



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

Piano Programma 2014

SOMMARIO

Premessa	3
Servizi	6
Servizi per il lavoro	6
Servizi di formazione professionale	16
Servizi di orientamento	29
Amministrazione e personale	32
L'attività amministrativa.....	32
Il personale	34
Strumenti e tecnologie	38
Il sistema informativo	38
La comunicazione.....	40
La certificazione della Qualità aziendale	41
Sicurezza, Privacy, D.lgs. 231/2001 e Trasparenza Amministrativa.....	42
Sicurezza	42
Privacy	43
La conformità al D.lgs. 231/2001	43
Amministrazione Trasparente.....	44
Il bilancio preventivo.....	45
Il conto economico 2014.....	45
Il piano degli investimenti.....	55

PREMESSA

Il percorso di sintesi tra consolidamento e sviluppo dei servizi e dei principali processi aziendali intrapreso nell'anno 2013 ha dovuto necessariamente rapportarsi a dinamiche di contesto esterno tendenti, anche per il 2014, a riproporre una serie di elementi di criticità che testimoniano il perdurare di una generale tendenza recessiva sia sul tessuto produttivo locale e sia sul versante occupazionale.

Sono soprattutto i flussi occupazionali ad esprimere un andamento problematico. Anche la crescita degli avviamenti –essendo legata a componenti instabili della domanda - presenta una connotazione fragile se immediatamente comparata al consolidato sbilanciamento sulle cessazioni. Tutto ciò prefigura uno scenario di difficile ripresa anche per il 2014, che sarà presumibilmente ancora caratterizzato da una ulteriore flessione della compagine di addetti che operano nel territorio della Brianza e quindi da un acuirsi dell'asimmetria tra domanda e offerta di lavoro dove, sul fronte della domanda, le imprese non riusciranno a creare occupazione “di qualità” mentre rispetto all'offerta , si assisterà ad un ulteriore aumento della disoccupazione.

Sarà quindi necessario riporre al centro dell'attenzione il tema della disoccupazione di lunga durata, anche e non solo per quella fascia di popolazione che non potrà più ricorrere all'ausilio degli ammortizzatori sociali e che risulta di difficile ricollocazione. Situazione analoga per coloro che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro, in particolare i giovani, i cui tassi di disoccupazione ne fanno uno dei segmenti più esposti.

Sul fronte dei servizi all'impiego questa situazione si è già da tempo tradotta in un ulteriore aumento della platea di persone in difficoltà che si rivolgono ai centri per l'impiego esprimendo un bisogno che va ben oltre la ricerca di occupazione.

A fronte di ciò, a partire dall'ultimo biennio, si è assistito ad una generale contrazione delle risorse destinate alle politiche attive del lavoro e della formazione nonché ad una rivisitazione del sistema di assegnazione/attribuzione delle stesse, sempre più orientato in termini di premialità al raggiungimento dell'obiettivo occupazionale.

Se si associa anche l'impatto che i vincoli normativi di finanza pubblica hanno posto agli enti locali e alle società partecipate e al tema del riassetto delle province e delle relative funzioni, si delinea con chiarezza lo scenario di complessità entro cui si trova oggi e nel prossimo futuro ad operare l'Agenzia.

Le linee strategiche che seguono rappresentano quindi il tentativo, perseguito negli anni, di coniugare esigenze, bisogni e opportunità in un complesso unitario e sinergico di servizi e progetti in grado di far fronte ai cambiamenti e alle urgenze richieste dal territorio con soluzioni innovative in grado di garantire sia il mantenimento degli standard di servizio sia una sintesi efficace tra potenziamento/sviluppo dei servizi e contenimento dei costi.

Le principali linee di azione di cui si fornirà una puntuale declinazione nelle relazioni di area sono le seguenti:

- Promuovere, potenziare e sviluppare alcune linee di intervento contenute nella Legge 9 agosto 2013, N. 99 di conversione del decreto legge 28 giugno 2013, N.76, con particolare

riferimento alle azioni di promozione degli incentivi alle assunzioni e allo sviluppo della “garanzia dei giovani”;

- Sperimentare la sinergia delle aree lavoro, formazione e orientamento mediante l’erogazione dei servizi a valere sul dispositivo “dote unica lavoro”, confermando la centralità della persona in una logica di programmazione integrata e di “governance multilivello e partecipata” a livello territoriale;
- Rinforzare la rete di partenariato pubblico-privato potenziandone l’efficacia con sperimentazioni mirate a livello locale, promuovendo il coinvolgimento degli stakeholder territoriali (enti locali, sindacali, associazioni datoriali,...);
- Proseguire con l’esperienza maturata nell’implementazione di progetti a favore di soggetti portatori di disabilità certificata;
- Consolidare il servizio Eures con l’obiettivo di promuovere la mobilità del lavoro dei giovani anche con il tirocinio e l’apprendistato;
- Favorire l’inclusione sociale dei soggetti svantaggiati con sperimentazioni ad hoc (es. detenuti);
- Sviluppare l’offerta formativa in DDIF e consolidare i due nuovi indirizzi di qualifica professionale: operatore elettrico-impianti solari e fotovoltaici e tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero. Il primo è in linea con il processo di completamento della fase di start up del Centro di Formazione Professionale “G. Marconi” di Concorezzo e il secondo si inserisce all’interno del repertorio di nuove competenze richieste dal mercato, anche in vista di Expo 2015;
- Valorizzare il contributo dell’Agenzia nello sviluppo delle filiere formative espressione di eccellenza territoriale mediante la partecipazione ai poli formativi del legno e dell’energia recentemente costituitisi fornendo un contributo concreto ai dispositivi progettuali ad esso connessi;
- Favorire la realizzazione di percorsi formativi ed educativi a carattere innovativo e integrativo rispetto alla didattica ordinaria per il rafforzamento delle competenze dei giovani e della loro motivazione all’apprendimento, per l’integrazione socio-culturale di ogni studenti ed un più efficace avvicinamento al mondo del lavoro (es. progetti a valere sul dispositivo Learning Week);
- Potenziare attraverso la partecipazione al bando “Lombardia Plus” il ruolo di Afol MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro;
- Consolidare il ruolo di coordinamento sulle azioni promosse dal Distretto Culturale Evoluto della Provincia di Monza e della Brianza;
- Potenziare la formazione continua e permanente sia mediante una costante azione di monitoraggio dei canali di finanziamento disponibili stabilendo una costante azione sinergica tra le aree tale da garantire una adeguata analisi dei bisogni dei target di riferimento, una efficace progettazione integrata degli interventi, un monitoraggio occupazionale di media-lunga durata;
- Favorire l’innovazione/digitalizzazione della didattica attraverso una molteplicità di interventi tesi a valorizzare il ruolo chiave delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione quale strumento per il raggiungimento di elevati standard di istruzione e occupazione;

- Elaborare il Piano di Azioni Positive;
- Proseguire e rafforzare gli interventi tesi a promuovere politiche di conciliazione sul territorio;
- Implementare gli interventi previsti sulla nuova sede del CPI di Cesano Maderno e completare quelli relativi alle sedi operative di Palazzo Arese Borromeo e Concorezzo.

Trasversali alle priorità strategiche le linee di azione sul fronte della gestione, organizzazione e sviluppo delle risorse umane, orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Consolidare il processo di rafforzamento e diffusione dei sistemi di programmazione e controllo ai vari livelli aziendali, raccordando gli stessi al ciclo di valutazione delle performances;
- Proseguire nel percorso di rafforzamento delle competenze sia in relazione ai bisogni specifici delle singole aree sia in relazione alle linee organizzative, normative e finanziarie connesse alla mission aziendale;
- Valorizzare le performances individuali e aziendali con gli strumenti previsti dal contratto decentrato;
- Garantire il mantenimento di elevati standard di qualità di servizio in grado di soddisfare i bisogni complessi e variegati dell'utenza anche mediante l'impiego del sistema di certificazione qualità UNI EN ISO 9001:2000, gli accreditamenti regionali e gli adempimenti normativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, la responsabilità giuridica di impresa e privacy.

Le priorità in sintesi delineate e le partite di bilancio ad esse collegate, dovranno necessariamente inserirsi all'interno di una costante azione di monitoraggio e controllo nonché in un quadro confronto condiviso sugli sviluppi riguardanti i principali temi di assetto normativo e istituzionale. Tale intento rappresenterà il punto di riferimento e di equilibrio a cui tendere, realizzabile solo grazie all'impegno apportato da tutte le risorse che operano nell'Agenzia.

L'amministratore Unico

(f.to Marco Tognini)

Il direttore generale

(f.to Barbara Riva)

SERVIZI

SERVIZI PER IL LAVORO

Le condizioni del mercato del lavoro in Brianza si sono rivelate ancora critiche nel corso della prima metà dell'anno 2013, che ha visto un'ulteriore contrazione degli avviamenti e un aumento della disoccupazione, confermando il trend di crescita dimensionale della platea dei fruitori di servizi certificativi/amministrativi e di servizi di politica attiva del lavoro, che si rivolgono ai CPI del territorio.

Le novità legislative di recente introdotte - L. 92/2012 e Decreto Lavoro n. 76 del 28/06/2013 – che impattano sull'attività dei CPI, stanno di pari passo incrementando la domanda di servizi, la platea dei destinatari degli stessi e la richiesta di informazioni e aggiornamenti provenienti dal territorio (utenti/imprese/enti).

La legge 92/2012 ha infatti apportato modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, individuando dei principi "nuovi" che stanno alla base dell'accertamento dello stato di disoccupazione e degli interventi per contrastare la disoccupazione di lunga durata, e ha istituito l'Assicurazione sociale per l'impiego ASpl e Mini ASpl con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione. Tale sussidio spetta ai lavoratori che danno la propria immediata disponibilità al lavoro presso il Centro per l'Impiego (DID).

Un altro servizio presso i CPI, introdotto per effetto dell'art. 4 della L. 92/2012, è la convalida dimissioni per i lavoratori che intendono risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con l'azienda. Dall'entrata in vigore della legge, sono state convalidate circa 1250 dimissioni presso i CPI MB, trend in crescita poiché il recentissimo Decreto Lavoro 76/2013 amplia ulteriormente la platea dei soggetti includendo lavoratori titolari di contratti di collaborazione a progetto e gli associati in partecipazione. Si stima che tale decreto possa portare ad un sensibile aumento anche del servizio generico di certificazione dello stato di disoccupazione in carico a CPI: è prevista la richiesta di verifica/rilascio dello status occupazionale aggiornato ai giovani under 30 che beneficeranno del cospicuo pacchetto incentivi per la Garanzia Giovani (sulla base dei dati Istat 2012, si tratta di una platea potenziale a livello nazionale di 4.385.000 giovani).

Inoltre, nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, l'art. 4 L. 92, introduce una vera trasformazione del servizio di politica attiva del lavoro prevedendo nuovi Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i Servizi per l'impiego (ad oggi in attesa di decreti attuativi):

- a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;
- c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;
- d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

L'art. 5 del Decreto Lavoro istituisce oggi, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una apposita Struttura di missione che opererà in via sperimentale, fino al 31/12/2015, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale delle competenze in materia di servizi per l'impiego.

La Struttura di missione svolgerà le seguenti attività:

- interagire, nel rispetto del principio di leale collaborazione, con i diversi livelli di governo preposti all'attuazione delle politiche occupazionali;
- definire linee-guida nazionali per la programmazione degli interventi di politica attiva;
- individuare i criteri per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili;
- valutare le attività poste in essere dai soggetti coinvolti, prevedendo sistemi premiali volti a valorizzare i risultati ottenuti;
- promuovere ogni utile iniziativa volta a integrare i diversi sistemi informativi e definire linee-guida per la costituzione della banca dati delle politiche attive e passive.

Al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva dell'occupazione degli organismi centrali e territoriali coinvolti, l'art 8 istituisce la Banca dati delle politiche attive e passive presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, finalizzata a raccogliere informazioni sui soggetti da collocare sul mercato del lavoro (ivi compresi coloro i quali beneficiano di ammortizzatori sociali), sulla domanda di lavoro proveniente dalle imprese, nonché sui servizi destinati a migliorare le opportunità di impiego. In questo modo, politiche attive e politiche passive potranno essere meglio integrate allo scopo di favorire l'incontro da offerta e domanda di lavoro e ridurre i periodi di disoccupazione. I CPI, erogatori di servizi di politica attiva, saranno chiamati ad concorrere all'implementazione di tale Banca dati.

L'Area Lavoro di Afol Monza e Brianza, in linea con quanto definito dalla normativa nazionale e dal patto per le politiche attive regionale, per contrastare la tendenza occupazionale, mirerà nel 2014 al consolidamento della struttura che eroga servizi per il lavoro. Si renderà necessario adottare il nuovo modello regionale unitario e sempre attivo di accompagnamento alle persone lungo l'intero arco della vita attiva, e potenziare l'offerta in vista di un ulteriore allargamento della platea dei destinatari, che si prevede possa portare ad un considerevole aumento del flusso di utenza da gestire con particolare attenzione. Tale modello permetterà infatti di offrire servizi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio di disoccupazione di lunga durata a disoccupati, persone in ingresso nel mercato del lavoro, persone non immediatamente occupabili o ad alto rischio di esclusione sociale, occupati ammortizzati e non.

Secondo l'Employment Outlook dell'OCSE, la disoccupazione è destinata a crescere in Italia anche nel corso del 2014, quando potrà superare il 12,6%, in contrasto con le previsioni della media OCSE che prospetta per la fine del 2014 un lieve miglioramento dall'attuale 8% al 7,8%.

L'OCSE rileva in particolare che, relativamente al "target giovani", a fronte di un tasso di partecipazione al lavoro per la fascia di età 25-54 anni aumentato in Italia dal 74,3% del 2000 al 77,9% del 2012, il tasso di disoccupazione tra i 15 e i 24 anni è passato nello stesso periodo dal 35,4% al 37,5%. Il 52,9% dei giovani fra i 15 e i 24 anni è occupato a tempo determinato. Nella stessa fascia di età la quota di lavoratori inoccupata è salita del 6% fra il dicembre 2007 e il dicembre 2012, contro una media OCSE salita del 4,3%.

Un'attenzione particolare sarà destinata ai giovani, come da raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 in merito all'istituzione di una **Youth Guarantee**, partecipando ai programmi nazionali che investiranno nel capitale umano dei giovani per un vantaggio a lungo termine e un contributo ad una crescita economica sostenibile ed inclusiva, basata

su una forza lavoro attiva, innovativa e qualificata, che riduce gli elevati costi causati dall'esclusione dal MdI dei NEET che non si trovano né in situazione lavorativa, né seguono un percorso scolastico o formativo.

Sarà obiettivo prioritario sviluppare partnership tra servizi per l'impiego pubblici e privati, operatori accreditati ai servizi formativi e associazioni giovanili che facilitino il passaggio dalla disoccupazione, dall'inattività o dagli studi al mondo del lavoro, tramite efficaci strategie di sensibilizzazione nei confronti dei giovani, incluse campagne d'informazione e sensibilizzazione, per avvicinarli ai servizi al lavoro e/o formativi, con particolare attenzione ai giovani vulnerabili (a rischio di esclusione sociale, di povertà o di discriminazione, portatori di disabilità) tenendo conto anche dei vari ambienti di provenienza (basso livello d'istruzione, minoranze etniche, migranti).

Attraverso lo Sportello Eures, Afol Monza e Brianza risponde inoltre alla raccomandazione europea di "Promuovere la mobilità del lavoro sensibilizzando i giovani in merito alle offerte di lavoro, tirocinio e apprendistato e al sostegno disponibile in varie zone, regioni e paesi, ad esempio attraverso servizi e sistemi, che incoraggiano la mobilità professionale all'interno dell'Unione. Garantire la disponibilità di un sostegno adeguato per aiutare i giovani che trovano lavoro in un'altra zona o in un altro Stato membro ad adattarsi al nuovo ambiente".

Tenuto conto dell'evoluzione dello scenario sopra descritto, si intende proseguire le attività mirando con determinatezza alla riduzione del tempo di permanenza del cittadino al di fuori del mercato del lavoro, per prevenire l'obsolescenza delle competenze e il calo di motivazione/disagio dei lavoratori e per contrastare la decrescita delle possibilità di reingresso proporzionale al tempo di assenza.

In un'ottica di ulteriore specializzazione e prossimità territoriale dei servizi, le attività saranno orientate al raggiungimento dei **seguenti obiettivi**:

1) Adottare il nuovo modello di Sistema Dotale Regionale: "Dote Unica Lavoro"

In linea con quanto definito dal patto per le politiche attive regionali, si intende proseguire con l'erogazione di servizi al lavoro personalizzati per sostenere gli utenti nell'ingresso e/o nel reingresso nel mercato del lavoro attraverso la "Dote Unica Lavoro" che rappresenta il nuovo modello di sistema dotale previsto da Regione Lombardia.

