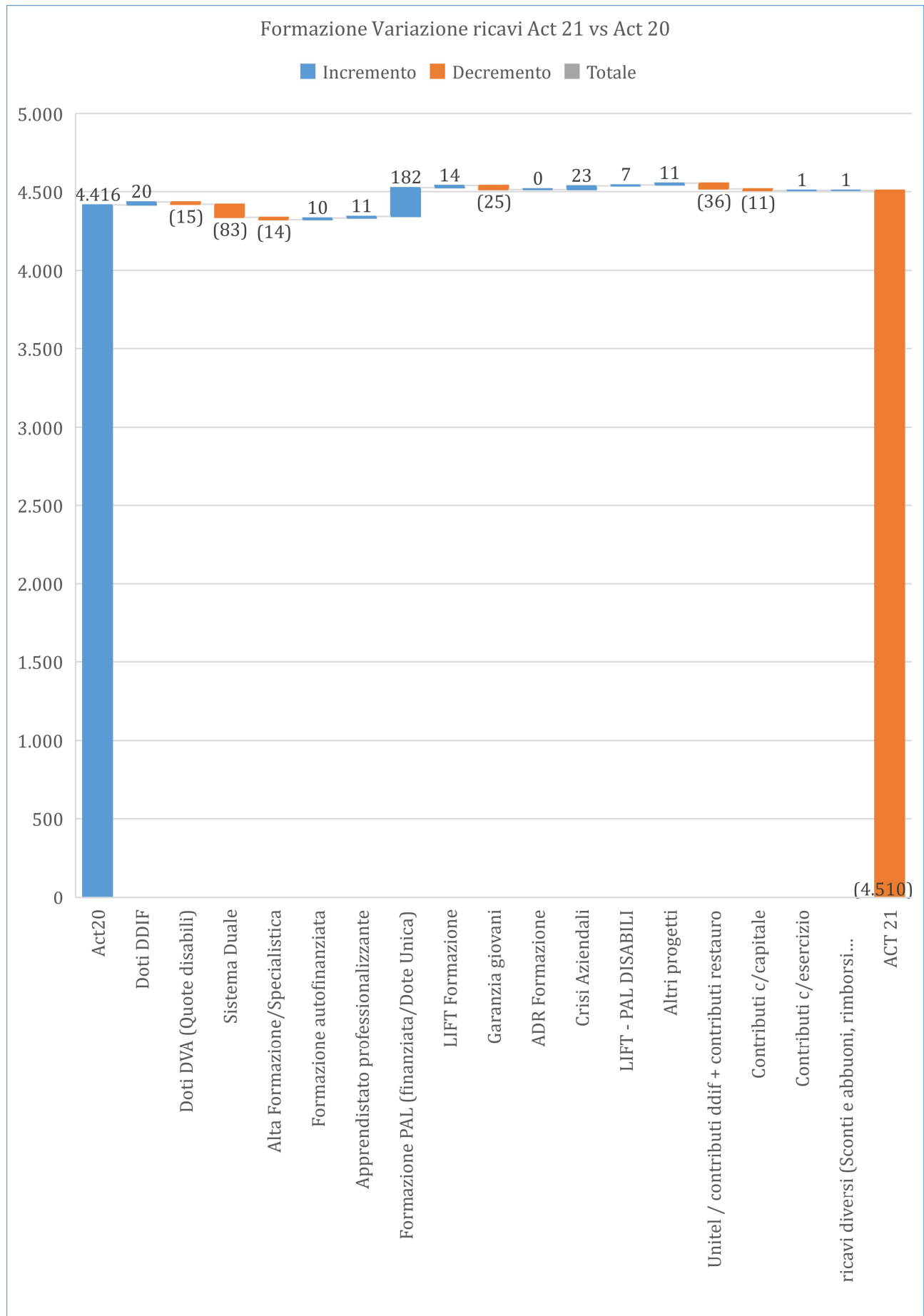
La **produttività individuale** si attesta sul € 1,4, valore uguale al dato atteso dell'anno.

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

Conto Economico Analitico €/000	Actual	Budget	Actual	Delta	Delta
AREA FORMAZIONE	2020	2021	2021	Act vs Bdg 21	Act21 vs Act20
Doti DDIF	3.107	3.038	3.127	89	20
Doti DVA (Quote disabili)	242	261	227	(34)	(15)
Sistema Duale	537	368	453	86	(83)
Alta Formazione/Specialistica	83	90	69	(21)	(14)
Formazione autofinanziata	45	150	55	(95)	10
Apprendistato professionalizzante	7	30	17	(13)	11
Formazione PAL (finanziata/Dote Unica)	205	240	387	147	182
LIFT Formazione	0	0	14	14	14
Garanzia giovani	31	30	6	(24)	(25)
ADR Formazione	0	60	0	(60)	0
Crisi Aziendali	13	30	36	6	23
LIFT - PAL DISABILI	0	0	7	7	7
Altri progetti	0	19	11	(9)	11
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	133	114	97	(17)	(36)
Contributi c/capitale	13	0	3	3	(11)
Contributi c/esercizio	0	0	1	1	1
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	0	0	1	1	1
<b>TOTALE RICAVI</b>	<b>4.416</b>	<b>4.430</b>	<b>4.510</b>	<b>80</b>	<b>94</b>







## 5.7.2 Servizi al Lavoro

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

Risultato della Gestione	Budget 2020	ACTUAL 2020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
<b>Totale Costo del personale</b>	€ 2.043.151	€ 2.041.604	€ 1.944.779	€ 1.975.873	€ 31.094	1,60%
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.561.059	€ 1.561.329	€ 1.406.210	€ 1.371.061	-€ 35.149	-2,50%
Totale personale in somministrazione	€ 273.172	€ 352.288	€ 290.394	€ 452.998	€ 162.604	55,99%
Totale costo personale non dipendente	€ 208.920	€ 127.986	€ 248.175	€ 151.814	-€ 96.361	-38,83%
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	90%	94%	87%	92%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	10%	6%	13%	8%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	66%	74%	59%	69%		
Risultato della Gestione	Budget Totale	2.020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
Ricavi da servizi	€ 1.436.000	€ 670.514	€ 1.019.119	€ 623.304	-€ 395.816	-38,84%
Ricavi da contributi	€ 1.352.348	€ 1.899.246	€ 1.858.903	€ 2.014.165	€ 155.262	8,35%
Totale Ricavi e Contributi	€ 2.788.348	€ 2.569.759	€ 2.878.023	€ 2.637.469	-€ 240.553	-8,36%
Totale Costi di produzione	€ 2.607.816	€ 2.489.881	€ 2.621.382	€ 2.383.758	-€ 237.624	-9,06%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	€ 853.941	€ 799.005	€ 1.046.589	€ 972.100	-€ 74.489	-7,12%
<b>Margine Commerciale Netto</b>	€ 849.061	€ 799.005	€ 1.046.589	€ 972.100	-€ 74.489	-7,12%
<b>EBIDTA</b>	€ 59.218	-€ 44.600	€ 86.921	€ 323.674	€ 236.753	272,38%
<b>EBIT</b>	€ 177	-€ 95.532	€ 23.707	€ 223.336	€ 199.630	842,08%
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	€ 177	-€ 38.552	€ 23.707	€ 242.747	€ 219.040	923,96%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,3	€ 1,5	€ 1,3		

## Ricavi

Nell'anno 2021 l'Area Lavoro fa registrare una performance complessiva dei ricavi inferiore alle attese di -38,84 %, in gran parte dovuto alla diversa contabilizzazione a consuntivo, rispetto al budget previsto, dell'importo corrispondente alle attività dei partner di progetto. Nello specifico i ricavi a consuntivo sono stati ridotti della quota partner di 264.433,90€.

