



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

Piano Programma 2021

Sommario

1. PREMESSA E ANALISI DEL CONTESTO	Errore. Il segnalibro non è definito.	3
2. LINEE DI INDIRIZZO E OBIETTIVI		19
3. SERVIZI		28
3.1 Servizi Formativi e di orientamento		28
3.1.1 Formazione in DDIF.....		28
3.1.2 Formazione continua e permanente		40
3.1.3 Formazione superiore		46
3.1.4 Progetti.....		47
3.2 Servizi al lavoro.....		49
3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI.....		49
3.2.2 Contratto di servizio: supporto al collocamento mirato e piano LIFT e assistenza tecnico amministrativa		51
3.2.3 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro		57
3.3 Servizi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico – amministrativa.....		65
3.3.1 Contratto di servizio assistenza tecnico – amministrativa		65
3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il lavoro.....		68
4. SERVIZI DIREZIONALI		71
4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane		71
4.2 Amministrazione, finanza e controllo		75
4.3 Acquisti		78
4.4 Gestione del patrimonio		80
4.5 Eventi e comunicazione.....		83
4.6 Sistema informativo e informatico aziendale		85
5. GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA – IL BUDGET		88
5.1 Previsione sull’andamento della gestione.....		88
5.2 Budget annuale.....		92
5.3 Gestione finanziaria		94
5.4 Piano annuale degli investimenti.....		96
5.5 Analisi dei risultati settoriali.....		98
5.5.1 Servizi Formativi e di Orientamento		98

5.5.2 Servizi al Lavoro	100
5.5.3 Servizi di natura territoriale di rete e assistenza tecnico-amministrativa.....	103
5.6 Aree di rischio.....	104
6. COMPLIANCE	105
6.1 Prevenzione della corruzione.....	105
6.2 Trasparenza amministrativa.....	106
6.3 Conformità al D.lgs. 231/2001	106
6.4 Certificazione della Qualità aziendale	107
6.5 Privacy.....	108
6.6 Codice dell'amministrazione digitale (CAD)	108
6.7 Piano annuale della sicurezza: D.lgs 81/2008	109

1. PREMESSA E ANALISI DEL CONTESTO

L'Agenzia per la Formazione l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza, denominata in seguito Afol MB, è un'Azienda Speciale ai sensi dell'art. 114 del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ente strumentale della Provincia di Monza, di cui è interamente partecipata, ha come scopo, quale esercizio di funzioni proprie della Provincia stessa, la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle seguenti funzioni, attività e servizi, come definito nello statuto dell'Agenzia stessa all' art.4:

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

In coerenza con lo Statuto di Afol Monza Brianza – art. 22 - approvato nella versione vigente con Delibera di Consiglio n. 46 del 13 dicembre 2018, il presente Piano Programma si configura come uno dei documenti contabili fondamentali e quale strumento prioritario di pianificazione dell'attività, in quanto pone le principali basi della programmazione e detta, all'inizio di ogni esercizio, le linee strategiche per il raggiungimento degli obiettivi definite dalle linee di indirizzo provinciali.

Il documento individua i programmi da realizzare e i reali obiettivi da perseguire, avendo sempre presente sia le concrete esigenze del territorio sia le risorse disponibili. Esso viene redatto annualmente, partendo dall'analisi della performance biennale dell'agenzia, tenendo anche conto dell'evoluzione del contesto normativo ed economico.

Si ritiene quindi utile fornire alcuni dati di sintesi circa la performance di bilancio dell'ultimo biennio che ha presentato alcuni aspetti peculiari, utili alla programmazione del presente documento e del budget 2021:

- Incremento dei ricavi su ddif/sistema duale;
- Conferma dell'investimento effettuato per il consolidamento della formazione autofinanziata
- Consolidamento dei servizi formativi a valere sull'apprendistato
- Contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica dovuta al posticipo temporale del finanziamento del dispositivo
- Generale tenuta dei ricavi riferiti a progetti di supporto alle attività didattiche in ddif e dei servizi al lavoro
- Decisa contrazione dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotali regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali
- Sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete ed incremento dei servizi di rete al lavoro/sportelli comunali
- Incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili, anche mediante lo sviluppo dei servizi in assistenza tecnica
- Assegnazione ad Afol di un contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro, per un importo variabile da € 0,12 a € 0,20 per abitante.
- Decisa contrazione dei costi, con particolare riferimento ai costi del personale dipendente e non dipendente, dovuta ad una molteplicità di fattori: quiescenze di personale apicale, internalizzazione di alcuni servizi, contrazione dei costi su collaborazioni esterne dovute a mancati ricavi dei dispositivi regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi aziendali.