Destinatari della nuova dote sono: lavoratori occupati, disoccupati, in ingresso nel mercato del lavoro e soggetti non immediatamente occupabili perché ad alto rischio di esclusione sociale.

La persona che accede a Dote Unica Lavoro ha diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione o di inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo, proporzionato alle sue difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, sono definite quattro fasce d'intensità di aiuto, sulla base di quattro fattori: distanza dal mercato del lavoro, età, titolo di studio e genere.

- La fascia 1 "bassa intensità di aiuto", è rivolta a persone in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia o che richiedono un supporto minimo;
- La fascia 2 "media intensità di aiuto", è rivolta a persone che necessitano di servizi intensivi per la collocazione o ricollocazione nel mercato del lavoro;
- La fascia 3 "alta intensità di aiuto" è rivolta a persone che necessitano di servizi intensivi per un periodo medio lungo e di forte sostegno individuale per la collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro;
- La fascia 4 "altro aiuto" è rivolta a persone che necessitano di servizi per il mantenimento della posizione nel mercato del lavoro.

I servizi previsti dalla dote sono:

- Servizi di base che riguardano la presa in carico della persona;
- Servizi di accoglienza e orientamento che comprendono l'accompagnamento e la ricerca attiva del lavoro;
- Consolidamento competenze: tirocinio, formazione e certificazione delle competenze;
- Servizi per l'inserimento lavorativo o avvio all'autoimprenditorialità.

Afol Monza e Brianza intende perseguire l'obiettivo di offrire maggiori servizi ad una più vasta tipologia di destinatari, tenendo conto della differenziazione delle varie fasce della popolazione, offrendo servizi sempre più personalizzati e rispondenti alle esigenze individuali, riservando un'attenzione particolare alle fasce deboli del MdL.

Al fine di valorizzare un'offerta formativa coerente con il mercato del lavoro ed adeguata ai fabbisogni del tessuto economico ed alle possibilità di inserimento formativo, tutti gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dalla Dote Unica, saranno perseguiti attraverso processo di integrazione tra area lavoro e area formazione, sviluppando una programmazione integrata che eviti la frammentazione dei servizi e dei tempi di attuazione.

Inoltre Afol MB intende promuovere reti di partenariato tra attori pubblici e privati del territorio, per consolidare un ruolo dinamico all'interno della rete dei servizi territoriali, in un'ottica di sempre maggiore integrazione e cooperazione con i diversi stakeholder. Infatti per fronteggiare le situazioni di crisi diventa sempre più urgente mettere in campo interventi sinergici volti ad aumentare l'efficacia degli strumenti di politica attiva e a moltiplicare le opportunità di ricollocazione.

Il nuovo modello prevede che i costi dei servizi di base (Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso), siano posti a carico dell'operatore accreditato. E' presumibile pertanto, a fronte dell'allargamento della platea dei destinatari, immaginare un incremento delle attività dei Centri per l'Impiego commisurata ad un'eventuale necessità di potenziamento dell'organico.

2) Consolidare i rapporti di partenariato con enti locali e soggetti pubblico/privati del Mercato del Lavoro, valorizzando la messa in rete di esperienze locali.

Come indicato da Regione Lombardia, nell'ottica di un fattivo coinvolgimento di raggruppamenti di soggetti, accreditati e/o autorizzati per l'erogazione delle diverse tipologie di servizi, con il supporto del sistema delle imprese, dei rappresentanti dei lavoratori e la sinergia con gli altri enti locali, due progetti saranno fondamentali per Afol Monza e Brianza nel corso del 2014: il progetto "Azioni di reimpiego: pubblico e privato a supporto delle politiche del lavoro della rete dei Comuni della Brianza" e il "Progetto sperimentale di integrazione delle politiche attive del Lavoro tra Provincia di Monza e della Brianza, Afol Monza e Brianza e Agenzie per il lavoro accreditate".

Il primo progetto ha come priorità la valorizzazione e la messa in RETE dei Comuni, anche i più piccoli, che investono sul servizio al cittadino, e che sostengono e facilitano la realizzazione di iniziative locali attraverso il supporto di una partnership e la sinergia di attori pubblici e privati del territorio. Tramite la creazione di una rete tra gli Sportelli Lavoro comunali gestiti da Afol Monza e Brianza ed enti partners (Provincia MB, Comuni di Arcore, Barlassina, Brugherio, Carnate, Muggiò, Ronco Briantino, Seveso, Sovico e Verano Brianza, Organizzazioni sindacali, APL), si intende mettere in campo interventi volti ad aumentare l'efficacia degli strumenti di politica attiva e a moltiplicare le opportunità di ricollocazione per i lavoratori coinvolti, al fine di realizzare azioni integrate in grado di

dare risposte concrete, rivolte a fronteggiare le situazioni di crisi aziendali e a ridurre gli effetti negativi sui lavoratori e sulle imprese del territorio dei Comuni coinvolti nel progetto.

Per quanto riguarda il “Progetto sperimentale di integrazione delle politiche attive del Lavoro tra Provincia di Monza e della Brianza, Afol Monza e Brianza e Agenzie per il lavoro accreditate”, la finalità è quella di sostenere il reingresso nel mercato del lavoro di 150 lavoratori e lavoratrici, attraverso azioni di ricollocazione e riqualificazione basate sull’integrazione tra la rete dei quattro Centri per l’impiego provinciali e sei Agenzie per il lavoro accreditate.

Il modello di intervento è di tipo dotale, valorizza un forte principio di corresponsabilità del soggetto e della rete degli operatori, e prevede l’utilizzo coordinato di fonti di finanziamento pubbliche e private. Il riconoscimento per gli enti è in parte a processo e in parte a risultato.

Oltre a ciò, Afol Monza e Brianza svolge il ruolo di gestione delle preselezioni dei candidati, di coordinamento, di monitoraggio e assistenza tecnica.

3) Sviluppare progetti a favore dell’occupabilità e dell’occupazione in linea con le politiche europee di adeguamento alla globalizzazione e reti interprovinciali

Afol MB intende proseguire nell’erogazione dei servizi di politica attiva al lavoro, in sinergia con l’area formazione, sui progetti FEG Agile e FEG Jabil con finanziamenti a valere su Fondi Europei.

Tali azioni mireranno in particolare a fornire sostegno ai lavoratori dalle aziende Agile Italia e Jabil CM, in esubero a causa della globalizzazione e dell’attuale crisi, e saranno finalizzate a sostenere il reingresso nel mercato del lavoro, con un’attenzione particolare ai meno qualificati e alle persone più difficilmente occupabili.

Afol MB continuerà la sua partecipazione a questi progetti attraverso accordi di rete interprovinciali, che raggruppano enti pubblici e privati accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione dalla Regione Lombardia e che coinvolgono altre Afol della provincia di Milano. I due partenariati, oltre ad aumentare l’efficacia degli strumenti di politica attiva e a moltiplicare le opportunità di ricollocazione, garantiranno una vasta copertura territoriale e una capillarità di erogazione dei servizi al lavoro, facilmente accessibili in funzione della residenza dei lavoratori coinvolti nel progetto.

4) Proseguire e implementare i progetti destinati ai soggetti portatori di disabilità certificata

In attesa della definizione del nuovo piano provinciale per l’occupazione dei disabili, Afol MB continuerà il proprio impegno nell’attuazione del piano triennale 2010/2012, attraverso la gestione del progetto L.I.F.T– Lavoro-Integrazione-Formazione-Territorio che proseguirà per il primo trimestre 2014 con le seguenti azioni:

a) Gestione dell’affidamento in House per assistenza tecnica, interviste alle aziende, attività di matching (incontro domanda/offerta) e supporto SOD – Servizio Occupazione Disabili.

I CPI continueranno a svolgere l’incontro tra domanda e offerta di lavoro utilizzando il programma informatico Match, dispositivo di incontro informatizzato fra le posizioni lavorative e i candidati. Le interviste proseguiranno sui nuovi convenzionati garantendo un’attività di informazione/consulenza a supporto delle aziende nell’inserimento lavorativo del disabile.

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

b) Gestione dell’affidamento in House per il supporto al SOD – Servizio Occupazione Disabili.

Il supporto al Servizio Occupazioni Disabili proseguirà con l'assistenza tecnica alla Provincia di Monza e della Brianza e nello specifico si declinerà in:

- collaborazione con la direzione di settore nella traduzione degli orientamenti e obiettivi sul diritto al lavoro delle persone disabili, in indicazioni operative per gli uffici provinciali e in azioni del piano LIFT;
- assistenza nello sviluppo e adattamento delle procedure di funzionamento dell'insieme dei processi amministrativi correlati all'applicazione della legge;
- accompagnamento agli uffici dedicati nell'interpretazione e corretta applicazione del dettato normativo;
- supporto nell'elaborazione di soluzioni (gestionali e/o strumentali) che permettano la semplificazione della gestione amministrativa e il più efficiente uso delle risorse a disposizione;
- collaborazione nel monitoraggio delle azioni implementate (convenzioni, autorizzazioni, contributi) e delle evoluzioni del contesto (utenti iscritti, datori di lavoro in obbligo, avviamenti) attraverso il supporto all'attività di estrazione, analisi e comprensione dei dati di flusso e di stock presenti nelle banche dati provinciali;
- assistenza agli sportelli disabili nell'interpretazione normativa e applicazione amministrativa in collaborazione con gli uffici provinciali preposti e tramite il portale L.68 implementato;
- collaborazione alla formalizzazione delle procedure amministrative relative alla legge 68/99 nei centri per l'impiego, in un'ottica di successivo inserimento nella certificazione degli stessi;
- aggiornamento del portale L. 68 rivolto agli uffici provinciali e ai centri per l'impiego con le innovazioni normative, interpretative e procedurali introdotte sulla materia del collocamento disabili.

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

c) Valutazione del potenziale dei lavoratori con disabilità.

L'attività consiste nella valutazione del potenziale dei cittadini disabili iscritti negli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99. Tali valutazioni vengono effettuate in conformità a quanto previsto nel protocollo Match ICF. Il progetto, che ha visto Afol MB capofila di un accordo di partenariato composto da 5 partner per le annualità 2010 e 2013 e da 6 partner per le annualità 2011 e 2012, specializzati nella gestione della disabilità, prevede l'erogazione di servizi a dote.

Afol MB, attraverso i quattro CPI, eroga il colloquio di accoglienza di tutti gli utenti, oltre ai percorsi completi per alcuni utenti, e svolge attività di monitoraggio e di coordinamento, garantendo la sinergia tra gli operatori e l'uniformità delle procedure e degli standard di servizio.

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

d) Sostegno all'occupazione di lavoratori con disabilità coinvolti in processi di crisi aziendale.

In linea con la propria mission e in continuità con quanto effettuato negli anni 2011 e 2012, Afol MB ha presentato, in qualità di gestore unico, anche nel 2013, la propria candidatura a valere sull'avviso "Dote lavoro ambito disabilità sostegno all'occupazione e/o ricollocazione di lavoratori con disabilità, coinvolti in processi di crisi aziendali", un progetto per l'erogazione di servizi a dote. I destinatari, con il supporto di operatori qualificati, usufruiscono di servizi di orientamento, ricerca attiva del lavoro, tutoraggio, accompagnamento al lavoro, formazione individuale/di gruppo, con lo scopo di agevolare

la loro permanenza nella stessa azienda o la ricollocazione presso altre imprese. Il progetto è stato approvato e finanziato e si è in attesa di provvedere all'apertura delle doti.

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

e) Sostegno all'occupazione di persone con disabilità.

In partenariato con ASL Monza proseguirà l'offerta di servizi per il sostegno all'occupazione di disabili deboli. Il progetto "S.O.S. Sostegno all'Occupazione Sempre anno 2013", sostiene il soggetto con disabilità, nella fase post assunzione, considerata per il lavoratore una tappa intermedia di un processo di integrazione.

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

f) Occupazione disabili Inserimento Lavorativo.

In qualità di capofila del partenariato costituito con ASL Monza e Brianza, il progetto "Un posto anche per me anno 2013" offre percorsi di orientamento e di ricerca attiva del lavoro, attraverso il passaggio da percorsi formativi e tirocini ad hoc, la cui durata viene intensificata per i soggetti disabili "deboli".

Le attività previste dal piano triennale si concluderanno il 31 marzo 2014.

In linea con quanto consentiranno i finanziamenti per il prossimo anno/triennio, AFOL intende sostenere le attività di rete, rafforzando gli interventi a favore dell'occupabilità e intensificando le azioni di comunicazione verso il territorio e la sensibilizzazione nei confronti della disabilità.

5) Sperimentare un nuovo servizio volto a contrastare il disagio psico-sociale di chi ha perso o rischia di perdere il lavoro

Con il Progetto Auto-Mutuo-Aiuto Lavoro, Afol Monza e Brianza intende sperimentare, nel contesto generale delle politiche attive del lavoro, una nuova proposta di servizio a favore di quanti sono stati espulsi o rischiano l'espulsione dal mercato del lavoro.

Al fine di ridurre i tempi di permanenza al di fuori del mercato, risulta fondamentale agire anche sul benessere psicologico dei lavoratori, quale condizione necessaria per un approccio più efficace ai percorsi di inserimento lavorativo.

La metodologia di intervento prevista è quella dei gruppi di auto mutuo aiuto, che attraverso la socializzazione del disagio scatenato dalla perdita di lavoro, aiutino il singolo individuo a spezzare l'isolamento in cui la situazione lo ha portato, ad attivare le proprie risorse e a ripartire.

E' prevista l'attivazione di sei gruppi, ciascuno di 10-15 partecipanti, che si riuniranno a cadenza quindicinale per circa 18 incontri. I gruppi potranno essere omogenei, cioè provenire dalla stessa realtà aziendale, oppure eterogenei, sia per provenienza che per professionalità. Nei gruppi sarà presente un *Facilitatore* con la funzione di agevolare lo scambio comunicativo e relazionale, monitorare l'andamento del gruppo e riportare l'esito dell'esperienza all'interno del sistema di valutazione per la modellizzazione del servizio.

Il servizio innovativo proposto integra e punta al rafforzamento dei servizi esistenti e si pone in un ottica di sostenibilità nel tempo dell'esperienza. Per questi motivi risulta strategica sia la partnership di progetto (Provincia di Monza e della Brianza, Comune di Monza, Afol Monza e Brianza, Cooperativa Sociale Aeris, CGIL CISL e UIL Brianza), sia la volontà di ampliamento della rete stessa a

favore di altri soggetti portatori di interessi, rispetto ai quali dovranno essere definiti differenti livelli e modalità di coinvolgimento: le organizzazioni datoriali, i servizi territoriali che si occupano di disagio lavorativo, le organizzazioni del terzo settore, le istituzioni.

6) Promuovere iniziative volte a contrastare la disoccupazione giovanile e a favorire la mobilità dei giovani all'estero (Sportello Eures - EUROpean Employment Services)

In relazione alle iniziative tese a contrastare la sempre crescente disoccupazione giovanile, nel 2014 il Progetto "SLO_MonzaBrianza - Sistema Locale per l'Occupabilità dei giovani di Monza e Brianza", di cui Afol Monza e Brianza coordina l'azione "Innovazione per l'estensione e qualificazione dei servizi per l'accesso al lavoro dei giovani", entrerà nella fase decisiva della sperimentazione delle azioni previste a favore dei giovani e della raccolta dei risultati.

Il partenariato comprende numerosi attori presenti sul territorio: Comune di Monza – Capofila –, Provincia di Monza e della Brianza, Afol Monza e Brianza, i cinque Ambiti Territoriali dei Piani di Zona, Camera di Commercio di Monza e Brianza, Ufficio Scolastico Provinciale, organizzazioni datoriali provinciali, consorzi di cooperative sociali e altre associazioni e enti del territorio.

Afol Monza e Brianza proseguirà la propria attività con particolare attenzione al coordinamento della rete degli sportelli lavoro territoriali (Centri per l'impiego, Sportelli Lavoro comunali gestiti da Afol MB, Sportelli Lavoro gestiti da CdO Piazza del Lavoro, Sportelli Informagiovani gestiti dalla cooperativa Spazio Giovani, Sportelli di Confindustria Monza e Brianza, della CCIAA e del Comune di Monza), al raccordo e all'integrazione con la Piattaforma Job 20 e all'implementazione della Web App che consentirà la condivisione delle offerte di lavoro di tutti i partner a favore dei giovani, nonché alla valutazione e sostenibilità nel tempo dei risultati.

All'interno del Piano Territoriale "Sviluppo locale occupabilità di Monza e Brianza", lo Sportello Eures di Afol MB parteciperà alla creazione e allo sviluppo di uno sportello virtuale di invio, raccolta di informazioni e di promozione di progetti/eventi in ambito europeo (SVE, Eures, Eurodesk, ecc.) per favorire l'accoglienza di stagisti/lavoratori esteri da collocare presso aziende del territorio.