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 2021 l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia di Monza e della Brianza e conformemente a quanto indicato nell'allegato A della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 "Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento" e alle normative e indicazioni specifiche per il contenimento del contagio COVID. L'esercizio delle funzioni relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei CPI, sono state garantite come da contratto di servizio. La quota annuale, stimata precauzionalmente a budget per 1 milione e 150 mila euro per l'intero esercizio in corso, è stata confermata a 1.400.000€ con la stipula della convenzione Regione/Provincia per l'anno 2021, determinando uno scostamento positivo importante a valere sui ricavi da contributo (+21,7%).

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 rimasto operativo, per 18 ore settimanali, lo Sportello Informativo Imprese, nell'ambito del Progetto Promotore L. 68.

La fase esecutiva del Piano di Potenziamento si sviluppata in linea con quanto previsto dai decreti ministeriali, dai decreti provinciali e dagli atti di gestione sottoscritti tra Provincia e AFOL, come descritti in premessa e nel paragrafo 3.2.2.

Il relativo impatto di bilancio registra contributi in conto esercizio per 303.684€ 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 73.617€ corrispondenti alle quote di ammortamenti degli investimenti infrastrutturali.

Nelle more del completamento della dotazione organica prevista, nel corso del 2021, 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 198.716€ per garantire l'erogazione dei servizi dei CPI e quelli specificatamente relativi alla misura Reddito di Cittadinanza (sono state effettuate complessivamente dall'avvio della misura nr. 8117 convocazioni di beneficiari di RDC).

Per quanto riguarda l'immissione di nuovo personale, le procedure concorsuali regionali si sono concluse nel corso del 2021 con la pubblicazione di tutte le graduatorie ed è stato avviato l'iter di distacco dalla Provincia di Monza verso AFOL. Al 31.12.2021 risultano distaccate 41 risorse. In relazione agli ulteriori scorrimenti delle graduatorie è previsto il distacco di altre 45 risorse nel corso del 2022. 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 CPI, si registra nell'anno una crescita dei flussi di utenza presso i nostri Centri per l'Impiego. Il numero di servizi realizzati risulta sensibilmente superiore alla media del triennio precedente (+38%). Nello specifico, visto il perdurare della difficile situazione occupazionale, sono aumentate notevolmente le procedure di accesso agli atti, in particolare le richieste di accesso massive effettuate da agenzie di riscossione tributi in relazione all'aumento dell'indebitamento dei cittadini nel corso dell'anno. Inoltre, ad aumentare il numero di servizi amministrativi svolti, ha contribuito anche lo sviluppo del servizio alle imprese relativo al rilascio delle credenziali Sintesi MB, affidato dalla Provincia.

La riduzione dei servizi Eures – del 23% rispetto alla media del triennio precedente - è invece dovuta al blocco della mobilità transnazionale dovuta all'emergenza epidemiologica che ha reso non attuabili gli spostamenti dei lavoratori tra stati.

Per quanto riguarda i ricavi della gestione da servizi, si segnala una crescita dei ricavi derivanti dalla sperimentazione territoriale provinciale “servizi di rete per il lavoro” del 7,5 % (Comuni convenzionati e contratti in scadenza AFOL).

Anche la capillarità del servizio è aumentata garantendo una copertura maggiore rispetto al passato (attuale copertura territoriale 55,2%) oltre che nuove azioni di sistema:

- Numero degli sportelli sul territorio: + 27% (da 22 nel 2017 a 28 nel 2021);
- Numero di amministrazioni comunali aderenti: + 30% (da 23 nel 2017 a 30 nel 2021);
- Numero di cittadini residenti nei Comuni con sportello: + 30% (da 369.315 nel 2017 a 480.641 nel 2021).

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 – 124.475,86€
- Azioni di Rete (Crisi Aziendali) – 121.519,56€
- Altri progetti a bando – 18.438,48€

Si rileva, pertanto uno scostamento rispetto ai ricavi da servizi previsti pari al -39% dovuto per la gran parte all'effetto della contabilizzazione di cui sopra.

Al netto di quanto sopra, in relazione all'andamento dei servizi, si segnala che la linea Crisi Aziendali ha prodotto ricavi pari al + 44% rispetto al budget previsto., mentre le politiche attive a favore delle persone con disabilità rilevano uno scostamento in negativo del -18%, dovuto alla difficoltà di frequenza dei servizi a distanza da parte dei target più fragili.

In generale i servizi da PAL regionali (DUL-GG-Azioni di Rete) rilevano uno scostamento in positivo del +6% (con compensazione tra lo scostamento negativo dei servizi GG a favore di DUL e Azioni di Rete).

I servizi alle imprese (tirocini con concorso spese) sono aumentati del +56% rispetto allo scorso anno, ma risultano ancora in negativo del -14% rispetto all'obiettivo di budget a causa dell'altalenanza dei flussi di inserimenti in azienda legati ai picchi di contagio COVID che hanno caratterizzato il 2021.

Il dispositivo ADR per beneficiari di Reddito di Cittadinanza non è stato attivato nel corso del 2021 facendo pertanto registrare uno scostamento del 100% rispetto alle aspettative di budget (- 40.000€).

**Costo del personale:** si registra complessivamente un lieve scostamento sul dato atteso del +1,60%.

In particolare, il dato che segna la maggiore variazione in negativo è quello riferito al costo del lavoro delle prestazioni a partita iva che fa registrare il - 39% per effetto soprattutto di minori volumi di erogazione dei servizi sui dispositivi DUL e GG che a budget erano stati previsti fossero affidati a personale esterno data la variabilità del dispositivo. Il costo del lavoro del personale dipendente che risente solo di variazioni legate ad eventi previdenziali fisiologici come malattia e maternità, non essendosi verificate variazioni significative in uscita o in entrata rispetto a quanto previsto a budget, con -2,5%.