Tale assetto ha portato ad elaborare una stima budget 2020 con ricavi pari a € 8.192.852 a fronte di un importo stimato a budget 2019 di € 8.518.412 e un importo conseguito a bilancio consuntivo pari a 7.738.789, una stima di costi pari a 8.048.676 a fronte di un importo stimato a budget 2019 di € 8.461.903 e un importo conseguito a bilancio consuntivo pari a 7.711.252.

Per l'anno 2021 si prevede una stima di ricavi complessivi pari a € 7.923.150 e una stima di costi pari a € 7.828.395.

Tale stima risente in maniera significativa del fatto che a partire dal mese di febbraio 2020, Afol MB si è trovata a fronteggiare una situazione emergenziale senza precedenti legata alla diffusione del Coronavirus, meglio noto come COVID-19.

A partire dal 24.02.20, a fronte dell'emanazione della prima Ordinanza Regionale, l'azienda ha messo in campo una serie di misure che hanno riguardato le seguenti aree: salute e sicurezza, organizzazione risorse umane e strumentali, gestione ed erogazione dei servizi, sistemi informativi e comunicazione, logistica e gestione di interventi straordinari nelle sedi operative.

Nello specifico, in relazione ai provvedimenti emanati dalle autorità competenti in materia si è provveduto a regolamentare l'implementazione delle misure sopraindicate -condividendo le

stesse con gli organi di vigilanza competenti- attraverso apposite disposizioni e/o modifiche e integrazioni delle stesse.

Afol MB, considerando l'obiettivo imprescindibile di garantire continuità e idonei standard di qualità di erogazione dei servizi ha costantemente monitorato l'evolversi del quadro epidemiologico e la normativa vigente in materia.

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

Si è inoltre già provveduto a costituire con determinazione n. 91 del 16.04.20 apposito Comitato/Unità di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra.

Gli adempimenti previsti circa le necessarie valutazioni in tema di rischio biologico sono state oggetto di apposita integrazione del DVR.

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

L'insieme dei provvedimenti adottati ha coinvolto tutte le aree aziendali nella ricerca di soluzioni in grado di garantire in primo luogo l'attuazione di misure urgenti per il contenimento del contagio. Il rispetto di questo presupposto ha -ad esempio- generato importanti riflessi sull'organizzazione e gestione delle risorse umane dove è stato sperimentato, per la prima volta, lo strumento del lavoro agile in emergenza "LAEM" nella fase del lockdown, a cui è seguita -a fronte della riapertura delle sedi- la sperimentazione di una modalità "blended" presenza/lavoro agile in emergenza, garantita mediante l'implementazione di piani di rotazione e scaglionamento del personale. Così anche l'obiettivo di garantire la continuità dei servizi afferenti alle funzioni e servizi contenuti nella Convenzione sottoscritta tra Provincia e Afol a partire dal 2019 e l'erogazione della didattica a distanza nei tre Centri di Formazione professionale ha generato, in un lasso di tempo brevissimo, importanti riflessi sulla tenuta delle infrastrutture tecnico informatiche.

Questi due esempi, considerando quanto accaduto nel semestre e il quadro di incertezza che ad oggi si profila rispetto al prossimo futuro, evidenziano come sia proprio la natura della mission aziendale "la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività" a continuare ad essere connotata da molteplici variabili, complessità e vincoli autoritativi che mai, prima d'ora, l'azienda si è trovata ad affrontare.

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

Le principali aree di presidio sulla continuità aziendale riguarderanno i seguenti temi:

1. La programmazione e gestione dei servizi aziendali considerando la permanenza di elementi di rischio di contagio e di possibile ritorno della pandemia;
2. Il monitoraggio e l'impatto economico relativo agli eventuali mancati ricavi e costi di investimento e correnti, connessi all'adeguamento dei piani di sicurezza individuali e collettivi indispensabili per far fronte ai rischi pandemici attuali e futuri;
3. L'opportunità di analizzare e valorizzare alcune sperimentazioni implementate «in emergenza», mediante la verifica dei punti di forza e l'erogazione di servizi in grado di garantire la continuità aziendale, anche attraverso l'avvio di sperimentazioni innovative;
4. Il monitoraggio dei punti di debolezza implementando soluzioni organizzative, logistiche e tecnologiche in grado di garantire la tenuta dei servizi;
5. La permanenza di forme di flessibilità organizzativa modulando i servizi anche in modalità «blended», in relazione alle peculiari caratteristiche dei target, del servizio e delle potenzialità logistiche/tecnologiche /infrastrutturali;
6. La valorizzazione dell'impatto economico sull'esercizio corrente e la valutazione del ritorno dell'investimento e innovazione a breve/medio termine;
7. L'analisi del fabbisogno espresso dal territorio in relazione alle mutate esigenze legislative/socio-economiche generate dall'emergenza covid-19.