Eures - European Employment Services - è la rete europea dei servizi per l'impiego, una rete di cooperazione, coordinata dalla Commissione Europea, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Nasce con l'obiettivo di migliorare il mercato del lavoro europeo stimolando l'occupazione attraverso una maggiore mobilità dei lavoratori: facilitare la libera circolazione all'interno dello spazio europeo e promuovere l'incontro tra domanda e offerta.

E' in atto la riforma della Rete per il raggiungimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 (innalzare il tasso di occupazione al 75% per le donne e gli uomini di età compresa tra 20-64 anni entro il 2020).

La decisione della Commissione Europea del 26 novembre 2012 – Riforma della Rete Eures - dovrà essere attuata a partire dal 1 gennaio 2014. Per quella data tutti i paesi aderenti a Eures dovranno aver realizzato i servizi necessari alla costruzione della nuova rete. Gli obiettivi della Rete Eures Italia per il 2014 sono:

- Istituire almeno un ufficio Eures in ogni Provincia
- Attuare una stretta sinergia pubblico-privato, finalizzata all'integrazione delle agenzie private nel lavoro della Rete
- Partenariati bilaterali e multilaterali per creare nuove opportunità di lavoro
- Sostenere programmi targettizzati di mobilità internazionale per favorire l'occupabilità.

In questo senso la Provincia di Monza e della Brianza, attraverso lo Sportello Eures attivato nel 2013 presso il Cpl di Seregno, ha anticipato tale indicazione e consente per l'anno 2014 di proseguire su più direttrici di sviluppo in linea con gli obiettivi italiani.

Si prevede pertanto il passaggio dalla fase di start up all'avvio a pieno regime delle attività dello Sportello Eures c/o il CPI di Seregno, che potranno essere rinforzate con la partecipazione a:

- Job Fair, fiere e seminari che si svolgono nei vari paesi dell'Unione Europea, per le quali può essere richiesta la partecipazione di un Consulente Italiano.
- EURES Advanced Training, giornate formative su diverse tematiche (fiscali, sociali, legislative transfrontaliere).

Sul fronte degli utenti, si prevede il potenziamento dei rapporti con Europe Direct, Eurodesk e Informagiovani per la creazione di giornate informative ad hoc su diversi temi e aspetti della mobilità transnazionale. In collaborazione con enti partner, si valuterà anche la partecipazione a Call per progetti europei 2014 sui seguenti temi: tirocini all'estero, scambi giovanili, servizi volontari europei da presentare alla Comunità Europea.

Sul fronte delle aziende, si potenzierà l'attività di promozione con le imprese del territorio attraverso una serie di eventi e incontri ad hoc.

In accordo con i colleghi Eures e con l'Eures Manager a Roma, si potrà valutare l'ipotesi di organizzare a Milano Job Fair dedicate a EXPO 2015. Infine, si potenzieranno i contatti con Università e Poli Universitari in Provincia di Monza e della Brianza e nelle province limitrofe (ad esclusione di Milano).

7) Ampliare l'offerta di servizi di politica attiva del lavoro per l'inclusione lavorativa e sociale di soggetti detenuti o ex detenuti, con particolare riguardo alla rete a supporto delle imprese

Il tema del reinserimento sociale e lavorativo di detenuti e di persone in uscita dai circuiti penali è sempre stato un argomento particolarmente dibattuto e appare ancora oggi di grande attualità sia dal punto di vista normativo, che educativo e sociale.

La stesura di programmi finalizzati a re-inserire nella società persone in uscita dai circuiti penali, implica un intreccio di competenze tra i diversi soggetti della rete, all'interno della quale gli Enti Locali hanno un ruolo di primaria importanza.

Il progetto "Responsabilità civica di Impresa" si inserisce nell'ambito delle iniziative messe in campo dalla Provincia di Monza e della Brianza tese a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (vedi nomina del Garante dei Detenuti) e a supportare le imprese disponibili ad investire in capitale umano.

Afol Monza e Brianza, che dal 2011 gestisce lo Sportello Carcere, per conto della Provincia, erogando anche alla popolazione detenuta i servizi che abitualmente vengono erogati nei Centri per l'impiego del territorio, gestirà il progetto con un duplice obiettivo: il reinserimento lavorativo di detenuti ed ex-detenuti e la creazione di una rete pubblico-privato in grado di collaborare su una tematica così delicata. Si prevede l'erogazione di una gamma di servizi che vanno dai colloqui individuali e di orientamento, alla stesura del Piano di intervento Personalizzato (PIP), allo scouting aziendale, all'incontro con le cooperative del territorio e al tutoring psicossociale.

Nello specifico, l'individuazione di aziende e cooperative del territorio interessate all'inserimento lavorativo di detenuti o ex detenuti, alla luce anche degli incentivi messi a disposizione dalla

Provincia, vedrà la realizzazione di azioni di sensibilizzazione e diffusione del progetto in collaborazione con i soggetti già operanti nel settore dell'inserimento sociale e lavorativo di soggetti svantaggiati, al fine di creare una rete di operatori che collaborino per il raggiungimento degli obiettivi preposti.

8) Proseguire l'esperienza di collaborazione con gli uffici giudiziari e sperimentare un modello work-experience

Afol MB proseguirà l'esperienza di collaborazione con gli uffici giudiziari, partecipando al progetto "Riqualificazione di lavoratori colpiti dalla crisi attraverso esperienze di lavoro, presso gli uffici giudiziari lombardi" di Regione Lombardia.

Attraverso questa iniziativa, destinata a lavoratori in CIG in deroga, CIGS, mobilità ordinaria, e in deroga, residenti o domiciliati in Lombardia, Afol MB contribuirà a favorire la realizzazione di percorsi di riqualificazione da effettuarsi mediante attività formative e on the job della durata minima di 6 mesi e massima di 12 mesi, per 20 ore settimanali.

All'interno del progetto, Afol MB si occuperà di:

- effettuare con i potenziali candidati il colloquio di accoglienza e il colloquio specialistico per verificare la presenza dei requisiti per partecipare alla selezione supportare il lavoratore nella stesura del *curriculum vitae*
- supportare gli uffici giudiziari nel reclutamento del personale segnalando le candidature interessate e in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione
- favorire accordi di partenariato sul territorio per procedere nell'erogazione dei servizi specialistici (PIP bilancio formazione e tutoring), con l'obiettivo di supportare il lavoratore durante il percorso di work-experience da erogarsi attraverso il sistema dotale successivamente al buon esito dei colloqui di selezione.

9) Rafforzare gli interventi e le azioni per promuovere e favorire le politiche di conciliazione del territorio della Provincia di Monza e della Brianza

Afol Monza e Brianza intende proseguire la partecipazione al Tavolo al tavolo territoriale, costituito a seguito dell'accordo territoriale sulla conciliazione famiglia e lavoro del 30 novembre 2010, per consolidare un ruolo dinamico all'interno della rete dei servizi territoriali, in un'ottica di sempre maggiore integrazione e cooperazione con i diversi stakeholder presenti sul territorio di Monza e Brianza con l'obiettivo di sensibilizzare e promuovere l'informazione per favorire una cultura della conciliazione e attivare nel territorio opportunità e responsabilità per sostenere azioni capaci di prevenire situazioni di potenziale disagio.

Il tema della conciliazione aggrega attori e risorse che condividono il fine comune di accrescere sul territorio il benessere familiare e la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e consente, attraverso il rafforzamento delle relazioni, di generare nuovi interventi a favore delle politiche delle pari opportunità.

SERVIZI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

E' ormai convinzione comune che siamo in una fase di profonde trasformazioni sociali e di una difficile fase di transizione epocale. Stanno cambiando i ruoli dello Stato Nazione, delle organizzazioni del lavoro e del welfare. Tali trasformazioni avvengono nel contesto di una crisi economica globale, i cui processi hanno direttamente a che fare con una riduzione drammatica delle risorse dedicate al sistema di welfare.

Il focus va quindi diretto alla formazione formale, ma anche a quella non formale e informale, in un esercizio sicuramente difficile che presuppone competenze nuove e un sistema formativo che sia all'altezza del nuovo panorama sociale.

La nostra Agenzia è essa stessa implicata nei processi di adattamento alla situazione economica così fortemente ridimensionata. Ciò nonostante, come evidenziato nel Bilancio Sociale del 2013, il rapporto tra quantità e qualità dei servizi erogati mostra un saldo positivo rassicurante. Ma la sfida che occorre raccogliere è nella direzione del consolidamento organizzativo, di processo, di strategia, che consenta il mantenimento dell'efficacia nell'erogazione di servizi.

I dati sulle attività formative di Afol Monza e Brianza danno evidenza dell'adeguatezza delle linee di intervento intraprese dall'Area Formazione e nell'integrazione dei servizi di formazione-orientamento-lavoro. Nel corso dell'ultimo triennio si registra un incremento complessivo delle azioni formative del 32%, congiunto alla ridefinizione del catalogo dell'offerta formativa in modo più attento e aderente alle trasformazioni del mercato del lavoro. Nell'ultimo anno formativo sono state erogate **45.225** ore di formazione, e i frequentanti sono stati **2.761**. In particolare si è registrato un forte incremento – prevalentemente generato dal dispositivo dote riqualificazione- delle iniziative formative a favore degli adulti con **8.475** ore formazione – e **1916** partecipanti per la formazione continua, permanente e apprendistato.

In linea con il Rapporto sulla formazione continua realizzato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con l'assistenza tecnico-scientifica dell'Isfol, la formazione in Afol MB, in generale, rileva ancora un ridotto ricorso ad analisi strutturate dei fabbisogni formativi delle imprese e delle specifiche esigenze dei lavoratori.

Ne deriva, nonostante le difficoltà, la necessità di un forte impegno da parte di tutti i soggetti gestori delle risorse per il sostegno della formazione, a sviluppare strategie anticrisi. In particolare sono da considerare i Fondi paritetici interprofessionali e i fondi stanziati da Regione Lombardia nel programma Dote Unica Lavoro. Ciò permette, da una parte, di coinvolgere un numero alto di lavoratori e, dall'altra, di migliorare progressivamente l'efficacia delle azioni a sostegno di imprese e lavoratori, consentendo ad Afol MB di essere parte attiva all'interno del sistema di welfare.

Da un quadro così incerto, un sistema formativo localizzato in ambito provinciale deve trovare sinergie che mettano a sistema gli interventi condivisi a favore della comunità, e a tale principio si uniformano le linee di intervento e gli obiettivi descritti di seguito, che condensano il complesso delle attività formative riferite all'anno 2014.

1) Sviluppare l'offerta formativa in DDIF e consolidare i nuovi indirizzi di qualifica professionale

In linea con le direttive regionali in tema di Istruzione e Formazione Professionale, lo sviluppo dell'offerta formativa nell'ambito del Diritto Dovero di Istruzione e Formazione segue tre ambiti di intervento:

a) Ampliare il percorso formativo in DDIF fino al IV anno per l'acquisizione del diploma tecnico professionale

Il Titolo V° della Costituzione prevede che l'IeFP rientri nelle competenze esclusive delle Regioni. Questo significa che, fissati alcuni "obiettivi comuni" dallo Stato (i Livelli Essenziali delle Prestazioni), le Regioni definiscono il proprio sistema tenendo conto delle caratterizzazioni e delle esigenze del proprio territorio. Regione Lombardia ha scelto (L.R. n. 19/07) un sistema aperto, che si sviluppa dalla fascia dei 14/18 anni - con assolvimento di Diritto-Dovere e Obbligo di Istruzione, verso una Formazione Superiore a carattere terziario (parallela all'Università) e che comprende in modo organico anche la Formazione Continua (aggiornamento professionale degli occupati), Permanente e Abilitante.

Il Sistema di IeFP è un sistema completo, non marginale rispetto a quello scolastico e accademico, e rispondente alle esigenze dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

I percorsi di Istruzione e Formazione professionale mantengono la possibilità di conseguire una Qualifica triennale ed un Diploma di Tecnico professionale di quarto anno (3+1). Questo in ragione della maggiore capacità di preparare gli allievi a ricoprire ruoli che il mondo professionale ritiene necessari. Quanto poi ai contenuti ed ai metodi di insegnamento-apprendimento, i percorsi triennali e di quarto anno regionali di IeFP possiedono un carattere meno teorico di quelli scolastici ed una maggiore aderenza agli aspetti lavorativi, senza, tuttavia, rinunciare ad una adeguata formazione culturale di base.

Già da qualche anno, inoltre, Regione Lombardia finanzia progetti di formazione che consentano agli studenti in possesso del diploma di Tecnico conseguito al termine del IV anno la frequenza al V anno della scuola statale per il conseguimento del Diploma di Maturità.

L'impegno dei CFP di Afol MB, compatibilmente con le risorse economiche regionali messe a disposizione, è quello di favorire la frequenza dei propri allievi ai percorsi di formazione di IV e V anno.

b) Istituire nuovi indirizzi professionali e ampliare le attività nel nuovo Centro di Concorezzo

Con l'intento di avere una pluralità di percorsi, in modo da poter raccogliere le diverse istanze dell'utenza e offrire contestualmente agli studenti l'opportunità di elevare, anche con una scelta successiva, i propri livelli di formazione, nel corso del corrente anno formativo sono stati avviati 2 nuovi indirizzi nel corso dell'anno formativo 2012/13 e 4 nel corso del 2013/14:

- *Operatore elettrico-impianti solari e fotovoltaici* al CFP "Pertini" di Seregno e al "Marconi" di Concorezzo;
- *Operatore di impianti termoidraulici* al CFP "Pertini";
- *Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero* al CFP "Terragni" di Meda e al CFP "Marconi";
- *Operatore grafico-Multimedia* al "Terragni";
- *Operatore dell'abbigliamento-Sartoria* al "Terragni";
- *Operatore amministrativo-segretariale-Informatica Gestionale* al CFP "Pertini".

I primi due, in linea con il processo di completamento della fase di start up del Centro di Formazione Professionale "G. Marconi" di Concorezzo, sono scelta conseguente allo sviluppo previsto nel settore della Green Economy, nel tentativo, per quanto incerto nella situazione attuale di crisi economica, di anticipare gli sviluppi del mercato del lavoro. Gli altri si inseriscono all'interno del repertorio di nuove competenze richieste dal mercato, anche in vista di Expo 2015.

L'inizio delle attività didattiche in DDIF per l'anno scolastico 2013/2014 al CFP "G. Marconi" di Concorezzo ha segnato di fatto l'avvio di un processo identitario della sede a livello territoriale nella Brianza Est. La continuità del processo formativo, la presenza quotidiana degli studenti e delle loro famiglie, associato alle iniziative formative per la formazione continua e permanente e i servizi al lavoro, disegnano un posizionamento territoriale fattuale e non più relegato a semplici dichiarazioni di intenti e di obiettivi. I rapporti di relazione con le realtà territoriali (scuole, aziende, associazioni, istituzioni, famiglie) si basano ora su presupposti di concretezza progettuale che impegnano le parti sulle cose da fare.

Sono così in via di definizione accordi per la realizzazione di progetti che coinvolgono gli studenti e le famiglie del CFP, quali:

- Costituzione di un Polo Tecnico Professionale e di un percorso di Istruzione Tecnica Superiore nel settore della Green Economy, al quale aderiscono Scuole, Enti di formazione, imprese, associazioni di categoria, Istituzioni, Università;
- Accordo con l'associazione sportiva CASC per lo svolgimento di attività sportive;
- Accordo con gruppi teatrali per le attività didattiche di laboratorio di animazione;
- Accordi con associazioni di produttori e con ST Electronics per attività di formazione on the job, di stage e per la formazione dei docenti.

In quest'ambito troveranno attuazione accordi avviati in via preliminare con enti che assumono un ruolo fondamentale nella costruzione di percorsi formativi di formazione continua, permanente, abilitante e di alta formazione, soprattutto nei settori che si distinguono per essere vocazione produttiva di questa parte di territorio: il settore energetico e dell'ICT. In questo senso, al fine di avviare concretamente progetti formativi per ora solo abbozzati, saranno rafforzati rapporti con ENEA, CESTEC, CENED, ed ECFOP, enti con i quali sarà possibile caratterizzare l'intervento di Afol MB in un quadro qualitativo di rilevanza nazionale, anche grazie alla concorrenza della Provincia.

In un quadro complessivo di integrazione tra i sistemi della formazione, dell'istruzione e del lavoro, verranno attivati:

- percorsi di formazione superiore, continua, permanente, abilitante e di specializzazione;
- apprendistato;
- servizi alle imprese e agli enti;
- tirocini di formazione;
- servizio incontro domanda/offerta di lavoro: ricerca del lavoro;
- politiche attive del lavoro: accompagnamento al lavoro e ricollocazione/sistema dotale;
- consulenza normativa;
- crisi aziendali;
- percorsi triennali e quadriennali di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione (DDIF).

Nell'ambito del DDIF occorre quindi guardare oltre i bisogni contingenti espressi dal mercato del lavoro. Occorre considerare l'educazione e la formazione come ricchezza in sé, anche se non immediatamente spendibili.