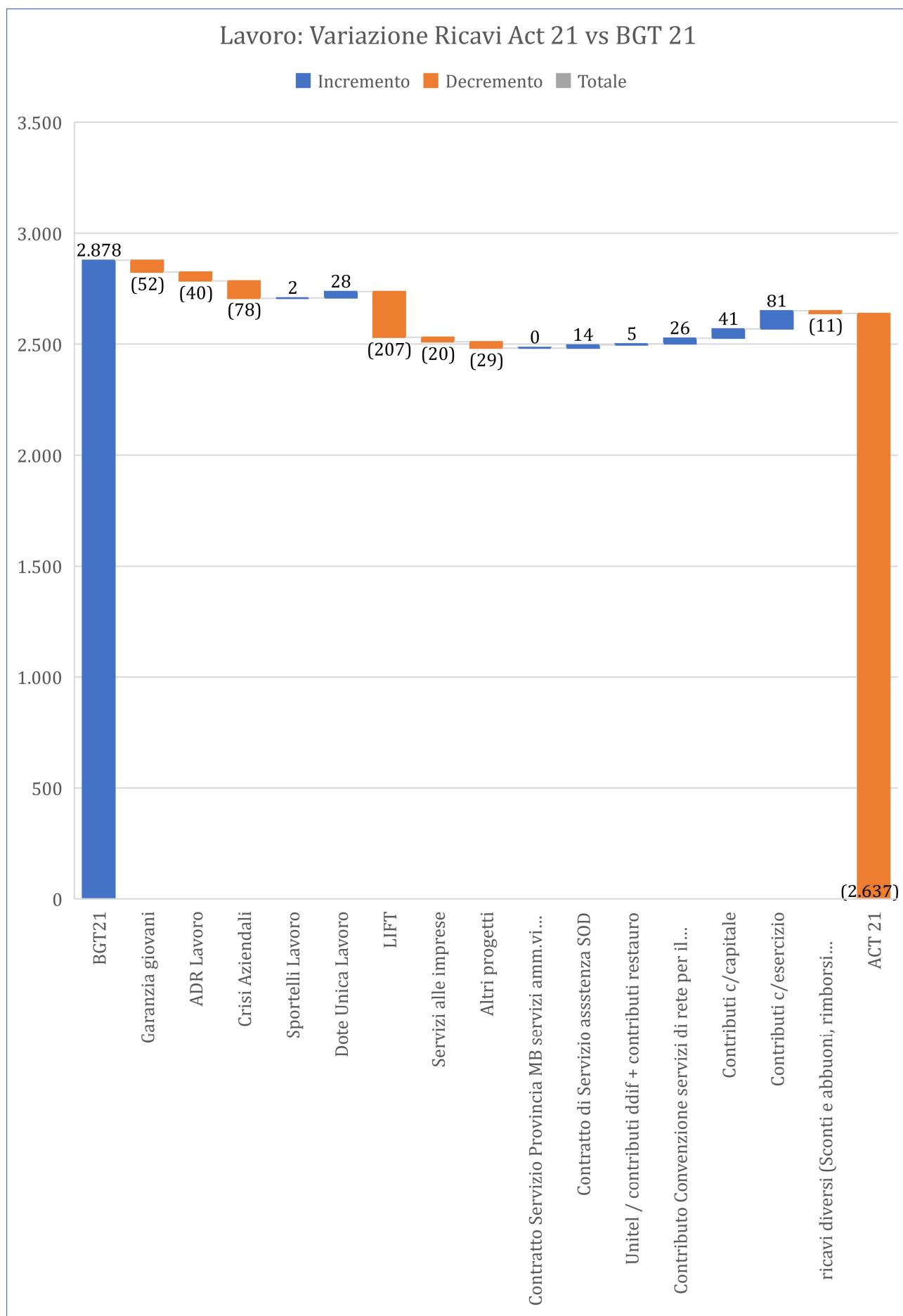
È in crescita invece 56% il costo del lavoro legato alle prestazioni in somministrazione in riferimento al personale assunto a valere sul Piano di Potenziamento, nelle more dei concorsi regionali e finanziato dal Piano Regionale stesso. Tale aumento di costo pari a 162.604€ rispetto al budget è ampiamente stato coperto con i contributi in conto esercizio, linea risorse umane temporanee piano di potenziamento che ammonta a 198.716€.

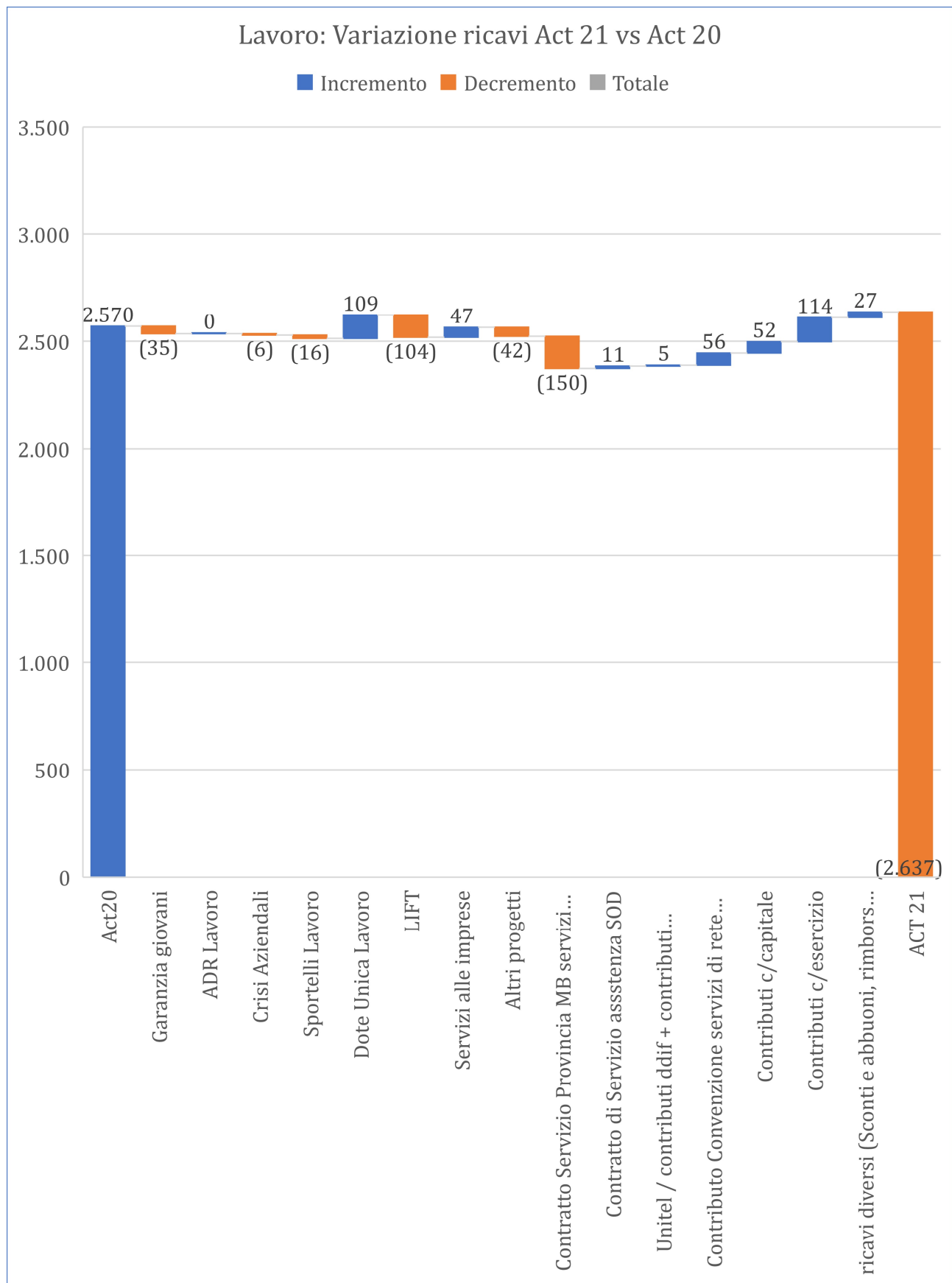
**Margine di contribuzione** (reddito operativo ante imposte) dell'area a consuntivo registra una performance positiva pari a 242.747€ mila euro (+923% rispetto all'atteso da budget).

**Produttività** individuale si attesta a € 1,3 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	2020	2021	2021	Act vs Bdg 21	Act21 vs Act20
Garanzia giovani	63	80	28	(52)	(35)
ADR Lavoro	0	40	0	(40)	0
Crisi Aziendali	29	100	22	(78)	(6)
Sportelli Lavoro	22	4	6	2	(16)
Dote Unica Lavoro	48	130	158	28	109
LIFT	352	455	248	(207)	(104)
Servizi alle imprese	83	150	130	(20)	47
Altri progetti	73	60	31	(29)	(42)
<i>Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi</i>	1.000	850	850	0	(150)
Contratto di Servizio assistenza SOD	346	343	357	14	11
Unitel / contributi ddif + contributi restauro	0	0	5	5	5
Contributo Convenzione servizi di rete per il lavoro - area lavoro	339	369	394	26	56
Contributi c/capitale	21	33	74	41	52
Contributi c/esercizio	190	223	304	81	114
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	4	42	31	(11)	27
<b>TOTALE RICAVI</b>	<b>2.570</b>	<b>2.878</b>	<b>2.637</b>	<b>(241)</b>	<b>68</b>







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

Report Economico - Finanziario CDC	Budget 2020	Actual 2020	Budget 2021	Actual 2021	Differenza Budget 21	Delta %
<b>Totale Costo del personale</b>	€ 184.470	€ 199.379	€ 183.228	€ 200.608	€ 17.380	9,49%
Totale costo personale dipendente	€ 184.470	€ 199.379	€ 183.228	€ 199.908	€ 16.680	9,10%
Totale personale in somministrazione	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00%
Totale costo personale non dipendente	€ -	€ -	€ -	€ 700	€ 700	#DIV/0!
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	100%	100%	100%	100%		
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	0%	0%	0%	0%		
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	100%	107%	99%	95%		
<b>Risultato della Gestione</b>	<b>Budget 2020</b>	<b>2.020</b>	<b>Budget 2021</b>	<b>Actual 2021</b>	<b>Differenza Budget 21</b>	<b>Delta %</b>
Ricavi da servizi	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	0,00%
Ricavi da contributi	€ 184.470	€ 186.440	€ 184.470	€ 210.615	€ 26.145	14,17%
Totale Ricavi e Contributi	€ 184.470	€ 186.440	€ 184.470	€ 210.615	€ 26.145	14,17%
Totale Costi di produzione	€ 184.470	€ 214.562	€ 185.969	€ 219.259	€ 33.291	17,90%
<b>Margine Operativo Lordo (MOL)</b>	€ 184.470	€ 186.440	€ 184.470	€ 207.815	€ 23.345	12,66%
<b>Margine Commerciale Netto</b>	€ 184.470	€ 176.502	€ 181.872	€ 191.427	€ 9.555	5,25%
<b>EBIDTA</b>	€ 0	-€ 27.979	-€ 1.356	-€ 8.481	-€ 7.125	525,47%
<b>EBIT</b>	€ 0	-€ 28.122	-€ 1.499	-€ 8.644	-€ 7.146	476,78%
<b>Reddito operativo (ante imposte)</b>	€ 0	-€ 26.070	-€ 1.499	-€ 8.644	-€ 7.146	476,78%
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,0	€ 0,9	€ 1,0	€ 1,0		

#### 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.

Nel corso dell'anno è stata richiesta un'attività aggiuntiva per la realizzazione di nr. 4 convegni in presenza con 4 dirette streaming e 20 videointerviste pillole – per la realizzazione del progetto BrianzaRestart del valore di 19.188,26€.

I ricavi pari a 210.615 euro annui sono relativi ai seguenti servizi erogati:

*Relativamente alle attività di comunicazione e marketing territoriale si segnalano i seguenti risultati raggiunti:*

- N° 14 eventi istituzionali e/o manifestazioni organizzate + 1 serata evento per presentare Ville Aperte 2021 a Cesano Maderno;
- Premio Beato Talamoni edizione speciale: prima volta fuori sede per inaugurare palestra Liceo Majorana a Desio alla memoria dell'Ambasciatore Luca Attanasio;
- Evento con la stampa per apertura tunnel sp6;
- N° 3 sopralluoghi – notizia;
- 2 Presentazioni progetto polo scolastico ai Consigli scolastici;
- BrianzaRestart: 4 convegni in presenza con 4 dirette streaming e 20 videointerviste pillole;
- N°9 dirette "Social" del notiziario "La Voce dei Comuni" (tra cui 2 puntate dedicate alle giornate della Memoria e del Ricordo), 1 diretta incontro Arcivescovo di Milano Delpini con Amministratori Locali, 2 eventi con APA Confartigianato per Telelombardia; diretto abbattimento ponte Bovisio Masciago; 2 dirette social x Ville Aperte e 12 videopillole; video interviste per progetto Saev sportello Europa;
- N. 2 collaborazioni x eventi in streaming in ottica di "Casa dei Comuni": con Prefettura dedicato usura, con associazione woman at work evento per 25 novembre, giornata internazionale contro violenza donne;
- N. 2 webinar con Afol Mb nell'ambito del progetto BrianzaRestart dedicato ai giovani e al lavoro femminile;
- Elezioni provinciali: copertura social e web della giornata di voto;
- Conferenza stampa di fine anno;
- N° 84 comunicati istituzionali;
- N° 657 aggiornamenti web;
- N° 186 segnalazioni gestite attraverso URPOOnline;
- Incremento contatti social network > + 12,5% TOTALE dal 31/12/2020 al 31/12/2021;
- YouTube + 74% - FB + 17% - Instagram + 15,4% - Twitter +1,5%;
- N° 79 aggiornamenti informativi attinenti Amministrazione Trasparente;
- N° 111 elaborati grafici e N° 62 realizzazioni video.

*Relativamente ai servizi di assistenza amministrativa (CUC) si segnalano i seguenti risultati raggiunti:*

- n. 0 nuova Convenzione con Comuni ed Enti del territorio stipulata;
- n. 19 nuove richieste di fabbisogni ricevute dai Comuni;
- n. 19 procedimenti gestiti;
- n. 33 controlli ex art. 80 D.lgs. 50/2016;
- n. 19 commissioni supportate;
- n. 7 incontri con i Comuni coinvolti;

- n. 1103 comunicazioni gestite nell'ambito dei procedimenti inerenti agli obiettivi

**Costo del personale:** il costo risulta incrementato di circa 17mila euro rispetto al budget inizialmente previsto.

## 5.8 Aree di rischio

### **Rischi legati alla gestione economica: ricavi da erogazione servizi**

Sulla base delle risultanze di bilancio emerge che i rischi evidenziati e monitorati nelle relazioni di periodo, per alcune linee di ricavo confermati rispetto al raggiungimento dei singoli obiettivi, non hanno influito sul raggiungimento finale del risultato ante imposte .

In relazione all'andamento dei ricavi riferiti alla voce Politiche Attive del Lavoro regionali (Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e Gestione delle crisi aziendali), si rileva un risultato positivo del +24,3% rispetto alle previsioni di budget (considerando la diversa contabilizzazione delle attività dei partner delle Azioni di rete/crisi aziendali, come già evidenziato nei paragrafi precedenti).

Si segnala che la misura di politica attiva destinata ai percettori di RDC, l'Assegno di ricollocazione, non è stata attivata. Su tale linea di ricavo risulta uno scostamento del 100% - pari a -100.000€ complessivi. A compensazione di tale linea, i destinatari hanno fruito di misure di PAL alternative (esempio DUL/GG).

L'andamento dei ricavi riferiti ai servizi di politica attiva e servizi alle imprese è stato monitorato con attenzione, pertanto, pur persistendo l'impatto delle misure di contenimento del COVID in termini di possibilità di erogazione degli stessi, sono state attivate misure correttive e compensative di riprogrammazione in itinere durante l'anno tramite la rimodulazione/compensazione tra le diverse linee di ricavo. Scelte che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi aziendali di ricavo.

Causa dello scostamento → Con specifico riferimento alle Politiche Attive del Lavoro regionali - Dote Unica Lavoro, Garanzia Giovani e Gestione delle crisi aziendali – si registra uno scostamento negativo rispetto alle previsioni di budget sulle misure ADR e Garanzia Giovani, compensato da maggiori ricavi conseguiti sulle misure DUL, Crisi Aziendali.

I servizi alle imprese, con particolare riferimento all'attivazione dei tirocini, rilevano uno scostamento in negativo per -14%, a causa dell'andamento delle attività produttive nel 2021 hanno visto una ripresa graduale solo nel secondo semestre.