In generale l'obiettivo dei nostri Centri di formazione è quello di delineare un percorso nel quale non ci sia più separazione tra il sapere e il fare, impostato su unità di apprendimento che facciano riferimento a compiti reali e si svolgano con un utilizzo costante del laboratorio. Ha questo fine il nuovo repertorio regionale di qualifiche polyvalenti, nelle quali il triennio, che ha carattere professionalizzante, non è progettato come percorso chiuso e terminale, poiché il fine è quello di offrire la possibilità di proseguire nel quarto anno con il conseguimento del "diploma", come previsto

dalla riforma. Inoltre, dopo il diploma è prevista anche la possibilità di proseguire nella Istruzione Tecnica Superiore (ITS).

Di seguito le principali attività dei CFP:

- supporto individualizzato: volto a facilitare e, a volte anche consentire, l'attività didattica della classe, l'intervento del tutor sul singolo studente consente un'azione mirata sui bisogni specifici dell'allievo;
- supporto e integrazione allievi stranieri: per rispondere al sempre crescente numero di inserimenti di allievi stranieri, il progetto si prefigge di facilitare l'integrazione dei ragazzi attraverso la conoscenza e l'approfondimento della lingua italiana;
- attività extracurricolari: è prevista l'organizzazione di una serie di laboratori che hanno lo scopo di stimolare la creatività, l'arricchimento e la crescita personale degli alunni, attraverso attività "ludiche", al fine di motivarli maggiormente anche alla didattica, offrendo occasioni di scambio e di divertimento collettivo che permettano di vivere più serenamente l'ambiente scolastico.

2) Valorizzare il contributo dell'Agenzia nello sviluppo delle filiere formative espressione di eccellenza territoriale

Nel maggio 2013 Regione Lombardia ha deliberato l'attivazione nel territorio lombardo dei poli tecnico-professionali per il triennio 2013/2015, al fine di migliorare la qualità dell'offerta formativa. A luglio del 2013 è stato pubblicato l'avviso per la programmazione dell'offerta formativa di istruzione tecnica superiore, relativa al triennio 2013/2015.

Afol MB intende cogliere l'opportunità di contribuire fattivamente nello sviluppo delle filiere formative espressione di eccellenza territoriale, e considera strategica la partecipazione ai poli formativi e alle fondazioni per l'Istruzione Tecnica Superiore, con gli obiettivi seguenti:

a) Promuovere dispositivi progettuali all'interno dei Poli Tecnico Professionali nell'ambito del legno e dell'energia fornendo un contributo concreto ai partner

I Poli Tecnico-Professionali (PTP) rappresentano una modalità organizzativa che consente una efficace ed efficiente collaborazione tra sistema educativo e sistema economico, nel rispetto degli spazi di flessibilità organizzativa delle istituzioni scolastiche e formative e con il pieno utilizzo degli strumenti previsti dagli ordinamenti in vigore.

Con la costituzione dei Poli Tecnici Professionali si perseguono i seguenti obiettivi:

- valorizzare il contributo delle imprese nella definizione dei fabbisogni formativi al fine anche di favorire la coerenza dei percorsi di istruzione e di IeFP con le esigenze del tessuto produttivo;
- rafforzare l'acquisizione delle competenze negli ambienti della produzione (alternanza, apprendistato);
- dare concreta attuazione agli spazi di flessibilità curricolare dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e di formazione professionale;
- promuovere contesti di apprendimento dinamici, valorizzando la flessibilità organizzativa delle istituzioni scolastiche e formative;
- rafforzare il rapporto tra sistema dell'istruzione e formazione e i sistemi della ricerca tecnologica per favorire il trasferimento della ricerca industriale alle imprese;
- prevedere un forte raccordo nella diversificazione dell'offerta formativa in relazione agli ambiti di specializzazione.

La rete che compone un Polo tecnico-professionale è composta da:

- istituti tecnici e/o professionali statali e paritari;

- imprese;
- soggetti accreditati alla sezione A;
- istituto tecnico superiore;
- Università e i centri di ricerca ;
- gli accreditati ai servizi per il lavoro.

Al fine di garantire la nascita di tali PTP, Regione Lombardia prevede di favorire nei prossimi bandi i soggetti che avranno aderito ad una rete; inoltre potranno essere previsti dei finanziamenti pubblici direttamente rivolti ai Poli in specifici provvedimenti nazionali e/o regionali.

Afol MB ha aderito in qualità di partner a due Poli:

- “Polo Tecnico Professionale Conservazione e valorizzazione dei beni culturali” che si colloca nell’area della conservazione, restauro e valorizzazione del patrimonio culturale. Settore molto ampio e diversificato che si integra con molteplici filiere produttive collegate ad ambiti di nicchia nel comparto, quali restauro, artigianato artistico, edilizia.
- “Polo Tecnico Professionale energia, ambiente e costruzioni sostenibili” che opera nell’ambito dei processi e degli impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico e promuove azioni formative volte all’acquisizione di competenze a supporto della riqualificazione del patrimonio edilizio esistente e allo sviluppo di un’edilizia “sostenibile”.

b) Partecipare e condividere dei progetti di Istituti Tecnici Superiori (ITS) del legno e dell’energia

Gli ITS formano Tecnici Superiori, queste nuove figure professionali sono in possesso di conoscenze, abilità e competenze, indispensabili per operare in contesti di lavoro tecnologicamente avanzati e rispondono alla domanda di specifiche figure professionali proveniente dal mondo produttivo.

Grazie all’offerta ITS i giovani possono accedere a una specializzazione tecnica di alto livello, progettata e realizzata in collaborazione con imprese, università, sistema scolastico e formativo.

I percorsi ITS sono organizzati da Fondazioni composte da Istituzioni scolastiche e formative, Università, aziende e Enti locali.

Il percorso che si articola in semestri ha una durata, di norma, biennale. È previsto lo svolgimento obbligatorio di uno stage per almeno il 30% della durata del monte ore complessivo. Il diploma di Tecnico Superiore che si ottiene ha valore sull’intero territorio nazionale.

Afol MB ha aderito in qualità di partner all’interno delle costituenti Fondazioni, a due ITS:

- “ITS Energia, ambiente e costruzioni sostenibili” che opera nell’ambito del Polo Tecnico Professionale citato in precedenza;
- “ITS per la produzione, il marketing e l’internazionalizzazione nel settore Legno Arredo” che si riferisce e al contesto di imprese della filiera Legno Arredo per lo sviluppo dei mercati internazionali.

3) Favorire la realizzazione di percorsi formativi ed educativi a carattere innovativo e integrativo rispetto alla didattica ordinaria

Per supportare il rafforzamento delle competenze dei giovani e della loro motivazione all’apprendimento, per l’integrazione socio-culturale di ogni studente ed un più efficace avvicinamento al mondo del lavoro, Afol MB intende sostenere la sperimentazione di percorsi

formativi innovativi, da punto di vista della didattica, dei contenuti o delle modalità di attivazione, con particolare riferimento all'introduzione di strumenti digitali.

I progetti dovranno consistere in azioni formative inerenti o che utilizzino metodologie didattiche, organizzative e gestionali dell'offerta formativa innovative, con particolare riferimento a:

- impiego di strumenti digitali;
- utilizzo di metodologie alternative alla lezione frontale (es. learning-by-doing, project work, business game, role playing, outdoor training, teatro di impresa, problem solving, brain storming, etc);
- strumenti di analisi dei fabbisogni;
- modalità innovative di accesso e fruizione dell'offerta formativa;
- modelli organizzativi e gestionali innovativi.

a) Attuare i progetti formativi ed educativi approvati da Regione Lombardia nel programma Learning Week

Avviata nel 2008 come iniziativa volta, attraverso il rafforzamento delle competenze chiave degli studenti, al raggiungimento di un duplice obiettivo di ridurre la dispersione scolastica e rispondere alle linee guida dell'UE sullo sviluppo di politiche orientate ai giovani, il programma Learning Week è stato per Afol MB oggetto di attività formative con caratteristiche innovative.

Per il biennio 2014-2015, con l'obiettivo di valorizzare e arricchire l'esperienza pregressa, Regione Lombardia ha orientato la Nuova Learning Week nella direzione di:

- favorire il coinvolgimento attivo delle scuole;
- accrescere la trasferibilità dell'esperienza alla didattica ordinaria;
- rafforzare le dinamiche di partenariato e di rete;
- promuovere un approccio interdisciplinare e modalità didattiche innovative e sperimentali;
- stimolare l'interesse e la conoscenza delle tematiche culturali, ambientali e paesaggistiche.

I percorsi New Learning Week sono percorsi formativi ed educativi svolti in forma intensiva, anche residenziale, per un totale di 40 ore, di norma distribuite su 6 giorni, per un numero massimo di 30 partecipanti. Destinatari sono gli studenti che frequentano una Scuola Secondaria di II grado, o in ambito del Diritto Doveri di Istruzione e Formazione, o Percorsi Personalizzati per Allievi con disabilità della Regione Lombardia.

Sono previste 5 aree di intervento:

- Successo formativo;
- Educazione alla cittadinanza e ai diritti umani;
- Orientamento;
- Bisogni educativi speciali;
- Transnazionalità.

Afol MB ha presentato 10 progetti sulle diverse aree di intervento, nella convinzione (mutuata dalle esperienze pregresse) che possano essere approvate più di 15 iniziative da programmare da gennaio 2014 a giugno 2015.

b) Favorire la realizzazione di percorsi formativi ed educativi a carattere innovativo e integrativo rispetto alla didattica ordinaria

Nel corso del 2013 è stato realizzato un progetto a carattere fortemente innovativo, che ha coinvolto gli studenti del corso di Tappezeria del CFP "Terragni": "**divanoXmanagua**". Il progetto traccia linee

di interventi formativi del tutto atipici, che suggeriscono modalità e caratteristiche di innovazione replicabili in altri contesti e che sono descritte sinteticamente di seguito.

L'obiettivo era realizzare un divano tutti insieme: artigiani, studenti, gente comune. Un'idea semplice per raccontare il bello del "saper lavorare", per farlo capire ai giovani con uno sguardo alla solidarietà, grazie alla collaborazione dell'azienda Berto Salotti e Terre des Hommes.

L'attività, che ha coinvolto gli studenti dall'ideazione, alla realizzazione fino alla commercializzazione del divano, è stata strutturata in sessioni di lavoro a porte aperte con la partecipazione di centinaia di persone, oltre agli studenti dei Afol MB. È stata svolta in aula, nel laboratorio artigiano di Berto Salotti a Meda, allo showroom di Berto a Roma e al Fuori Salone VenturaLambrate a Milano. A divano concluso, la cena di fundraising ha raccolto 7.300 € per la scuola di falegnameria dei giovani di Managua.

Si è provato a ribaltare il paradigma "lavoro artigiano=lavoro sfigato" trattando i protagonisti del progetto come rock star: comunicazione evoluta e interattiva, storytelling incessante, ricerca proattiva e ufficio stampa sempre attivo.

L'effetto sugli studenti è stato sorprendente: impatto emotivo, partecipazione, tempo dedicato all'apprendimento e alla ricerca, sperimentazione di nuove modalità comunicative, interviste, consapevolezza di sé e delle proprie scelte, nuove modalità relazionali: tutto a livelli entusiasmanti. I riflessi sul resto degli studenti del "Terragni" è riassumibile nella loro richiesta più frequente: "Quando tocca a noi?".

È evidente che l'intervento dell'azienda è stato decisivo, sia in termini organizzativi che di disponibilità di risorse, e che il verificarsi delle stesse condizioni e contesti non è così facile da ricostruire. Ciò nonostante, l'impegno di Afol MB è di ricercare con persistenza queste occasioni attraverso l'apporto delle ricchezze di conoscenza acquisite a nuove idee progettuali. Lo testimonia il notevole interesse che ha suscitato il convegno "**Non solo Tirocini: dalla scuola all'azienda per una prospettiva di occupazione**", in cui i rappresentanti delle aziende che hanno collaborato con Afol (tra cui Giorgetti, Magneti Marelli, Berto Salotti, Italiana Costruzioni, SCM Industries) hanno presentato gli esiti progetti formativi.

Già nuovi progetti sono in corso di definizione per il 2014:

- «Pari e dispari Impari a scuola» in collaborazione con la Consigliera di parità, il Comune e le scuole di Seregno;
- Scuola21 «detective energetici», bando di Fondazione Cariplo;
- Recupero linguistici per allievi extracomunitari;
- "GMEDU, giornale del meccanico/educazione";
- "Valorizzare il Parco", elaborati lignei e decorativi per il Parco Lambro.

Altri certamente ne verranno grazie alle collaborazioni scuola-impresa che vadano oltre i canoni classici del tirocinio formativo.

4) Potenziare attraverso la partecipazione al bando "Lombardia Plus" il ruolo di Afol MB in qualità di centro di eccellenza del Restauro

Con l'avviso di cui al D.d.s. 17 settembre 2013 - n. 8327 per la realizzazione dell'iniziativa "Lombardia Plus", Regione Lombardia intende rafforzare la filiera di istruzione e formazione del sistema regionale lombardo attraverso interventi caratterizzati da un significativo approccio innovativo e finalizzati ad

accrescere il livello qualitativo dell'offerta formativa e delle azioni di sviluppo del capitale umano attraverso la valorizzazione di alcune priorità strategiche per il contesto regionale lombardo.

In particolare, l'azione di Regione Lombardia è finalizzata al miglioramento delle competenze dei giovani e all'integrazione della filiera istruzione-formazione-lavoro, allo sviluppo di un'offerta formativa verso standard di qualificazione sempre più elevati.

Il programma "Lombardia Plus" segue e sostituisce il programma "Lombardia Eccellente" all'interno del quale Afol MB è stato riconosciuto ente di eccellenza nell'ambito delle attività formative sul Restauro di Beni culturali lignei.

Tali attività si collocano all'interno del già menzionato Polo Tecnico Professionale sul restauro e, pertanto, la partecipazione al bando e la collaborazione con gli altri 4 partner del polo che realizzano corsi di restauro, costituiscono l'evidenza dell'impegno dell'Agenzia nel potenziamento e rafforzamento di attività di eccellenza.

I diversi soggetti coinvolti concorrono ad elevare il grado di sinergie tra sistema educativo e sistema economico per individuare fabbisogni formativi innovativi e per stimolare le attività di ricerca. La strategia formativa di intervento proposta nei nostri corsi viene valorizzata dalla presenza di un patrimonio diffuso e dalla configurazione del sistema produttivo nel suo complesso fortemente caratterizzato da imprese individuali e micro imprese legate al settore del restauro e della conservazione del patrimonio.

Obiettivo imprescindibile è quello di mantenere costante l'elevato standard qualitativo e artistico. Vengono infatti richiesti operatori che abbiano consapevolezza della pratica della conservazione nel suo complesso, delle interrelazioni tra le varie strutture pubbliche e private e che abbiano capacità di gestire correttamente tecniche e procedure di intervento.

Nel percorso formativo proposto si intende favorire l'applicazione dell'approccio didattico del "compito reale" con cui si pone al centro dell'apprendimento l'intervento diretto sul bene culturale superando continuamente la tradizionale divisione tra teoria e pratica. Parte preponderante delle attività formative sarà svolta in laboratori settoriali attorno all'esecuzione di interventi diretti da parte degli allievi su beni tutelati mobili e immobili, formandoli alle competenze effettivamente richieste nella gestione e nel governo dei processi produttivi reali.

La nuova ed originale strutturazione del progetto prevede il superamento della tradizionale logica di classe a favore di una modifica dell'ambiente di apprendimento. Gli studenti avranno infatti a disposizione un insieme eterogeneo di corsi tra cui scegliere quelli più adeguati alle loro necessità formative. La frequenza di ogni corso garantirà l'acquisizione di crediti formativi finalizzati all'accesso all'esame finale di "Tecnico del restauro di beni culturali in legno" (rif. Standard formativo e professionale del Tecnico del restauro di cui all'art.2, comma 2, del D.M. del 26 maggio 2009, n.86). Gli studenti potranno costruire un piano di studi personalizzato dove saranno indicati i corsi da frequentare e i crediti corrispondenti. Tali piani saranno oggetto di controllo e supervisione da parte del coordinatore del corso e verranno costantemente monitorati dal tutor scolastico così da garantire il corretto raggiungimento dei crediti necessari per l'accesso all'esame finale. La logica sottesa è quindi fortemente personalizzata. Si organizzano lezioni in cantiere, visite didattiche e seminari a tema e si attua la sperimentazione di innovazioni relative alla metodologia didattica, all'attività professionale e all'uso di tecniche di rilievo computerizzate, di indagine diagnostica e di elaborazione d'immagini. La gestione e l'esecuzione dei lavori nei cantieri avviene secondo sistemi mutuati dalle buone prassi del settore e dall'implementazione di metodologie didattiche improntate all'interdisciplinarietà delle competenze coinvolte.