Due importanti scostamenti a valere sui ricavi da contributo riguardano sia il pieno riconoscimento delle risorse derivanti dal Contratto di Servizio per l'esercizio delle funzioni gestionali afferenti alla gestione dei Centri per l'impiego , per un importo pari a € 250.000, sia un aumento dei ricavi da contributo a valere sui servizi formativi (percorsi in DDIF nelle sue componenti di doti ordinarie, doti sistema duale e doti apprendistato art. 43), come detto nella sezione di riferimento, hanno registrato uno scostamento positivo rispetto al budget 2021.

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.

I ricavi da restanti servizi extra DDIF, pur con risultati non allineati sui singoli servizi rispetto ai valori preventivati, grazie ad un costante monitoraggio e riprogrammazione in funzione dei fabbisogni espressi dalle differenti tipologie di utenza, nel complesso risultano conseguiti e i delta delle poste negative più che compensati dai maggior valori degli altri ricavi e dai minori costi correlati.

Permane, anche se in misura contenuta, il rischio rispetto agli esiti successivi a controlli di ispezioni regionali future sulle attività formative svolte in modalità integrata (in presenza e a distanza) che potrebbero comportare decurtazioni rispetto al mancato riconoscimento di presenze allievi 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 controlli sulle attività svolte in FAD, tra i materiali giustificativi (output e documenti) da produrre e conservare agli atti, deve essere esibita la tracciatura in maniera univoca dei dati di log-in e di log-out alle piattaforme digitali dei discenti e dei docenti formatori). Poiché non c'è storicità rispetto a controlli analoghi e non si conosce il riscontro rispetto alla conformità della reportistica prodotta dalla piattaforma implementata (Microsoft Teams) si ritiene ragionevole e prudentiale stimare il permanere del rischio di mancato riconoscimento delle attività svolte. Non si hanno informazioni preventive rispetto ai tempi di manifestazione dell'evento.

**Effetto** → Tutto ciò potrebbe tradursi in minori risorse attese rispetto al budget stimato.

**Azioni correttive** → AFOL MB, attraverso le segreterie dei CFP e l'area ICT, monitora periodicamente che sia portato a termine il salvataggio dei dati di log e che gli stessi dati siano coerenti con le attività svolte; inoltre partecipa attivamente al Tavolo della Aziende Speciali che ha finalità di scambio di informazioni e di buone prassi in atto, anche in funzione delle linee condivise in Cabina di Regia regionale.

## 5.9 Rapporti con le parti correlate

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

CAPITOL	ANN	N.	DESCRIZIONE	OPERATIVI	REALE	A PAGARE	Crediti vs ProvMB 2021	Crediti vs ProvMB 2022
150110409	2021	01293	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC 2021	27.086,55	27.086,55	27.086,55	27.086,55	
150310407	2021	01274	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2021	16.700,60	16.700,60	16.700,60	16.700,60	
150110410	2021	01271	CONTRIBUTO ISTITUZIONALE ALL'AZIENDA SPECIALE PROVINCIALE AFOL MB PER L'ANNO 2021	130.113,15	0,00	0,00	0	
150210409	2021	01234.002	INTEGRAZIONE DEL "CATALOGO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI INTEGRATI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA"	12.174,14	12.174,14	12.174,14	12.174,14	
150110408	2021	01180	TRASFERIMENTI PER PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00		80.000,00
150210410	2021	01172	CONTRATTO DI SERVIZIO PER IL SERVIZIO DI APPRENDISTATO 2021 - AFOL MB	11.449,00	11.449,00	11.449,00	11.449,00	
150110408	2021	00930	CONTRATTO DI SERVIZIO 2021 - SERVIZI DI CUI AL PUNTO 1.1	1.400.477,43	466.825,81	466.825,81	466.825,81	
150110408	2021	00929	TRASFERIMENTO PER POTENZIAMENTO CPI - ADDENDUM CONTRATTO DI SERVIZIO	2.369,75	2.369,75	2.369,75	2.369,75	187.630,25
150310407	2021	00900	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2021 (INTEGRAZIONE A DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 1928 DEL 24/11/2020)	168.196,93	168.196,93	168.196,93	168.196,93	
120210413	2021	00887.001	CONTRATTO DI SERVIZIO 2021 AFOL: ASSISTENZA INFORMATICA	12.150,00	0,00	0,00	-	
120210413	2021	00886.001	CONTRATTO DI SERVIZIO 2021 AFOL: ASSISTENZA TECNICA	150.000,00	0,00	0,00	-	
120210413	2021	00865.005	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL: TAVOLI TERRITORIALI	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	
120210413	2021	00865.004	CONTRATTO DI SERVIZIO AFOL 2021: MATCH	65.000,00	65.000,00	65.000,00	65.000,00	
120210404	2021	00864.014	LIFT FONDO 2020 OPERATIVITA' 2021-2022. INTERVENTI PREVISTI DA MASTERPLAN - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	0,00	0,00	0,00	-	64.149,60
120210404	2021	00864.006	LIFT - FONDO 2020 - OPERATIVITA' 2021-2022. DOTE LAVORO DISABILITA'	0,00	0,00	0,00	-	8.038,00
120210404	2021	00774.001	PIANO LIFT 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021 - APPRENDISTATO II LIVELLO AMBITO DISABILITA'	0,00	0,00	0,00	-	12.500,00
150110408	2021	00711	IMPEGNO PER TRASFERIMENTO QUOTA TEMPORANEA PERSONALE DECRETO 15846/2020 - POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO -	144.056,83	68.500,00	68.500,00	68.500,00	0,00
150110408	2021	00710	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	10.703,24	10.703,24	10.703,24	10.703,24	0,00
150120301	2021	00709	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	67.724,68	67.724,68	67.724,68	67.724,68	4.676,96
120210404	2021	00690.023	LIF FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA	0,00	0,00	0,00	-	1.800,00
120210404	2021	00690.013	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	0,00	0,00	0,00	-	27.166,00
120210404	2021	00690.002	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' FONDO 2019 OP 2020/21	10.397,00	10.397,00	10.397,00	10.397,00	8.191,20
150110408	2021	00671	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	42.026,45	42.026,45	42.026,45	42.026,45	346.075,63
150120301	2021	00670	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00	-	1.115.200,47
120210413	2021	00669	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	19.142,04	19.142,04	19.142,04	19.142,04	
120210404	2021	00668.013	DOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	6.361,86	5.143,62	5.143,62	5.143,62	
120210404	2021	00668.001	DOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - PARTE	68.883,84	19.133,00	19.133,00	19.133,00	
120210404	2021	00667.015	DOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO - PREMIALITA'	5.600,00	0,00	0,00	-	
120210404	2021	00667.007	DOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - FONDO SERVIZI A RISULTATO INSERIMENTO/MANTENIMENTO	9.800,00	0,00	0,00	-	

CAPITOLI	ANN	N.	DESCRIZIONE	OPERATIVI	REALE	A PAGARE	Crediti vs ProvMB 2021	Crediti vs ProvMB 2022
11010108	2021	00545.001	ONERI SU COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO (A.F.O.L. MB), AI SENSI DELL'ART. 30 COMMA 2 SEXIES D.LGS N. 165/2001. PERIDO DAL 12/10/2020 AL 11/10/2021	0,00	0,00	0,00	-	
11010111	2021	00544.001	QUOTA SALARIO ACCESSORIO SU COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 30 COMMA 2 SEXIES D.LGS N. 165/2001. PERIDO FINO AL 11/10/2021	0,00	0,00	0,00	-	
120210901	2021	00543	COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DELL' AGENZIA PER LA FORMAZIONE L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA (A.F.O.L. MB), AI SENSI DELL'ART. 30 COMMA 2 SEXIES D.LGS N. 165/2001 FINO AL 11/10/2021	28.005,00	28.005,00	28.005,00	28.005,00	1.990,43
120210413	2021	00369	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - AZIONE PROMO 68	95.000,00	95.000,00	95.000,00	95.000,00	
120210404	2021	00366.021	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA ALL'INSERIMENTO AL ALVORO DI PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO.	0,00	0,00	0,00	-	-
120210404	2021	00366.016	LIFT FONDO 2018 - OPERATIVITA' 2019 - 2020. SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO - PREMIALITA'.	0,00	0,00	0,00	-	-
120210404	2021	00366.003	LIFT - FONDO 2019 - OPERATIVITA' 2020-2021. AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATA AL SOSTEGNO DI CONTESTI PROFESSIONALI COLLABORATIVI. APPROVAZIONE VERBALE N.6 DEL 06- 09-2021	0,00	0,00	0,00	-	-
150310407	2021	00219	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2021	208.935,28	27.953,25	27.953,25	27.953,25	
120210404	2021	00218.004	AZIONE DI RETE PER IL LAVORO - AMBITO DISABILITA' LIFT 2019 - ANNUALITA' 2020-2021 APPROVAZIONE AVVISO.	15.250,00	15.250,00	15.250,00	15.250,00	
120210404	2021	00217.001	LIFT 2019 ANNUALITA' 2020-2021. VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - APPROVAZIONE AVVISO. - QUOTA PARTE	165.000,00	165.000,00	165.000,00	165.000,00	
150110409	2021	00154	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA.	200.000,00	47.644,71	47.644,71	47.644,71	
120210404	2021	00138.002	PIANO LIFT - FONDO SERVIZI A RISULTATO INSERIMENTO ANNO 2021	37.100,00	37.100,00	37.100,00	37.100,00	
120210404	2021	00137.022	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2019. OPERATIVITA' 2020-2021	137,00	137,00	137,00	137,00	61.110,60
120210404	2021	00137.011	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2019. OPERATIVITA' 2020-2021.	876,00	876,00	876,00	876,00	15.368,20
120210404	2021	00137.002	LIFT FONDO 2019 OP. 2020/21 - DOTE UNICA LAVORO - AUTOCANDIDATURA	2.739,00	2.739,00	2.739,00	2.739,00	29.126,20
120210404	2021	00128.058	PIANO LIFT - DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO FONDO 2019 ANNUALITA' 2020-21CONTRIBUTO TIROCINIO	18.900,00	15.127,24	15.127,24	15.127,24	
150110408	2020	01320	IMPEGNO PER TRASFERIMENTO QUOTA TEMPORANEA PERSONALE DECRETO 15846/2020 - POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	155.943,17	0,00	0,00	-	0
150210301	2020	01307	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO" - ASSISTENZA TECNICA APPRENDISTATO	6.872,00	0,00	0,00	-	
120210413	2020	01303	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - ASSISTENZA TECNICA INFORMATICA	12.150,00	0,00	0,00	-	
120210413	2020	01298	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - ASSISTENZA TECNICA APPRENDISTATO	7.000,00	0,00	0,00	-	
120210413	2020	01297	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - MATCH	65.000,00	65.000,00	65.000,00	65.000,00	
120210413	2020	01283	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - TAVOLI TERRITORIALI	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	
120210413	2020	01282	CONVENZIONE QUADRO TRA LA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E L'AFOL MONZA BRIANZA PER LO SVOLGIMENTO STRUMENTALE DELLE DIVERSE FUNZIONI DELLA PROVINCIA RELATIVE ALLA "PROMOZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO - ASSISTENZA TECNICA	150.000,00	0,00	0,00	-	
150210409	2020	01281.002	APPRENDISTATO ANNO FORMATIVO 2020-2021	11.136,00	0,00	0,00	-	
150110408	2020	01241	TRASFERIMENTO PER IL CONTRATTO DI SERVIZIO PUNTO 1.1 "ESERCIZIO DELLE FUNZIONI GESTIONALI RELATIVE AI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI, CONNESSI ALLA GESTIONE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO E DEL COLLOCAMENTO MIRATO" - saldo 2020	466.825,80	0,00	0,00	-	
150110409	2020	01207	CONTRIBUTO PER INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA - CUC	27.105,24	6.530,86	6.530,86	6.530,86	
150310407	2020	01177	CONVENZIONE TRA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA E COMUNI PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DI RETE PER IL LAVORO - ANNO 2020	204.869,39	0,00	0,00	-	
11110903	2020	01094	COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DELL' AGENZIA PER LA FORMAZIONE L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA (A.F.O.L. MB), AI SENSI DELL'ART. 30 COMMA 2 SEXIES D.LGS N. 165/2001. PERIDO DAL 12/10/	7.955,00	7.955,00	7.955,00	7.955,00	565,18
11010108	2020	01010.001	ONERI SU COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DELL' AGENZIA PER LA FORMAZIONE L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA (A.F.O.L. MB).	332,00	332,00	332,00	332,00	1.167,00
150110409	2020	00892	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA A FAVORE DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA.	51.979,99	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00806.002	PIANO LIFT - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' ANNO 2020 - OPERATIVITA' 2020-2021	0,00	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00697.013	LIFT 2020-2021. DOTE IMPRESA COLLOCAMENTO MIRATO. ASSE I	10.244,00	2.474,00	2.474,00	2.474,00	