5) Consolidare il ruolo di coordinamento sulle azioni promosse dal Distretto Culturale Evoluto della Provincia di Monza e della Brianza

Il Distretto Culturale Evoluto di Monza e Brianza nasce da un bando promosso da Fondazione Cariplo "Distretti culturali, volano economico per il territorio". La Provincia di Monza e della Brianza è Capofila di 10 partner del progetto co-finanziato dalla Fondazione. Nel progetto, ciascun Partner è responsabile di un'azione specifica e per la sua implementazione riceve un co-finanziamento da Fondazione Cariplo a fronte di un proprio investimento di risorse economiche, strumentali e umane. La sfida lanciata dalla Fondazione è stata quella di sollecitare il recupero di edifici storico-architettonici e la progettazione al loro interno di attività in grado di garantirne la vitalità e la sostenibilità per il futuro.

Obiettivo del Distretto è creare una rete stabile tra il settore culturale, i comparti produttivi e gli istituti di formazione per consentire lo sviluppo e la crescita del territorio. La richiesta da parte di Afol MB di accreditamento della sede di Palazzo Arese Borromeo si colloca all'interno della più ampia linea strategica del progetto dedicata alla formazione degli operatori culturali del territorio sui temi della Conservazione Preventiva e Programmata e del Project management culturale.

Il Tavolo di lavoro che si occupa di dare contenuti e operatività a quest'azione è composto da:

- Provincia MB > Capofila;
- Afol MB > soggetto attuatore della linea e ente accreditato presso Regione Lombardia sul tema del restauro tramite il CFP "Terragni" di Meda;
- Assimpredil ANCE > soggetto attuatore e co-finanziatore della linea e tramite per il contatto con le imprese del territorio nel settore restauro;
- Comune di Cesano Maderno > partner del DCE nel recupero e rifunzionalizzazione di Palazzo Arese Borromeo e di sede che ospiterà i percorsi di formazione.

Obiettivo dell'accREDITAMENTO è creare un presidio formativo stabile per il Distretto che organizzi e ospiti percorsi di formazione coerenti con gli standard qualitativi di Regione Lombardia.

Per l'anno 2014 il partenariato è intenzionato a proporre un corso per il profilo di *Tecnico dell'ispezione e manutenzione degli edifici storici*, così come definito dal Quadro regionale degli standard professionali.

L'attività formativa presso la nuova sede di Cesano Maderno sarebbe ricorrente e non quotidiana, funzionale quindi alle esigenze del Distretto.

Regione Lombardia ha inserito una specifica linea d'azione per il sostegno delle imprese culturali e creative presenti sul territorio lombardo e il Distretto MB si presenta come uno dei principali ambiti di sperimentazione della azioni a supporto del settore riferimento.

Per questo è stato avviato un confronto con la Struttura imprese culturali e creative della D.G. Istruzione, Formazione e cultura e, nel giugno 2012, è stato siglato un "Protocollo d'intesa per la promozione delle imprese culturali e creative nell'ambito del Distretto Culturale Evoluto di Monza e Brianza"

Afol MB, in qualità di ente accreditato per la formazione, ha assunto il compito di coordinare le attività formative programmate dal distretto, assumerne la gestione e rilasciare le certificazioni conseguenti. Gli obiettivi riferiti a tali attività sono:

- a) *Coordinare le attività formative di Afol MB e dei partner della linea formazione del DCE per la realizzazione di percorsi formativi;*
- b) *Realizzazione di un catalogo di offerta formativa in linea con i bisogni del territorio e particolarmente attenti all'evoluzione di competenze indotte da Expo 2015.*

6) Potenziare la formazione continua e permanente

Per decenni la formazione permanente era affidata in larga parte a corsi, svolti quasi sempre in fascia serale, affidati al libero mercato e spesso non regolamentato. La formazione permanente indirizzata ad occupati, era fondamentalmente governata dalle singole imprese al loro interno e per i loro specifici bisogni.

La crisi economica ha modificato sostanzialmente questo scenario. I corsi a scelta libera autofinanziati con il contributo dei corsisti, pur permanendo il bisogno dei cittadini di aggiornamento e qualificazione, subiscono una costante flessione nel numero di iscritti che sempre più frequentemente chiedono il supporto di contributo pubblico. Lavoratori e aziende accedono alle offerte formative per le quali sia possibile accedere a finanziamenti pubblici o privati. Registriamo infatti un forte incremento delle attività formative diversamente finanziate e un crescente interesse e adesione da parte delle imprese al nostro catalogo dell'offerta formativa.

L'attenzione tempestiva di Afol MB verso le fluttuazioni del mercato del lavoro hanno consentito al territorio provinciale di guardare all'Agenzia come istituzione di riferimento nella filiera formazione-orientamento-lavoro. Ma proprio per questo Afol si indirizza verso strutturazioni programmatiche, organizzative e finanziarie, che consentano risposte più puntuali e tempestive ai bisogni del territorio.

Azione basilare è il costante monitoraggio dei canali di finanziamento disponibili, stabilendo una costante azione sinergica tra le aree tale da garantire una adeguata analisi dei bisogni dei target di riferimento, un'efficace progettazione integrata degli interventi e un monitoraggio occupazionale di media-lunga durata.

- a) *Avviare progetti formativi nell'ambito della Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia in stretta sinergia con l'Area Lavoro di Afol MB*

I servizi previsti dalla Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia, già descritti a pagina 15, sono da realizzare in stretta sinergia con l'Area Lavoro di Afol MB, supporto indispensabile alla crescita professionale dei cittadini e al contrasto delle difficoltà occupazionali.

La Dote Unica Lavoro accompagna ogni persona lungo tutto l'arco della sua vita attiva, nelle diverse condizioni in cui si trova e con le esigenze che manifesta. Per ogni target sono attivabili diversi servizi da un paniere unico.

Il nuovo modello prevede che tra i servizi erogabili e finanziabili dal sistema a dote possano esserci anche percorsi formativi per l'acquisizione di nuove competenze professionali. Saranno erogabili, quindi, corsi di qualificazione e riqualificazione per un target suddiviso in quattro fasce di aiuto sulla base di 4 fattori: distanza dal mercato del lavoro, età, titolo di studio, genere.

Ne deriva la possibilità di un incremento dei servizi formativi, a fronte dell'allargamento della platea dei destinatari, che rappresenta una sfida per i CFP di Afol MB. Occorrerà quindi sviluppare capacità di monitoraggio dell'andamento delle richieste e delle prestazioni di servizio, commisurate ad un'eventuale necessità di potenziamento dell'organico.

b) Avviare progetti formativi nell'ambito dei Fondi Interprofessionali in stretta sinergia con l'Area Lavoro di Afol MB

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua hanno lo scopo di diffondere la formazione per i lavoratori occupati. Le aziende aderenti possono programmare dei piani formativi gratuiti per i lavoratori dipendenti al fine di accrescere le loro competenze nel contesto aziendale o professionale.

Tra i diversi fondi presenti nel panorama nazionale (Fondo Artigianato, Foncoop, For.Te, Fondimpresa, Fondo Confapi Pmi, Fon.Ter, Fondirigenti), Afol MB ha già attinto ai finanziamenti Fondimpresa, realizzando corsi di riqualificazione che hanno riscontrato un lusinghiero consenso da parte dei partecipanti.

L'esperienza ha evidenziato come per accedere ai diversi fondi interprofessionali sia necessario strutturarsi con risorse umane che abbiano le competenze per muoversi agevolmente nel panorama normativo, gestionale ed amministrativo dei fondi stessi. Obiettivo di Afol MB è un progressivo incremento del ricorso ai fondi interprofessionali che, attraverso accordi di collaborazione con gli stakeholder, consenta un assetto organizzativo capace di standardizzare attività formative in questo ambito.

7) Favorire l'innovazione/digitalizzazione della didattica

La constatazione dell'importanza e del ruolo che oggi assumono le competenze digitali in ogni aspetto della vita individuale e sociale del cittadino della società della conoscenza, ha dato avvio a un importante processo che dovrebbe favorire la diffusione dell'uso consapevole delle Information and Communication Technologies in ogni contesto.

In ambito educativo/formativo ciò implica l'allestimento di ambienti e sistemi formativi e l'impiego dei media per l'apprendimento. Nell'attuale società della conoscenza e dell'informazione la scuola ha la necessità di introdurre quelle tecnologie digitali che sempre più spesso fanno già parte degli scenari quotidiani di bambini e ragazzi che vengono oggi definiti "nativi digitali" (Ferri, 2011). Da qui la necessità di ripensare a modelli di insegnamento e di apprendimento che possano condurre a percorsi di innovazione didattica di qualità attraverso l'introduzione delle ICT come strumenti utili sul piano sia cognitivo, sia sociale.

È importante, quindi, sperimentare dimensioni educative date dalle caratteristiche di interattività, ipertestualità e multimedialità proprie di questi strumenti che l'introduzione delle ICT nella didattica comportano. Occorre spostare il focus dall'uso dello strumento tecnologico secondo un approccio tecnicistico delle ICT, verso un modo nuovo di pensare e vivere la progettazione didattica stessa.

È evidente che profonde trasformazioni tecnologiche inducano ripensamento dei modi consueti di interpretare la didattica. Ma tali processi richiedono per loro natura lunghi periodi di sperimentazione. Solo attraverso una molteplicità di interventi tesi a valorizzare il ruolo chiave delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione sarà possibile il raggiungimento di elevati standard di istruzione e occupazione.

In considerazione degli investimenti necessari per l'acquisizione di strumenti ed apparati dell'ICT, Afol MB persegue in tutte le sue azioni formative l'adeguamento della didattica sia in termini strutturali, sia metodologici che di contenuto. Di seguito gli obiettivi per l'anno 2014:

a) Favorire l'innovazione/digitalizzazione della didattica attraverso una molteplicità di interventi tesi a valorizzare il ruolo chiave delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Il tentativo in atto da un anno di modificare il tradizionale assetto, con aule, banchi, libri e discipline, pone una serie di problemi non banali di ordine organizzativo e realizzativo. L'adattamento agli scenari esistenti mette a dura prova la capacità di cambiamento della scuola, introducendo criticità nuove: investimenti, gestione e manutenzione degli apparati, formazione del personale docente, approcci innovativi alla didattica, formalizzazione dei percorsi formativi. L'adozione delle nuove tecnologie dell'informazione probabilmente potrà indurre quei cambiamenti che la cultura pedagogica da sola non è riuscita a realizzare, ma sarà necessario procedere di concerto con l'intero sistema di Istruzione e Formazione.

Come già accennato precedentemente, Afol MB insiste verso l'approccio innovativo, anche in termini di utilizzo delle ICT, ogni volta che il contesto progettuale offre uno spiraglio progettuale, pur evitando inutili e dannose forzature. La necessità di portare progressivamente a sistema il ricorso consapevole e critico alle nuove tecnologie della informazione e comunicazione, suggerisce maggiore approfondimento in occasione di progetti per i quali sia più naturale la progettazione, il monitoraggio e la valutazione degli esiti, e circoscritta a gruppi ristretti di studenti. Il buon esito di tali sperimentazioni consentirà maggior fluidità nella trasferibilità dell'esperienza.

b) Esercitare il ruolo di capofila nella ATS con Afol MB capofila, per la realizzazione di percorsi formativi per i docenti di 17 scuole

La partecipazione al progetto "Generazione web", rappresenta per Afol MB un'occasione per avviare processi di trasformazione della didattica tradizionale, in un sistema di rete territoriale con le scuole, che introducano riflessioni e sperimentazioni capaci di utilizzare l'acquisizione di nuove tecnologie in una occasione di innovazione didattica.

Formazione di una ATS di cui Afol MB è capofila, per la realizzazione di percorsi formativi per i docenti di 17 scuole.

c) Ampliare il parco degli apparati informatici nelle classi soggette a sperimentazione e implementare il sistema software per la compilazione dei registri via WEB, compilabile dai docenti e consultabile da studenti e famiglie

A seguito dell'introduzione di percorsi sperimentali nelle sedi dei CFP di Afol MB, mentre si è proceduto alla formazione tecnica dei docenti finalizzata all'uso degli apparati tecnologici (LIM, Tablet, etc.), sono state individuate ulteriori iniziative nel processo evolutivo del progetto Generazione WEB da realizzare nel corso dell'anno formativo 2013/14:

- Acquisizione di un sistema software per la compilazione dei registri via WEB, compilabile dai docenti e consultabile da studenti e famiglie;
- Ampliamento del parco apparati informatici nelle classi soggette a sperimentazione;
- Adozione di libri di testo digitali.

8) Adeguare gradualmente le sedi operative di Palazzo Arese Borromeo e Concorezzo all'offerta dei servizi

a) Ristrutturare le aule esistenti per renderle confacenti alle necessità derivanti dall'attivazione dei nuovi percorsi formativi 2014/2015 al CFP "Marconi" di Concorezzo.

Nel piano degli investimenti per l'adeguamento o lo startup della sede del CFP "G. Marconi" a Concorezzo erano state previste opere da eseguire nell'arco di un triennio, periodo di validità, peraltro, del progetto presentato in Comune. Gran parte delle opere eseguite nel corso del 2012/2013 hanno riguardato l'adeguamento del piano terreno per consentire l'avvio dell'attività didattica curricolare in DDIF. L'inserimento nel 2014 di due nuove classi prime nei due indirizzi di qualifica DDIF e l'ampliamento delle attività di formazione continua – permanente - abilitante, richiedono lavori di adeguamento degli impianti elettrico e di rete dati al primo piano.

b) Concludere l'installazione del laboratorio informatico con le connessioni internet, nella sede di Palazzo Arese Borromeo a Cesano Maderno

Grazie anche al concorso del comune di Cesano Maderno, proprietario dell'immobile, sono state terminate le opere di adeguamento della struttura per essere confacenti ai criteri di accreditamento in fascia B della sede: locali, arredi, attrezzature, conformità al D.lgs. 81/08 e al sistema qualità di Afol MB.

Ciò ha permesso la realizzazione dei corsi di formazione programmati nell'ambito della liea formazione del DCE, ad esclusione del corso "Comunicare low cost", per il quale era necessaria la connessione ai Servizi internet.

Nel corso del 2014 saranno completate, quindi, tutte le opere necessarie attraverso la definizione di contratti di fornitura di servizi di telefonia e rete dati.

SERVIZI DI ORIENTAMENTO

Da quando, nel febbraio 2011, è stata attivata una specifica “Direzione servizi per l’orientamento”, due sono stati i principali obiettivi che hanno guidato le azioni della stessa: in primo luogo, progettare ed attuare i servizi e le azioni specifiche in stretto contatto con le altre due Direzioni, in un ambito di coordinamento progettuale ed operativo; in secondo luogo, favorire lo sviluppo di un sistema territoriale integrato per l’orientamento lungo tutto l’arco della vita. E’ infatti evidente come ogni passaggio e transizione dei soggetti, da percorso a percorso formativo, da questi all’inserimento lavorativo, da collocazione a collocazione o – purtroppo – ricollocazione forzata, richieda una significativa azione orientativa. È dunque di fondamentale importanza per Afol Monza e Brianza, perseguire la logica di filiera tra formazione, orientamento e lavoro, oltre alla ricerca costante di collaborazioni in network con i portatori di interessi territoriali.

In questi ultimi anni, il ruolo di Afol MB si è sempre più consolidato all’interno degli ambiti istituzionali e delle reti con un ruolo di facilitazione e coordinamento rispetto ad azioni nell’ambito dell’orientamento scolastico e lavorativo.

Nel 2014 si intende rafforzare e, dove necessario, formalizzare le partnership già attive e consolidate anche al fine di cogliere l’occasione di possibili linee di finanziamento regionale, ministeriale ed europeo. Gli ambiti di presenza ormai consolidata si riconducono sommariamente ai seguenti:

- ✓ Presenza attiva nel Tavolo Provinciale per l’orientamento.
 - La Direzione orientamento di Afol MB, nella figura del Direttore, è formalmente membro del Tavolo Provinciale Orientamento, che ha il compito di governare rispetto alle strategie e azioni volte all’orientamento nell’area istruzione/formazione.
- ✓ Relazione sistematica con le reti di scuole presenti in Provincia.
 - Rete Trevi - Vimercatese
 - Accordo di programma Seregno – ambito di Seregno
 - Tavolo politiche scolastiche ambito di Carate.
- ✓ Presenza attiva nei cinque Tavoli per le politiche scolastiche di ambito.
 - Afol MB segue le iniziative di orientamento progettate ed organizzate nei 5 ambiti delle politiche scolastiche, in stretta connessione con i Tavoli corrispondenti.
- ✓ Progettazione e gestione di attività di orientamento in rete e in filiera.
 - Afol MB partecipa a tutte le principali attività di orientamento che abbiano dimensione sovracomunale, in partnership con gli enti locali, le istituzioni scolastiche, le agenzie del settore.

Operativamente si intende:

1) Formalizzare la collaborazione già esistente tra gli attori attivi sul tema dell’orientamento nel territorio provinciale

Dall’inizio del 2013 si è costituito un gruppo tecnico, coordinato dall’Area Orientamento di Afol MB, che vede la partecipazione di diversi soggetti impegnati in azioni di orientamento scolastico sul territorio provinciale (Afol MB, USP, AIBM, APA CONFARTIGIANATO, FORMAPER, MAESTRI DEL LAVORO, BRIANZA SOLIDALE, SPAZIOGIOVANI) che ha già realizzato una prima edizione del Campus Orienta Lavoro e una condivisione della progettualità dei soggetti partner. L’ormai prossima formalizzazione di un Accordo di Rete per l’Orientamento in Provincia di Monza e della Brianza, renderà stabile tale collaborazione e aprirà nuove opportunità.

2) Mantenere e sviluppare, compatibilmente con la prosecuzione del finanziamento ottenuto, il servizio dello Sportello Orientamento di Monza e di Concorezzo.

Il costante e significativo afflusso di cittadini di ogni fascia d'età (pur con prevalenza del target 18-35), italiani e stranieri, ci convince della necessità di mantenere attivo un servizio di orientamento di primo livello. Abbiamo verificato nei fatti, dall'apertura del primo SPO nel gennaio 2012, che la prima necessità alla quale rispondere consiste proprio nell'accompagnare l'utente a leggere e comprendere la natura del proprio bisogno orientativo. Tutti i Centri per l'Impiego sono peraltro in stretto contatto con i due SPO per indirizzare al meglio gli utenti ai servizi per loro più adeguati.

Le tre attività fondamentali di supporto offerte dagli SPO sono:

- Orientamento puro (attitudinale)
- Aiuto alla stesura del CV
- Orientamento ai percorsi formativi
- Orientamento al lavoro

Gli Sportelli erogano i seguenti servizi:

- informazioni relative all'offerta formativa scolastica, di IFP, di ITS e IFTS, di percorsi universitari e master, possibilità di contatto diretto ed agevolato con gli operatori del sistema;
- informazioni relative alle iniziative e al calendario delle attività di orientamento del territorio (saloni, campus, incontri, open day, ecc.);
- informazioni su corsi, stages e tirocini di orientamento;
- colloqui di orientamento/ri-orientamento, per tutti i target d'età, con operatori, utilizzando anche appositi strumenti già in dotazione ad Afol MB (Antenne di Città dei Mestieri, Software SORPRENDO).

3) Promuovere, compatibilmente con la prosecuzione del finanziamento ottenuto, azioni di orientamento presso le scuole secondarie di secondo grado

Come attività esterna dello sportello Orientamento verranno svolti interventi nei diversi ambiti territoriali rivolti agli studenti di II,III, IV V delle scuole medie superiori della Provincia e delle Istituzioni formative del DDIF.

Nell'ultimo anno sono cresciuti gli interventi di orientamento al lavoro nelle scuole di diverse aree della Brianza e stanno iniziando a presentarsi anche richieste di formazione per i docenti, sia da parte di singoli Istituti sia in collaborazione con l'USPMB.

4) Promuovere, compatibilmente con la prosecuzione del finanziamento ottenuto, azioni di orientamento presso le scuole secondarie di primo grado

Oltre alle tradizionali attività di orientamento rivolto agli studenti in uscita dalla secondaria di primo grado (OPEN DAY/SALONE ORIENTAMENTO DI SEREGNO/INSIEMEINRETE/AZIENDAY), finalizzate a far conoscere l'offerta DDIF dei nostri Centri, abbiamo iniziato (sperimentalmente a Concorezzo) a svolgere attività di orientamento alla cultura del mondo del lavoro rivolte a studenti e genitori. L'obiettivo è quello di favorire una logica dell'orientamento non solo finalizzata alla scelta del ciclo successivo di studi ma a delineare un progetto di vita più ampio, che giunga anche ad immaginare un proprio "profilo" adulto.

5) Mantenere e potenziare il Campus Orienta Lavoro

Già da tempo era emersa, in diversi contesti di raccordo territoriale, la necessità di attivare alcune azioni di orientamento al lavoro rivolte ai giovani in uscita dalla secondaria di secondo

grado. Tale esigenza è derivata dal fatto che una significativa percentuale di giovani diplomati non si iscrive all'Università e molti degli iscritti cercano comunque un lavoro – pur occasionale o part time – per contribuire al costo degli studi. E' necessario pertanto che i giovani siano portati a conoscenza dei servizi al lavoro, degli strumenti utili per la ricerca di un lavoro e per candidarsi, delle essenziali strategie per portare a buon fine un colloquio di lavoro. Nel febbraio 2013 siamo stati presenti al Salone dell'Orientamento di Monza con uno Stand allestito da Afol MB, in collaborazione con altri soggetti del territorio (Afol MB, USP, AIMB, APA CONFARTIGIANATO, FORMAPER, MAESTRI DEL LAVORO, BRIANZA SOLIDALE, SPAZIOGIOVANI), di presentazione di luoghi e strumenti per la ricerca del lavoro. Abbiamo inoltre offerto 11 workshop¹, in collaborazione con gli stessi soggetti, per due edizioni.

Nel 2014 intendiamo riproporre sostanzialmente il format del 2013, accentuando la presenza attiva delle associazioni di settore e delle aziende del territorio. In base all'esperienza dello scorso anno, prevediamo: la presenza di circa 400 studenti agli workshop, il contatto agli stand con almeno 1000 studenti, ulteriore rafforzamento ed ampliamento della partnership con gli altri soggetti coinvolti.

1.

"Ricerca attiva del lavoro – simulazione di un colloquio", "Scrivere un CV e gestire un colloquio di lavoro", "La sicurezza: un dovere di civiltà nella vita e nel mondo del lavoro", "Le diverse tipologie di contratti di lavoro", "Strumenti per la ricerca attiva del lavoro", "Le figure più richieste dal MdL in provincia e comune", "Non solo Università. La Formazione Post Diploma come opportunità", "Raccontaci la tua idea di impresa", "La mobilità degli studenti in Europa", "EURES: una rete europea di opportunità per te", "Le energie alternative: una opportunità per il futuro del mondo".

AMMINISTRAZIONE E PERSONALE

L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

Per l'anno 2014, in condivisione con la direzione generale, le linee di azione sul fronte della gestione, organizzazione e sviluppo delle risorse umane, saranno orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Supportare il rafforzamento e la diffusione dei sistemi di programmazione e controllo ai vari livelli aziendali, raccordando gli stessi al ciclo di valutazione delle performances;
- Procedere nel realizzare il Piano formativo per proseguire il rafforzamento delle competenze sia in relazione ai bisogni specifici delle singole aree sia in relazione alle linee organizzative, normative e finanziarie connesse alla mission aziendale;
- Valorizzare le performances individuali e aziendali con gli strumenti previsti dal contratto decentrato.

A fianco di tali obiettivi devono proseguire da parte della Direzione Amministrativa costanti azioni di sviluppo nel supportare l'Amministratore Unico e la Direzione Generale nel coordinamento amministrativo e tecnico delle varie articolazioni della struttura.

La nuova delibera della Giunta Provinciale n. 78 dell'11/7/2013 avente per oggetto: "Aggiornamento del modello operativo finalizzato all'espletamento della funzione di controllo analogo di cui alla Delibera di Giunta n. 112 del 23/12/2009", a fianco del controllo ex ante, contestuale ed ex post (indirizzo, monitoraggio e verifica), rafforza le modalità di controllo attraverso un sistema di audit periodico e un sistema di reporting periodico degli aspetti gestionali, economici, patrimoniali e finanziari dell'attività svolta. Pertanto anche in questa direzione, assumono rilevanza:

- la diffusione ai livelli intermedi delle varie direzioni degli strumenti di programmazione e controllo sviluppati a livello direzionale per l'attuazione dei principi di una sana e corretta gestione economica;
- la tenuta del Piano di razionalizzazione e riqualificazione della struttura dei costi;
- il Piano annuale del personale;
- il Piano annuale degli acquisti.

Il nuovo contratto di servizio approvato con Delibera di Giunta n. 125 del 16/10/2013 prevede anche il passaggio di proprietà dei beni mobili, ciò prevede da parte dell'Azienda una implementazione e nuova gestione dell'inventario, da definire e concordare con la Provincia di Monza e della Brianza.

Rimane una costante importante per la direzione amministrativa la necessità di mantenere interventi specialistici/consulenziali e formativi nelle macroaree dei processi aziendali centrali: area economico/finanziaria, area approvvigionamenti, area risorse umane, rendicontazione.

Ciò permette di rispondere in modo dinamico e attento alle esigenze aziendali relativamente alle attività di gestione del personale, di approvvigionamenti, di contabilità, di rendicontazione e di controllo di gestione e impone una crescita professionale necessaria allo staff aziendale.

Al costante mantenimento dell'aggiornamento e del monitoraggio della contabilità a supporto della pianificazione aziendale, si dovranno perseguire i seguenti **obiettivi operativi**:

- a) Continuo rafforzamento delle attività di analisi e controllo di gestione e definizione della reportistica necessaria in collaborazione con il sistema informativo aziendale;
- b) Accelerazione all'attività di utilizzo del sistema informativo per la gestione della contabilità analitica in tutte le aree (contabilità di progetto);
- c) messa a punto delle prassi aziendali per la gestione e la rendicontazione dei progetti a finanziamento pubblico vario;

a cui si aggiungeranno:

- d) il continuo miglioramento della gestione degli appalti e dei contratti relativi a lavori, servizi e forniture in relazione al piano di razionalizzazione e riqualificazione dei costi e la condivisione con la Provincia di Monza e della Brianza di un'unica stazione appaltante;
- e) la diffusione/informazione/formazione a tutti i livelli organizzativi della conoscenza e uso del software gestionale aziendale ai fini di una corretta gestione amministrativa e contabile delle attività aziendali.

IL PERSONALE

L'assetto delle risorse umane dell'Agenzia nell'anno 2014, sarà oggetto di costante monitoraggio, come delineato nel Piano delle scadenze 2013/2015 anche in virtù del completamento di alcune significative azioni messe in campo nel precedente biennio, quali:

1. assunzioni a tempo determinato di risorse dell'area formazione in corrispondenza della chiusura dell'anno formativo 2012/2013 e della riapertura per l'anno formativo 2013/2014. Sono stati assunti a tempo determinato docenti con orario a tempo pieno e a tempo parziale di 26 ore di media settimanali;
2. scadenza di ulteriori contratti nell'Area Lavoro;
3. la messa a regime relativa al ciclo di valutazione delle performance;
4. la rivisitazione degli adempimenti necessari previsti in tema di fabbisogno del personale/organico.

La tabella sotto riportata riassume la situazione del personale al momento della redazione, ben consapevoli che tale situazione, per la natura dei servizi erogati, è costantemente in divenire:

Servizi	QD	Categoria				N. dipendenti Afol TD	N. dipendenti Afol Ruolo	Collaboratori			Totale
		D	C	B	A			Co.co.pro.	Autonomi	Occasionali	
Amministratore Unico								1			1
Direttore Generale	1						1				1
Direttori di area		4				1	3				4
Responsabili CFP		2					2				2
Responsabile CPI		1					1				1
Responsabile Sistema Informativo - WEB C.P.I.		1					1				1
Responsabile Logistica		1					1				1
Coord. Serv. al Lavoro disabili		1					1				1
RSPP		1				1					1
C.F.P. Seregno		22	8	4		17	17	7	0	1	42
C.F.P. Meda		14	4			9	9	6	2	1	27
C.F.P. Concorezzo		1				1		6	2		9
C.P.I. Seregno		1	6	2		6	3	2			11
C.P.I. Vimercate		1	5			6		4			10
C.P.I. Monza		1	10			10	1	1			12
C.P.I. Cesano Maderno		1	6	1		7	1		2		10

Personale di Staff		6	4		1	6	5	4	4	1	20
Servizi Provincia Limbiate		4	1			5					5
Servizi Provincia Monza		2	5	1		8		2			10
LSU						5					5
Tirocinanti						0					0
TOTALI	1	64	49	8	1	82	46	33	10	3	174

TOTALE PERSONALE N. 174

La tabella mette in evidenza la complessità che Afol MB ha in termini di personale che si compone:

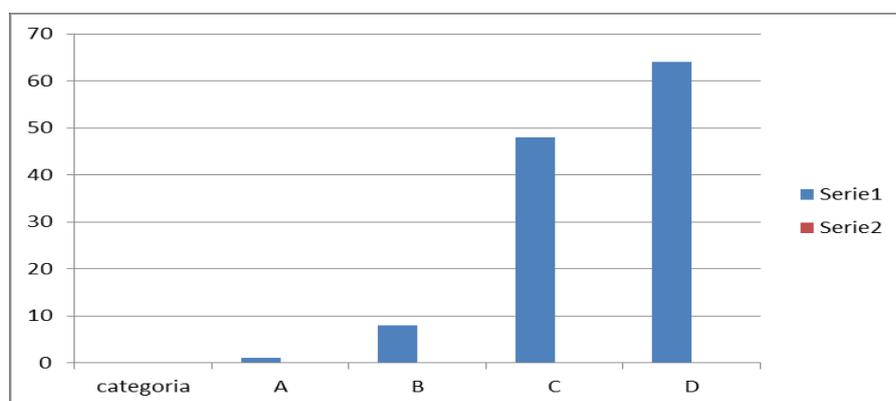
1 – PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA MB: 42 unità (da un iniziale n. 84 unità nel 2009 che si è assottigliato a seguito di pensionamenti e rientri in Provincia);

2 – PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO di Afol MB risultante a seguito dei bandi di selezione pubblica per n. 77 unità tempo determinato, 5 Lavoratori socialmente utili e n. 4 unità a tempo indeterminato;

3 – PERSONALE assunto in qualità di COLLABORATORE (previsione n. 46 unità), variabile in aumento in funzione delle attività programmate e finanziate.

Il personale a tempo determinato e indeterminato si suddivide nelle seguenti categorie professionali:

categoria	numero dipendenti
A	1
B	8
C	49
D	64



SUDDIVISIONE DI GENERE:

MASCHI N. 83

FEMMININE N. 91

SEDI	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
AGENZIA	17	13	30
ATT_PRMB	6	9	15
CONCOR	4	7	11
CPI_CM	9	1	10
CPI_MO	8	4	12
CPI_SE	8	3	11
CPI_VI	10	1	11
MEDA	17	14	31
SEREGNO	12	31	43
TOTALE	91	83	174

La tabella sotto evidenzia le mansioni suddivise per sede:

Attività	AG	ATT PRMB	CFP CONC	CFP MEDA	CFP SER	CPI SE	CPI VI	CPI CM	CPI MO	ORIEN	Totale complessivo
AMMINISTRAZIONE	19		3	9	9	1	1	0	0	1	43
AMMINISTRATIVI SERV. EST.		15									15
DOCENZA	2		7	21	34						64
CSI	3										3
OPERATORE SERVIZI AL LAVORO	1					10	7	8	12		38
ORIENTATORE/TUTOR	2		1				3	2			8
AMMINISTRATORE UNICO	1										1
SOSTEGNO	1										1
TIROCINANTE											
TUTORAGGIO				1							1
Totale complessivo	29	15	11	31	43	11	11	10	12	1	174

La chiusura del Contratto di servizio integrativo con la Provincia di Monza e della Brianza al 31 dicembre 2013 ed il non rinnovo del contratto stesso, toglie all'azienda un volume di risorse pari a circa il 10%.

I bandi di selezione pubblica attivati negli anni 2010 e 2011 hanno progressivamente portato l'azienda al raggiungimento di obiettivi strategici di messa in sicurezza dei servizi e di fidelizzazione delle professionalità. L'anno 2012 è stato un anno di consolidamento dei servizi e dell'approvazione degli strumenti di gestione del personale in una visione unitaria e trasparente, quali il regolamento di organizzazione, il Piano Performance, ed il contratto decentrato.

Il 2013, ha portato alla concreta sperimentazione delle azioni sopracitate con l'obiettivo di perseguire l'armonizzazione tra processi organizzativi, adempimenti normativi e valorizzazione del capitale umano presente nell'Agenzia.

Per il buon funzionamento aziendale, nell'anno 2014 si dovrà tenere sempre più conto dei seguenti fattori:

- la necessità di contenimento della spesa del personale;
- la sostituzione del personale cessato dal servizio;
- le nuove competenze e servizi assegnati.

Non ultimo, sarà importante il mantenimento della costruzione del Piano della Formazione per l'anno 2014 che vedrà l'assolvimento dei percorsi formativi programmati obbligatori relativi a:

- sicurezza, Qualità, Privacy e 231;
- trasparenza e anticorruzione;
- formazione per le funzioni di contabilità generale;
- formazione per le funzioni di gestione del personale;
- formazione per le funzioni di gare d'appalto e contratti;
- formazione per le funzioni di utilizzo del sistema informatico gestionale/contabile aziendale;

a cui sarà affiancata la programmazione dei fabbisogni formativi specifici emergenti da ogni singola area, i cui dettagli saranno definiti nel Piano di Formazione.