CAPITOLI	ANN	N.	DESCRIZIONE	OPERATIVI	REALE	A PAGARE	Crediti vs ProvMB 2021	Crediti vs ProvMB 2022
120210404	2020	00666	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI - BANDO MB0125 (REISCRIZIONE imp. 856..01/2018)	8.373,37	8.373,37	8.373,37	8.373,37	
120210404	2020	00659	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (reiscrizione imp. 712.04/2018)	8.942,34	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00648	LIFT FONDO 2018. - OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	22.360,60	12.461,06	12.461,06	12.461,06	
120210404	2020	00636	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - PARTE	171,00	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00557	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2019-2020 - APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 4 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0127.	184.500,00	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00555	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0131.	21.500,00	21.500,00	21.500,00	21.500,00	
120210413	2020	00554	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e)Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	33.418,99	33.418,99	33.418,99	33.418,99	
150110408	2020	00368	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	82.435,40	82.435,40	82.435,40	82.435,40	0
150120301	2020	00367	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	91.675,47	91.675,47	91.675,47	91.675,47	0
120210413	2020	00261	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e)Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	49.576,95	49.576,95	49.576,95	49.576,95	
120210404	2020	00060.002	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 6 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0131.	21.500,00	21.500,00	21.500,00	21.500,00	
11010111	2020	00046.002	QUOTA SALARIO ACCESSORIO PER COMANDO IN ENTRATA DI UNA DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DELL' AGENZIA PER LA FORMAZIONE L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA (A.F.O.L. MB).	877,00	877,00	877,00	877,00	3.087,00
120210404	2020	00033.013	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	8.277,96	0,00	0,00	-	
120210404	2020	00032.002	NOTE LAVORO DISABILITA' LIFT - FONDO 2018. OPERATIVITA' 2019-2020. - FONDO SERVIZI A RISULTATO INSERIMENTO/MANTENIMENTO - OPERATORI INSERITI NEL CATALOGO PROVINCIALE DEI SERVIZI PER I SERVIZI DI AVVIO E INSERIMENTO LAVORATIVO DELLA DULD	12.600,00	0,00	0,00	-	
150110401	2019	01100	INTERVENTI DI NATURA TERRITORIALE DI RETE E DI ASSISTENZA TECNICO-AMMINISTRATIVA DI AFOL - CUC -ANNO 2019	6.884,70	0,00	0,00	-	
120210413	2019	01062	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "e)Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68" DEL PUNTO 1.2	35.300,00	35.300,00	35.300,00	35.300,00	
120210413	2019	00856.002	CONTRATTO DI SERVIZIO APRILE /DICEMBRE 2019 - SERVIZI DI CUI ALLA LETTERA "c) Coordinamento dei Tavoli Territoriali del Piano Provinciale per l'Occupazione delle Persone con Disabilità LIFT" e "d) Incontro Domanda Offerta Match presso i Centri Per l'Impie	65.250,00	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00832.001	VALUTAZIONE DEL POTENZIALE - FONDO DISABILI 2019-2020 - APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 4 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE LIFT. PROGETTO PRESENTATO SUL BANDO MB0127.	90.400,00	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00619.001	LIFT FONDO 2018. - OPERATIVITA' 2019-2020. - DOTE UNICA LAVORO DISABILITA'	2.261,00	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00588	NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017(reiscrizione imp. 668.02/2018)	16.468,64	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00550	NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017 (reiscrizione imp. 668.11/2018)	25.695,10	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00539	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA (reiscrizione imp. 712.03/2018)	12.831,44	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00538	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO (reiscrizione imp. 712.04/2018)	13.618,16	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00532	AZIONE DI SISTEMA FINALIZZATO ALL'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA' CON BISOGNI COMPLESSI - BANDO MB0125 (REISCRIZIONE imp. 856..01/2018)	34.977,34	34.977,34	34.977,34	34.977,34	
120210404	2019	00529.008	LIFT 2017-2018.- CONTRIBUTI A FAVORE DEGLI OPERATORI ADERENTI AL CATALOGO PROVINCIALE PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO.	0,00	0,00	0,00	-	
120210404	2019	00529.006	LIFT 2017-2018. CONTRIBUTO PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO INSERIMENTO E AVVIO AL LAVORO.	8.400,00	0,00	0,00	-	
120210404	2018	00712.004	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI SEREGNO	9.900,00	0,00	0,00	-	
120210404	2018	00712.003	APPROVAZIONE DEL VERBALE N. 3 DEL NUCLEO VALUTAZIONE LIFT. PROGETTI PRESENTATI SUL BANDO MB0120 PER L'AMBITO DI MONZA	27.015,00	0,00	0,00	-	
120210404	2018	00668.002	NOTE UNICA LAVORO DISABILITA' - FONDO DISABILI 2017	10.750,00	0,00	0,00	-	
120210404	2018	00385	INTRODUZIONE DEI PUNTI "G" - "H" NEL CONTRATTO DI SERVIZIO FINO AL 31/12/2018	87.000,00	0,00	0,00	-	
150110401	2015	00924.002	PROSECUZIONE DEL PROGETTO "PA OPPORTUNITY" A SOSTEGNO ALLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB	26.963,70	0,00	0,00	-	
150110401	2015	00924.001	INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO NEL TERRITORIO MB: PROGETTO DI RICOLLOCAZIONE LAVORATIVA E SOCIALE "P.A. OPPORTUNITY".	47.281,35	0,00	0,00	-	
				<b>5.440.973,87</b>	<b>1.965.792,45</b>	<b>1.965.792,45</b>	<b>1.965.792,45</b>	<b>1.967.842,72</b>

Si ritiene opportuno esplicitare riprendendo e isolando gli importi a Credito relativi al Piano di Potenziamento CPI in modo da fornire il quadro completo del Piano Stesso raccordato con gli impegni 2021 e 2022 di Provincia MB come rappresentati di seguito:

N.	DESCRIZIONE	Crediti Afol a Valere su Esercizio 2021			Crediti Afol di Futura Esigibilità				Imp. Prov. MB 2022
		OPERATIVA	REALE	A PAGARE	IMPORNO in Determina	Det. Prov.	Credito Afol 2022	Credito Afol Complessivo	
		596.934,99	365.434,99	365.434,99	5.518.675,36		4.921.740,37	5.287.175,36	
01180	TRASFERIMENTI PER PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00	80.000,00 €	1950/2021	80.000,00 €	80.000,00 €	
00929	TRASFERIMENTO PER POTENZIAMENTO CPI - ADDENDUM CONTRATTO DI SERVIZIO	2.369,75	2.369,75	2.369,75	190.000,00 €	1239/2021	187.630,25 €	190.000,00 €	767/2022
00711	IMPEGNO PER TRASFERIMENTO QUOTA TEMPORANEA PERSONALE DECRETO 15846/2020 - POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	144.056,83	68.500,00	68.500,00	144.056,83 €	1239/2021	0,00 €	68.500,00 €	
00710	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	10.703,24	10.703,24	10.703,24	10.703,24 €	2384/2019	0,00 €	10.703,24 €	
00709	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	67.724,68	67.724,68	67.724,68	72.401,64 €	2384/2019	4.676,96 €	72.401,64 €	720/2022
00671	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	42.026,45	42.026,45	42.026,45	388.102,08 €	2384/2019	346.075,63 €	388.102,08 €	717/2022
00670	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00	1.115.200,47 €	2384/2019	1.115.200,47 €	1.115.200,47 €	716/2022
01320	IMPEGNO PER TRASFERIMENTO QUOTA TEMPORANEA PERSONALE DECRETO 15846/2020 - POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	155.943,17	0,00	0,00	155.943,17 €	2228/2020	0,00 €		
00368	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	82.435,40	82.435,40	82.435,40	82.435,40 €	2384/2019	0,00 €	82.435,40 €	
00367	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	91.675,47	91.675,47	91.675,47	91.675,47 €	2293/2019	0,00 €	91.675,47 €	
00269	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00	3.102.459,11 €	1950/2021	3.102.459,11 €	3.102.459,11 €	269/2022
00270	PIANO REGIONALE DI POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	0,00	0,00	0,00	85.697,95 €	1950/2021	85.697,95 €	85.697,95 €	270/2022

Di Seguito i Debiti di Afol vs Provincia MB:

CAPITOLO	ANNO	N.	DESCRIZIONE	OPERATIVA	REALE	A PAGARE
30350210	2021	00827	RIMBORSO ANAC - AFFIDAMENTO DEI LAVORI DI "MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI ADEGUAMENTO ALLE NORMATIVE ANTINCENDIO, DELLE STRUTTURE E DELLE OPERE DI FINITURA RELATIVE ALL'EDIFICIO / PLESSO SCOLASTICO DEL CFP S. PERTINI" SITO A SEREGNO (MB), CON IL CRITERIO D	225,00	225,00	225,00
30350210	2021	00323	CUC: RIMBORSO CONTRIBUTO ANAC PROCEDURA NEGOZIATA PER L'AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA CONTINUATIVA GIURIDICO LEGALE E ASSISTENZA GIURIDICO LEGALE IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO PER N. 24 MESI CIG. 869393809A	225,00	225,00	225,00
Debito Afol vs Provincia					450,00	450,00

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

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

Soggetto Erogante	Tipologia	Importo Ricev.
AGENZIA DI TUTELA DELLA SALUTE (ATS) DELLA BRIANZA	Pubblico	19.418,46
AZIENDA LOMBARDA PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI VARESE-COM	Pubblico	100,00
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO	Pubblico	1.250,00
COMUNE DI BOVISIO MASCIAGO	Pubblico	3.848,88
COMUNE DI BRUGHERIO	Pubblico	20.998,12
COMUNE DI CABIATE	Pubblico	16.500,00
COMUNE DI CONCOREZZO	Pubblico	2.184,00
COMUNE DI GIUSSANO	Pubblico	450,00
COMUNE DI MEDA	Pubblico	1.598,36
COMUNE DI MONZA	Pubblico	5.456,30
COMUNE DI TRIUGGIO	Pubblico	8.115,71
CONSORZIO DESIO BRIANZA	Pubblico	3.659,00
ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO - YES, I START UP	Pubblico	4.876,20
INAIL	Pubblico	79,82
ORDINE AVVOCATI DI MONZA	Pubblico	655,00
PROVINCIA DI LECCO	Pubblico	9.000,00
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA	Pubblico	3.336.635,88
REGIONE LOMBARDIA	Pubblico	4.464.237,30
UNIONE COMUNI DI CAMPARADA E LESMO "PRIME TERRE DI BRIANZA"	Pubblico	11.281,59

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

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

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

## 6. COMPLIANCE

### 6.1 Prevenzione della corruzione

È stato predisposto il nuovo Piano per il triennio 2021-2023. Il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)* di Afol Monza Brianza, è finalizzato ad individuare ed attuare efficaci strategie a sostegno della lotta all'illegalità all'interno dell'Agenzia.