Pertanto verrà aggiornato il Piano della Formazione nella sua struttura come sotto indicato:

- Analisi del fabbisogno formativo e destinatari;
- Gli ambiti di intervento, metodologie e strumenti;
- Formazione trasversale derivante da obblighi normativi;
- Aggiornamento, rinforzo e sviluppo di competenze normative, tecnologiche specifiche e amministrativo-gestionale connesse alla ridefinizione dei processi organizzativi interni all'azienda;
- Gradimento e valutazione dell'apprendimento.

STRUMENTI E TECNOLOGIE

IL SISTEMA INFORMATIVO

L'area ICT di Afol MB gestisce e sviluppa tutto il Sistema informatico, informativo e tecnologico dell'azienda. Il concetto di sistema informativo di Afol MB è stato ampliato fino ad includere anche la parte relativa alla comunicazione aziendale, alla gestione del sistema qualità, alla gestione e pubblicazione dei dati aziendali concernenti la trasparenza amministrativa e alla gestione del piano programmatico sulla sicurezza e privacy dei dati.

La linea di azione si declinerà come segue: gestire servizi e tecnologie a supporto degli obiettivi aziendali, delle singole aree e dei dipendenti, in termini di infrastrutture e servizi tecnologici, comunicazione, gestione del sistema qualità e gestione del piano sulla sicurezza e privacy dei dati.

Dal punto di vista informatico, le azioni dello staff informatico CSI (Centro Sistemi Informatici) sono 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 **obiettivi**:

1) Migliorare il servizio di manutenzione

Negli uffici e nei laboratori didattici di Afol MB sono presenti oltre circa 600 apparati tra pc, stampanti, firewall e altri dispositivi collegati in rete Lan che necessitano di un costante monitoraggio e apporto manutentivo. Il CSI opera costantemente al supporto dei dipendenti dell'azienda attraverso un servizio di manutenzione oltre che alla progettazione e implementazione di nuovi servizi.

2) Amministrare i sistemi informativi aziendali e software didattici

Le diverse unità organizzative aziendali utilizzano alcuni software atti a garantire i processi lavorativi, quali:

- Amministrazione del gestionale aziendale "Vanoglio"
- Amministrazione del gestionale per la rilevazione delle presenze\assenze e lettori badge
- Amministrazione sistema di gestione della sicurezza aziendale
- Gestione della piattaforma "Web generation"
- Gestione delle Customer Satisfaction degli alunni dei CFP
- Gestione Software Didattici

3) Mantenere e sviluppare la 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 mitigare il fenomeno degli abusi mediante l'ottimizzazione del filtraggio e del tracciamento del traffico.

4) Servizi di 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 vari servizi fondamentali per l'operatività di Afol MB è stata implementata su server posti in una sala appositamente attrezzata. Le azioni previste per il raggiungimento di questo obiettivo si possono sintetizzare attraverso i seguenti punti:

- mantenere il sistema informativo esistente attraverso monitoraggi e piani di manutenzione ordinaria;
- sviluppare o modellare tecnologicamente il sistema in funzione delle necessità operative e l'incremento dei servizi erogati;
- mantenere e sviluppare politiche di backup periferico e centralizzato;
- progettare e sviluppare politiche di "disaster recovery";
- analizzare e progettare sistemi di virtualizzazione dei server;
- implementare sistemi di assistenza a distanza;
- installare firewall per la gestione degli accessi ad Internet da parte dei laboratori e delle aule multimediali presenti nei CFP;
- sostituire i Server ormai obsoleti in alcune sedi.

5) Sviluppare ulteriormente la rete dati e fonia del nuovo CFP di Concorezzo

Con l'apertura del nuovo CFP a Concorezzo si necessita di ulteriori interventi di sviluppo e implementazione dei servizi legati alla formazione, al lavoro e all'orientamento. Sarà obiettivo del CSI sviluppare ulteriormente la rete dati e fonia con l'implementazione di appositi apparati che garantiscano la connettività con le altre sedi.

6) Sviluppare la didattica "Web generation 2.0" anche al CFP Marconi

Sviluppare anche al CFP Marconi la "didattica 2.0" attraverso l'installazione di LIM nelle aule, la rete Wi-Fi, la gestione dei tablet per gli alunni, la piattaforma didattica e spazi virtuali per lo scambio di documenti.

7) Introdurre la sperimentazione del "registro elettronico" in alcune aule dei CFP

In alcune aule si vuole sperimentare il registro di classe e docente elettronico, la gestione delle pagelle e degli scrutini.

8) Inglobare nel sistema informatico di Afol MB la sede dei Servizi Formativi di Villa Borromeo

- 9) Supportare i lavori nella nuova sede del CPI di Cesano M.no, trasferire e reinstallare gli apparati dalla vecchia alla nuova sede.**

LA COMUNICAZIONE

L'ufficio comunicazione gestisce l'informazione istituzionale, allo scopo di renderla omogenea e condivisa.

Linea di azione: gestire la comunicazione istituzionale interna ed esterna.

Obiettivi:

- 1)** Gestire il sistema interno di comunicazione al fine di migliorare la fluidità e incrementare la densità delle informazioni rivolte ai dipendenti;
- 2)** Potenziare la presenza e la riconoscibilità dell'azienda sul territorio promuovendone l'immagine unitaria e l'identità costitutiva, e, di conseguenza, conferendo conoscenza e visibilità alla mission, alle attività e agli eventi promossi e realizzati;
- 3)** Potenziare le relazioni e i rapporti di collaborazione con gli stakeholder aziendali.

In particolare, per il raggiungimento di tali obiettivi, sarà necessario ampliare e/o sviluppare le seguenti azioni divise per categoria:

Comunicazione interna:

- Gestire la rete intranet: aggiornamento e gestione della rete intranet per la condivisione di informazioni e documentazione;
- Creare e inviare Newsletter interne: invio periodico di newsletter al personale al fine di aggiornarlo su argomenti che riguardano l'attività dell'azienda e inserimento delle newsletter nell'intranet aziendale e richiesta di loro affissione nelle bacheche interne;
- Diffondere comunicazioni/avvisi: Diffusione per conto delle varie unità operative aziendali o di propria iniziativa di comunicati/avvisi inviati per posta elettronica a tutto il personale.

Comunicazione esterna:

- Gestire i comunicati stampa e il rapporto con i media;
- Supportare nell'organizzazione di eventi, mostre, fiere, convegni, seminari;
- Gestire Newsletter, Mailing list; Direct mailing;
- Gestire e aggiornare quotidianamente il sito istituzionale;
- Gestire e ampliare i rapporti con il territorio attraverso i Social Network;
- Sviluppare il data base dei contatti;
- Produrre manifesti, locandine, depliant, opuscoli, volantini, video, ecc.. volti a promuovere le attività/servizi offerti dall'azienda;
- Produrre i documenti istituzionali quali bilancio sociale, carta dei servizi, brochure, ecc.

Progetto in sviluppo:

- Realizzazione del piano annuale di comunicazione.

LA CERTIFICAZIONE DELLA QUALITÀ AZIENDALE

Afol MB implementa un Sistema di Gestione della Qualità ed è certificata per l'interezza delle attività aziendali in base alle norme UNI EN ISO 9001:2008, i cui punti focali sono la soddisfazione dei Clienti ed il miglioramento continuo della collaborazione e dei servizi offerti.

L'approccio e il metodo per lo sviluppo del sistema di gestione della qualità aziendale è orientato a 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.

Linea di azione: mantenere e sviluppare ulteriormente il proprio sistema qualità, attraverso i seguenti **obiettivi**:

- 1) Supportare le strutture aziendali per la conformità alle procedure e alla individuazione di nuovi processi, e i livelli di integrazione tra le varie strutture per i processi comuni:
 - Afol MB – Direzione Generale
 - Centro di Formazione Professionale “G. Terragni” – Meda
 - Centro di Formazione Professionale “S. Pertini” – Seregno
 - Centro di Formazione Professionale “G. Marconi” – Concorezzo
 - Sede per i servizi formativi - Cesano Maderno
 - Centro per l'impiego – Seregno
 - Centro per l'impiego – Cesano Maderno
 - Centro per l'impiego – Monza
 - Centro per l'impiego – Vimercate
 - Sede accreditata per i servizi al lavoro - Concorezzo

- 2) Promuovere la metodologia dell'Audit Strutturato su ciascuna unità operativa.
- 3) Supportare la creazione di eventuali nuove procedure e modelli.
- 4) Mantenere i rapporti con l'organismo di certificazione per gli audit esterni di certificazione.
- 5) Preparare il Sistema Qualità alla verifica ispettiva per la conferma della certificazione.
- 6) Gestire le azioni correttive e non conformità.

SICUREZZA, PRIVACY, D.LGS. 231/2001 E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

SICUREZZA

Afol MB pone particolare attenzione al tema della 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.

Linea di azione: sviluppare costantemente il processo di analisi, di adeguamento delle strutture e dei processi lavorativi, in coerenza con le leggi vigenti sul tema, attraverso i seguenti **obiettivi congrui e condivisi**:

1) Sicurezza ed igiene del lavoro

- monitorare gli ambienti di lavoro e completare/aggiornare le planimetrie;
- adeguare l'impianto luci di emergenza nelle sedi CPI di Vimercate e la segnaletica di sicurezza in tutte le sedi operative;
- valutare rischio chimico; esecuzione analisi strumentale, sostanze e preparati chimici, polveri di legno;
- valutare rischio rumore e movimentazione carichi;
- applicare le strisce antiscivolo e delimitazione percorsi;
- acquisire software gestionale in materia sicurezza e ambiente;
- verificare la messa a terra impianti elettrici per le sedi CPI di Afol MB;
- adeguarsi alla normativa ambientale e adottare un piano gestione rifiuti.

2) Prevenzione incendi

- acquisire il certificato prevenzione incendi sede Concorezzo CFP "G. Marconi"; il progetto è stato approvato dal comando di V.V.F.;
- predisporre documentazione per il rinnovo e/o l'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi di CFP Terragni e CFP Pertini (D.M. 16-02-82);
- piano di evacuazione, analisi e programmazione sulle prove di evacuazione nelle vari sedi.

3) Sicurezza delle macchine

Redatto un Piano di manutenzione programmata e monitorare lo stato tecnologico e messa in sicurezza delle macchine.

4) Sorveglianza sanitaria

Attuazione del piano di visite di controllo del personale Afol MB, e l'introduzione della visita di idoneità degli alunni del 2° anno prima dell'avvio dello stage.

5) Formazione, informazione

Afol MB tenuto conto della variazione del suo organico/collaboratori (turn over), introdurrà un aggiornamento al piano di formazione ed informazione del proprio personale, in fase di attuazione per gran parte dei lavoratori /preposti e dirigenti, per addetti antincendio e primo soccorso, sia corsi aggiornamento RSPP e RLS e la formazione e informazione degli alunni.

PRIVACY

Sin dall'inizio del 2009 Afol MB ha intrapreso delle attività concernenti l'adeguamento delle procedure interne relative alla gestione della sicurezza dei dati, conformemente a quanto previsto dalla normativa della privacy.

Annualmente viene aggiornato il Documento Programmatico sulla sicurezza (DPS), coerentemente con la normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, D.lgs. 196/03, quale piano di sicurezza per il trattamento, mediante sistemi informatici, di informazioni qualificabili, dati personali sensibili o giudiziari.

Linea di azione: mantenere e migliorare le procedure e i processi di lavoro aziendali coerentemente alle disposizioni di legge e del DPS Interno.

Gli **obiettivi** sono:

- 1) pianificare ed eseguire Audit interni strutturati;
- 2) adeguare i processi e le procedure rilevati durante gli Audit;
- 3) adeguare l'infrastruttura informatica in conformità alla gestione e alla sicurezza dei dati;
- 4) aggiornare il DPS in relazione alla creazione di nuovi processi insiti nello sviluppo del Sistema Informativo.

LA CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001

A partire dal 2009 Afol MB ha adottato una serie di provvedimenti finalizzati ad evitare di incorrere nelle fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001, il quale prevede *“la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni conseguente al compimento, nel loro interesse o vantaggio, di alcune fattispecie di reato da parte di persone fisiche che dirigono, rappresentano l'ente o dipendono da questo”*.

La conformità alla normativa 231 è un requisito obbligatorio richiesto da Regione Lombardia per gli enti partecipanti al programma “Lombardia Eccellente” (D.G.R. n. 12383/2009), nonché per tutti gli enti accreditati ai servizi di formazione e lavoro (D.D.U.O. n. 5808/2010).

Nel corso degli anni il contenuto del D.lgs. 231/2001 è stato integrato con successivi provvedimenti che hanno implementato le fattispecie di reato legate alla responsabilità amministrativa degli enti.

Gli obiettivi in materia 231 per l'anno 2014 sono i seguenti:

- 1) aggiornare il documento di analisi dei rischi in base al decreto legge n. 93 del 2013, che introduce nuovi reati nel decreto 231, e verificare l'implementazione delle relative attività, procedure e controlli;
- 2) promuovere attività di informazione/formazione rivolte al personale dipendente aggiornate ai nuovi reati introdotti dal sopra citato decreto legge n. 93 del 2013;
- 3) aggiornare il modello di organizzazione gestione e controllo e i relativi codici applicativi in linea con gli aggiornamenti normativi;

- 4) aggiornare l'apposita sezione del sito e della intranet aziendale e la Piattaforma informatica dedicata alla 231 predisposta da Regione Lombardia con finalità di controllo sull'operato degli enti accreditati;
- 5) collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel potenziamento delle segnalazioni e dei flussi informativi dall'azienda verso l'organismo stesso, nella predisposizione del piano annuale di attività per il corretto svolgimento delle sue funzioni e del piano di Audit.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Afol MB, conformemente al D.lgs. 14\3\2013, nr. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle P.A.", ha adottato il Piano Triennale per la Trasparenza proprio per dare attuazione al principio di trasparenza e di sviluppo della cultura della legalità nella struttura organizzativa.

Linea di azione: raccogliere, elaborare e pubblicare in forma chiara e corretta i dati di diversa natura prescritti dalla legge.

Gli **obiettivi** sono:

- 1) Sviluppo e adozione del "*Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità*" e comunicazione periodica del suo stato attuativo;
- 2) Audit interno trimestrale;
- 3) Audit semestrale a cura del NDV.
- 4) Aggiornamento costante della sezione del sito "Amministrazione Trasparente"
- 5) Collaborare con l'NDV.

IL BILANCIO PREVENTIVO

IL CONTO ECONOMICO 2014

Premessa

Afol Monza e Brianza affronta il 2014 dopo un difficile ma positivo quinquennio di gestione, caratterizzato da una costante crescita economica e organizzativa, confermata anche dai numeri di bilancio e da un trend di crescita e sviluppo di servizi. Giova inoltre ricordare una sintesi dei principali fatti che nel quinquennio ne hanno caratterizzato la gestione:

- un graduale ridimensionamento dei trasferimenti provinciali in riferimento al contratto di servizio (passato da oltre 2 milioni di euro nel 2009 a 1.530.000€ per il 2013 e 1.464.000€ nel 2014);
- graduale dimensionamento del personale ex-provinciale da 84 a 42 unità a fine 2013;
- aumento del volume dei ricavi prevalentemente generato da partite variabili;
- fidelizzazione delle competenze presenti in azienda;
- trasferimento all'azienda della proprietà dei beni mobili con conseguente implementazione dell'inventario di Afol e della necessità di una regolare gestione;
- chiusura del contratto integrativo di servizio con la Provincia di Monza e della Brianza.

Lo scenario economico e sociale nel quale l'azienda opererà nei prossimi mesi è fatto, come noto, di drastici tagli al bilancio statale/regionale e locale previsti dalle più recenti manovre economiche del governo, che impatteranno inevitabilmente sui bilanci degli enti pubblici coinvolti, chiamati a garantire medesimi livelli di servizi e di buona qualità.

A tal proposito, come già accennato in precedenza, nel 2014, con il nuovo contratto di servizio approvato con delibera della Giunta provinciale n. 125 del 16/10/2013, il nostro bilancio registra ancora un taglio sul valore del Contratto di Servizio, mentre sul fronte dei servizi direttamente interessati dal contratto occorrerà attendersi un incremento sia del numero delle persone che accederanno ai nostri CPI a causa delle difficoltà lavorative e sociali dovute agli effetti della crisi, sia della necessità di provvedere a forme di riorganizzazione delle modalità di erogazione dei servizi, a seguito dell'uscita dei decreti attuativi previsti dal nuovo pacchetto lavoro.

In tale contesto, torna inoltre utile ricordare che i tagli potrebbero non solo riguardare i servizi in termini di rapporto volumi/qualità, bensì, in un quadro ben più ampio, la capacità di tenuta aziendale costretta al reperimento di un volume di risorse variabili percentualmente sempre più elevato. Le sfide sono dunque serie e su più fronti ed è da questa consapevolezza che anche Afol Monza e Brianza parte per definire il proprio assetto economico per l'anno 2014.

La relazione illustrativa del conto economico è lo strumento che facilita la lettura del Piano Programma - bilancio previsionale 2014, specificando le modalità di inserimento e stima delle previsioni economiche effettuate.

Nel fornire di seguito una sintetica illustrazione delle singole voci di costo e di ricavo corre l'obbligo di segnalare che le stime adottate, da quest'anno, risentono delle serie storiche e che i dati disponibili si

possono comparare con il primo quinquennio (2009/2013), pur tralasciando quelli del 2009 che rimangono comunque parziali.

Si segnala inoltre che sul fronte metodologico si è proceduto nel corso del quinquennio ad un affinamento degli strumenti di controllo di gestione e contestualmente ad una graduale rivisitazione del piano dei conti con l'obiettivo di renderlo sempre più aderente alla realtà aziendale.

Tutto ciò si allinea agli adempimenti richiesti dalla nuova delibera di Giunta provinciale n. 78 dell'11/7/2013 avente per oggetto: "approvazione del modello operativo finalizzato all'espletamento della funzione di controllo analogo di cui alla Delibera di giunta n. 112 del 23/12/2009", anche in tema di patto di stabilità.

La nostra Agenzia, che ha già avuto negli anni dal 2009 al 2013 un sostanziale incremento di attività con un significativo efficientamento delle risorse umane e finanziarie, affronta il 2014 con crescente preoccupazione, consapevole delle difficoltà e delle criticità che vengono rappresentate nel commentare la costruzione del bilancio 2014.

Sul versante delle partite di costi si segnala quanto segue:

1 - Nel 2013 sono entrate a pieno regime i costi delle utenze ed i contratti delle spese generali; tali costi gravano in modo significativo sul bilancio di Afol Monza e Brianza ed hanno imposto all'azienda una verifica costante per la ricerca di modalità rigorose di risparmio, in linea poi con la cosiddetta spending review;

2 - Sarà inoltre necessario determinare con apposito atto le modalità e i criteri di trasferimento delle risorse economiche relative al personale ex provinciale.

Per quanto riguarda i ricavi, l'anno 2014 subirà l'influenza dei seguenti fatti:

1 - L'apertura dell'anno formativo DDIF del Centro di Formazione Professionale di Concorezzo, e l'assenza di dati statistici in merito, ha comportato una stima prudenziale dei ricavi che dovrà essere monitorata passo dopo passo. Ciò vale anche per le attività di, formazione continua e permanente, servizi alle imprese, servizi al lavoro e orientamento, aggiornamento professionale, apprendistato.

2 - La riduzione del valore del contratto di servizio con la Provincia di Monza e della Brianza (€ 1,70 x abitante) che per l'azienda comporterà una diminuzione di ricavi pari ad € 66.000,00=. Tale riduzione è stata prevista con la delibera di Giunta provinciale n. 125 del 16/10/2013.

3 - Il riassorbimento dell'Area Orientamento nelle altre aree.

4 - La chiusura del Contratto Integrativo di servizio con la Provincia di Monza e della Brianza che aveva un impatto pari a circa il 10% del valore del personale.

5 - L'Alta variabilità di alcune poste di ricavo (progetti Learning Week, Fondimpresa, Dote Unica) di cui si attende sia l'approvazione del progetto che, successivamente, della spesa rendicontata.

Le poste di ricavo sono suddivise in due importanti macro-punti:

- alla voce A.1 i ricavi relativi a prestazioni direttamente imputabili a progetti specifici a fronte di contributi stimati provenienti da Fondi comunitari, regionali e provinciali con riferimento a progetti a bando ed alle collaborazioni/relazioni territoriali attivate. Tutti i ricavi previsti dovranno essere monitorati in tempi stretti e ravvicinati per permettere l'adeguamento e le

dovute variazioni al bilancio ed i relativi correttivi. Le attività previste dal controllo analogo serviranno anche per un costante raccordo con l'Ente Provincia, unico socio dell'Agenzia;

- alla voce A.5 i ricavi derivanti da contributi o trasferimenti per finanziare in senso generale progetti o attività formative;
- nella voce A.5 rientrano inoltre i trasferimenti attivi da ricevere dalla Provincia in forza del contratto di servizio per i Servizi al lavoro e relativamente al personale trasferito di n. 42 unità.

Le poste di costo:

- la voce B.6. comprende i valori, stimati sulla scorta delle evidenze del 2013 ed in parte ridimensionati, dei costi per materiali di consumo e merci;
- la voce B.7. "costi per servizi", come già nel 2013, evidenzia l'eterogeneità delle voci di costo ivi contenute, non tanto per gli aspetti nominali e numerici, ma in quanto coesistono costi relativi a utenze, formazione del personale, incarichi professionali e co.co.pro con i relativi oneri (le voci più rilevanti quantitativamente stimate sulle attività/servizi previsti in relazione all'esperienza del 2013, trattasi infatti di contratti che si presume di accendere per la realizzazione dei progetti/servizi da attuarsi nell'anno di competenza). Inoltre sono previste tutte le spese amministrative e generali per la gestione dei servizi formativi e dei servizi al lavoro (manutenzioni di attrezzature informatiche, assicurazioni, gestione qualità e sicurezza, ecc.);
- la voce B.9. comprende i costi del personale stimato per le unità già in servizio nel 2013 stimandone il relativo costo per l'intera annualità 2014;
- la voce B.10. comprende il valore stimato degli ammortamenti calcolato sulla base del piano degli investimenti previsti per il 2014.

Di seguito si formula altresì la ripartizione per singole aree di servizio, analizzate come centri di costo, al fine di esplicitare in apposite tabelle l'articolazione stimata del conto economico del servizio.

Tale suddivisione esplicita anche l'attività dell'Azienda stessa, che ha come oggetto proprio l'attività di formazione, orientamento e lavoro. Se la fase di previsione 2013 è stata di consolidamento delle attività già ben delineate e organizzate e aveva previsto lo sviluppo dell'Area Orientamento, con un suo Centro di Costo specifico, la previsione 2014 deve rilevare il riassorbimento di tale Area nelle altre aree stante la difficoltà di finanziamenti.

Si intende invece proseguire la fase di consolidamento e attestazione delle attività del Centro di Formazione Professionale di nuova apertura a Concorezzo di cui si è già avviata l'attività formativa in DDIF (obbligo formativo) a partire da settembre 2013 (anno formativo 2013/14) a cui si aggiungeranno a partire dal gennaio 2014 servizi di formazione continua e permanente, apprendistato ed Alta Formazione nonché lo sviluppo dei servizi in sinergia con l'area lavoro (dote unica). Si ritiene che il 2014 sia ancora un necessario periodo di rodaggio e assestamento e soprattutto di verifica del fabbisogno che esprimerà il territorio in termini di servizi.

Là dove vi è già uno storico di erogazione di servizi (formazione DDIF, formazione continua, corsi liberi, servizi al lavoro consolidati) si prevede di proseguire, ottimizzare e consolidare l'esistente.

DATI PREVISIONALI 2014

RICAVI D'ESERCIZIO		AREA SERVIZI FORMATIVI	%
A.1	Ricavi delle prestazioni	3.006.812	70%
A.5	Altri ricavi e proventi (pers. Distaccato+unitel)	1.319.107	30%
TOTALE RICAVI		<u>4.325.920</u>	

COSTI D'ESERCIZIO			
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	66.722	2%
B.7	Costi per servizi	3.035.513	78%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	3.992	0%
B.9	Costi di personale	773.236	20%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	0	0%
B.14	Oneri diversi di gestione	2.750	0%
TOTALE COSTI		<u>3.882.213</u>	

RICAVI D'ESERCIZIO		AREA LAVORO	
A.1	Ricavi delle prestazioni	1.088.825	45%
A.5	Altri ricavi e proventi (contratto/SIL/distaccati)	1.309.732	55%
TOTALE RICAVI		<u>2.398.557</u>	

COSTI D'ESERCIZIO			
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	6.326	0%
B.7	Costi per servizi	1.640.651	89%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	18.835	1%
B.9	Costi di personale	177.835	10%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	0	0%
B.14	Oneri diversi di gestione	2.881	0%

TOTALE COSTI	1.846.528
--------------	-----------

RICAVI D'ESERCIZIO

AREA AMM.VA E DIREZIONALE

A.1	Ricavi delle prestazioni	0	0%
A.5	Altri ricavi e proventi (contratto/distaccati)	797.480	100%

TOTALE RICAVI	797.480
---------------	---------

COSTI D'ESERCIZIO

B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	7.076	0%
B.7	Costi per servizi	337.076	21%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	0	0%
B.9	Costi di personale	1.031.934	65%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	213.315	13%
B.14	Oneri diversi di gestione	4.410	0%

TOTALE COSTI	1.593.812
--------------	-----------

RICAVI D'ESERCIZIO

AREA ORIENTAMENTO

A.1	Ricavi delle prestazioni	28.031	100%
A.5	Altri ricavi e proventi	0	0%

TOTALE RICAVI	28.031
---------------	--------

COSTI D'ESERCIZIO

B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	0	0%
B.7	Costi per servizi	17.500	100%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	0	0%
B.9	Costi di personale	0	0%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	0	0%
B.14	Oneri diversi di gestione	0	0%

TOTALE COSTI	17.500
--------------	--------

RICAVI D'ESERCIZIO		TOTALE AFOL	
A.1	Ricavi delle prestazioni	4.123.668	55%
A.5	Altri ricavi e proventi	3.426.319	45%
TOTALE RICAVI		<u>7.549.988</u>	
COSTI D'ESERCIZIO			
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	80.124	1%
B.7	Costi per servizi	5.030.740	69%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	22.827	0%
B.9	Costi di personale	1.983.006	27%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	213.315	3%
B.14	Oneri diversi di gestione	10.041	0%
TOTALE COSTI		<u>7.340.052</u>	

Il suddetto CE può anche essere mostrato in maniera diversa al fine di evidenziare la capacità dell'azienda di remunerare tutti i fattori che partecipano al processo produttivo e in particolare per conoscere il margine operativo che esprime il risultato della gestione caratteristica al netto delle componenti finanziarie, straordinarie e fiscali, più specificamente:

- Il costo del personale che costituisce la parte del valore aggiunto che contribuisce a pagare il personale dipendente.
- Gli ammortamenti e le svalutazioni che costituiscono la quota di valore aggiunto per costituire i cespiti aziendali.
- Gli oneri finanziari che misurano la remunerazione dei finanziamenti di terzi.
- Gli oneri fiscali che misurano la remunerazione da riconoscere allo Stato.
- Il risultato di esercizio che misura quella parte del valore aggiunto che dovrà essere riconosciuto ai soci come remunerazione del capitale investito.

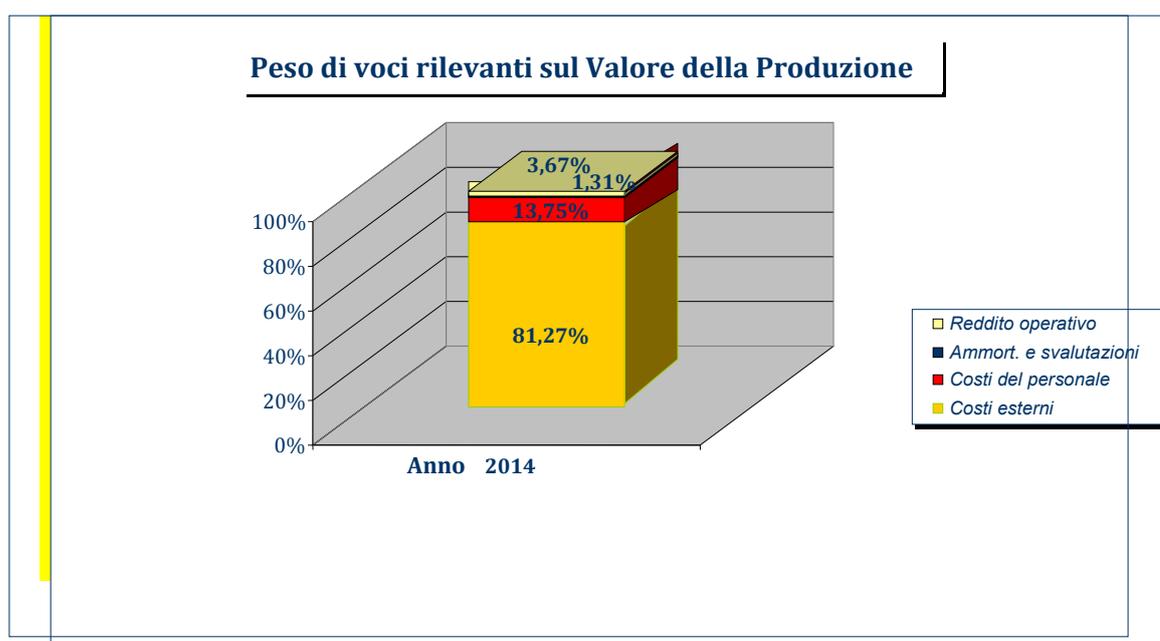
In particolare, la tabella seguente riporta nel lato destro le voci del CE sintetico e nel lato sinistro il CE riclassificato per l'analisi reddituale.

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO	CONTO ECONOMICO CIVILISTICO (sintetico)		
Valore della produzione	A)	1	Ricavi delle prestazioni
	A)	5	Altri ricavi e proventi
Costi esterni di gestione	B)	6	Costi per materiali didattici e di consumo
	B)	7	Costi per servizi (incluso il costo del personale dedicato alla produzione dei servizi)
	B)	8	Costi per godimento di beni di terzi
	B)	14	Oneri diversi di gestione
Costo del personale	B)	9	Costi del personale (amministrativo)
Ammortamenti e svalutazioni	B)	10	Ammortamenti e svalutazioni

CONTO ECONOMICO ANALISI REDDITUALE	2014	2014	%
Valore della produzione (a)		7.549.988,00	100,00%
Costi per acquisti	€ 80.124,00		1,06%
Costi per servizi	€ 5.803.976,00		76,87%
Costi per godimento di beni di terzi	€ 22.827,00		0,30%
Totale costi esterni (b)		€ 5.906.927,00	78,24%
Valore aggiunto (a-b)		€ 1.643.061,00	21,76%
Costi del personale	€ 1.209.770,00		
Tot. costo del personale		€ 1.209.770,00	16,02%
Margine operativo lordo		€ 433.291,00	5,74%
Ammortamenti e svalutazioni	€ 213.315,00		
Totale Amm. e svalutazioni		€ 213.315,00	2,83%
Reddito Operativo		€ 219.976,00	2,91%
Risultato area finanziaria	€ 0,00		0,00%
Risultato area atipica	€ 0,00		0,00%
Totale aree non operative		€ 0,00	0,00%
Reddito prima delle imposte		€ 204.936,00	2,71%
Imposte sul reddito		€ 204.936,00	2,71%
Risultato d'esercizio		€ 0,00	0,00%

In sintesi:

tabella grafico valori percentuali CE	2014
Costi esterni	81,27%
Costi del personale	13,75%
Ammort. e svalutazioni	1,31%
Reddito operativo	3,67%
Valore della produzione	100%



IL PIANO DEGLI INVESTIMENTI

Impianto Sistema informatico/PC e macchine elettroniche d'ufficio

E' necessario mantenere nell'anno l'implementazione e la manutenzione del sistema informatico prevedendo interventi specifici. Per l'anno 2014 è prevista la sostituzione di computer nei diversi laboratori e uffici, partendo dai più obsoleti e compromessi sulla base di un Piano pluriennale di aggiornamento/sostituzione delle macchine gestito dal CSI.

Costo: € 25.000=

Mobili ed arredi per uffici e aule

Come tutti gli anni, si prevede nel periodo di inattività scolastica la revisione ed eventuale sostituzione degli arredi scolastici necessari all'attività formativa per i 3 CFP di Afol MB.

Costo € 7.500=

Licenze d'uso software varie

E' necessario mantenere adeguato il parco delle licenze software in uso presso i numerosi laboratori informatici di Afol MB, soprattutto relativi ai CFP di Meda, Seregno e Concorezzo, pertanto si prevede di investire **€ 10.621=**

Ristrutturazioni immobili di terzi

A fronte dell'attività formativa in evoluzione e all'aumento delle classi si ritiene importante recuperare ulteriori aule per meglio distribuire le attività per il CFP "Terragni" di Meda prevedendo il recupero di due aule per Meda.

Costo: € 35.000=.

Con la definizione del Contratto di comodato d'uso per il Centro per l'Impiego di Cesano Maderno con il Comune di Cesano Maderno e la Provincia di Monza e Brianza si prevede il cambio di sede. Tale cambio prevede spese di adeguamento e trasferimento del Centro per l'Impiego stimate in circa **€ 100.000,00=**. Il Comune di Cesano Maderno trasferirà le risorse ad Afol che, autorizzata dalla Provincia di Monza e della Brianza, procederà ai lavori di adeguamento e trasferimento di sede.

Pertanto per l'anno 2014 si prevedono investimenti per un totale di **€ 178.121,00=**.