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

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

Nel 2021 sono state monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTPC, in particolare:

- analisi e monitoraggio della gestione dei rischi legati alla Corruzione;
- raccolta e Monitoraggio dei flussi e dati informative;
- monitoraggio delle attività;
- formazione del personale;
- riunioni con i responsabili delle sedi\unità organizzative;
- costante lavoro sinergico con l'Organismo di Vigilanza, in termini di monitoraggio ed attuazione del piano;
- pubblicazione della griglia\relazione annuale sull'anticorruzione;



- creazione del file XML e inoltro comunicazioni ad Anac;
- compilazione di un registro relativo all'accesso civico e alle segnalazioni;
- integrazione con il Modello di organizzazione, gestione e controllo e la gestione del rischio previsti dal D.Lgs. 231/2001.

## 6.2 Trasparenza amministrativa

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

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

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

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

Nel 2021 sono stati pubblicati oltre 500 documenti, monitorate e gestite tutte le attività descritte nel PTTI, in particolare:

- pubblicazione dei documenti riportati nell'elenco fornito da ANAC;
- modifiche alla struttura del sito istituzionale per la conformità delle varie sezioni;
- monitoraggio trimestrale della documentazione;
- attestazione della griglia di valutazione da parte dell'OiV;
- predisposizione della griglia per la mappatura dei flussi documentali verso la trasparenza.

## 6.3 Conformità al D. Lgs. 231/2001

Afol MB istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV) e ha provveduto alla nomina del Presidente, dei componenti interni e referente compliance ai sensi del D.lgs. 231/2001.

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

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

## 6.4 Certificazione della Qualità aziendale

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

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

Nel 2021 sono stati effettuati 11 audit nelle varie sedi e unità organizzative. Gli Audit non hanno evidenziato particolari criticità, ottenendo la conferma della certificazione da parte dell'Ente certificatore.

## 6.5 Privacy

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

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

Le azioni intraprese sono così elencate:

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

## 6.6 Codice dell'amministrazione digitale

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

Centro di questo processo è il documento informatico, che viene formato nel rispetto delle regole tecniche, è oggetto di un'accurata e procedimentalizzata gestione durante tutta il suo iter. Sia per quanto attiene alla protocollazione e, quindi, alla corretta gestione del sistema di protocollo informatico sia per quanto attiene alla sua conservazione. Nel 2021, ad esempio esemplificativo, sono stati inseriti 15.960 protocolli, 11.207 PEC e 1.922 fatture elettroniche.

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

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

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

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

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 svilupperà attraverso le seguenti dimensioni operative:

### *Sicurezza ed igiene del lavoro*

- Monitoraggio degli ambienti di lavoro: l'attività viene svolta quotidianamente dal personale docente, dal personale ausiliario/addetto al controllo degli spazi/locali, e dai referenti delle unità operative, eventuali irregolarità sono segnalate sia all'ufficio tecnico che al SPP tramite e-mail e/o le RdM.
- Adeguamento della segnaletica verticale e orizzontale nelle sedi operative: nello specifico è stata adeguata la segnaletica della sede di via Cernuschi, 6.
- Produzione dell'analisi strumentale del rischio chimico, delle polveri di legno, del rumore e dei campi elettromagnetici: l'attività è posticipata a causa dell'emergenza sanitaria, e di non rappresentatività e significatività delle condizioni operative per ottenere misurazioni valide.
- Stesura, aggiornamento e/o revisione DVR, acquisizione nuove sedi, modifiche strutturali, organizzative, eventi straordinari: nel corso del 2021 è stato effettuato un sopralluogo congiunto con il MCC nelle sedi operative per la riverifica di spazi ed effettuata l'analisi e la valutazione dei rischi della sede di via Cernuschi, 6.
- Riunione Periodica Annuale (gen./feb.): attività svolta regolarmente, alla riunione tenutasi il 15/02/2021, hanno preso parte anche il direttore area lavoro e il direttore area formazione per approfondimento sulla situazione relativa all'emergenza sanitaria SARS-COV2.

### *SPP (Servizio Prevenzione e Protezione)*

- Consolidamento del confronto periodico con gli ASPP, approfondimento dei contenuti e delle 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 Terragni: è stato effettuato il sopralluogo del comando dei VVF, siamo in attesa del verbale di risultanza.
- CFP Pertini: per la sede di Seregno, tenuto conto della complessità degli interventi edili ed impiantistici e relativo impegno economico/finanziario, rispetto all'impegno pluriennale, gli interventi saranno effettuati nei periodi di sospensione delle attività didattiche del CFP S. Pertini di Seregno.
- Sono stati affidati nel corso del 2021 i lavori relativi alla fase 1 e fase 2, interventi d'adeguamento edili architettonici del progetto definitivo esecutivo e CSP sviluppati dal professionista incaricato sulla base delle prescrizioni del comando VVF di Milano, così come è stata affidata la direzione lavori e CSE ad un professionista Ing. Marco REDAELLI.
- Si prevede di completare i lavori di adeguamenti delle fasi 1 e 2 entro il 06/09/2022.
- Mentre la fase 3 relativi agli interventi al piano seminterrato sarà pianificata a fine 2022.
- Si prevede l'affidamento di un incarico sia per la progettazione definitiva esecutiva CSP, DL E CSE per gli impianti elettrici/rilevazione fumi ecc., sia per l'adeguamento ed ampliamento di quelli esistenti.

### *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, delle attrezzature e degli impianti. Nel corso del 2021 è stato effettuato regolarmente il piano di manutenzione programmata;
- attrezzature antincendio, tutte le sedi operative;
- imp. aspirazione trucioli, lab. Meda;
- imp. aria compressa Meda e Seregno;
- imp. clima e pulizie fancoil tutte le sedi operative;
- imp. riscaldamento tutte le sedi operative;
- imp. elettrico tutte le sedi operative;
- manutenzione attrezzature e macchine lab. Sedi CFP Concorezzo, Meda e Seregno;
- confronto e coinvolgimento il/i RLS.

#### *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).
- Nel corso del 2021, sono stati svolti ed erogati corsi di formazione generale e formazione specifica basso rischio /piattaforma e-learning, corso addetti antincendio rischio medio.

#### *Stress Lavoro Correlato (SLC)*

- Attività di aggiornamento e revisione biennale: è pianificata la realizzazione nel primo trimestre 2022, a completamento dell'organico.

#### *Gestione Emergenze*

- Aggiornamento formativo, verifica e adattamento/adequamento delle squadre preposte alla gestione delle emergenze.

#### *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.