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

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

- a) la sottoscrizione della Convenzione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Lombardia relativa alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro per il triennio 2015-2016-2017, prorogata nel triennio 2108, 2019 e di cui si attende sottoscrizione con Regione Lombardia da parte della Provincia di Monza e Brianza per l'anno 2020;
- b) l'emanazione della L.R. n.9 del 4 luglio 2018 "Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 - Il mercato del lavoro lombardo".

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

È nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell’esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti nell’anno 2018/19 e con i quali intende sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell’Agenzia anche per gli anni 2020/21.

La valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all’art.1 comma e della Legge Regionale n. 9 e l’indirizzo di consolidare il percorso di integrazione e collaborazione con gli Enti locali rimane uno dei tratti fondanti della mission dell’Agenzia anche per l’anno 2021.

Due sono gli strumenti attuativi prioritari con cui per i prossimi cinque anni Afol intende continuare a tradurre entrambi gli indirizzi:

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

Con la Convenzione quadro tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre 2018 e di durata settennale, la Provincia prorogherà l’affidamento ad Afol, attraverso appositi contratti di servizio, per la gestione delle seguenti funzioni ed attività istituzionali:

1. Esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l’impiego e del collocamento mirato.
2. Supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità e al relativo piano provinciale per l’occupazione.
3. Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:
 - a) Attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
 - b) Sviluppo di un network territoriale basato sull’information knowledge;
 - c) Servizi di rete per il lavoro.

La Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro e scadente al 31.12.21, la cui gestione è stata affidata ad Afol, si inserisce pienamente nel percorso di consolidamento delle collaborazioni con i Comuni del territorio per la gestione

integrata dei servizi di rete per il lavoro, che a settembre 2020 conta la messa in rete di 28 sportelli lavoro.

Inoltre, la Provincia di Monza, con Decreto Presidenziale n. 33 del 09.04.20 ha assegnato ad Afol € 131.090,05, importo che si prevede venga erogato ad Afol anche per l'anno 2021 come necessario supporto allo svolgimento delle funzioni relative alla promozione del diritto al lavoro gestite dall'agenzia.

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

A seguito dell'approvazione della legge regionale di riforma dei CPI regionali (l.r. 9/2018), Regione si è impegnata in un Piano di potenziamento delle strutture dei CPI.

Con l'assestamento di Bilancio 2018 è stato stanziato un milione di euro per l'ammodernamento delle infrastrutture soprattutto informatiche dei CPI (DGR 793 del 12/11/2018). La tipologia di spese ammissibili per l'utilizzo delle citate risorse ha ricompreso l'acquisto di strumentazione informatica, arredi e manutenzioni straordinarie delle strutture.

Con la DGR 1330 del 4 marzo 2019 sono state stanziati ulteriori risorse pari a 250mila euro per spese d'investimento a partire dal 2019.

Inoltre, per quel che concerne le azioni di potenziamento, Regione Lombardia tenendo conto delle situazioni locali più emergenziali ha attivato, d'intesa con Anpal servizi, collaborazioni a supporto dei CPI e degli uffici di Collocamento mirato.

Infine, nel corso del 2018/2019 è stato attivato un percorso di formazione e affiancamento per gli operatori e i responsabili dei CPI sulle tematiche più urgenti per i Centri per l'Impiego.

La Legge di Bilancio per il 2019 e la normativa sul Reddito di cittadinanza hanno inoltre previsto l'assunzione di 11.600 unità di personale nei Centri per l'Impiego (CPI) di cui 1.378 in Lombardia, secondo la seguente programmazione annuale. Per la Provincia di Monza e Brianza sono state previste complessivamente centonove assunzioni (vedi tabella).

Contratto	Totale Nazionale	Totale Lombardia	Totale Monza e Brianza	Fonte normativa	Anno
Tempo determinato 3 anni*	1600	206	16	Piano rafforzamento 2017	2019
Tempo indeterminato	4000	514	39	Legge di Bilancio 2019 art. 1 co. 258	2019

Tempo indeterminato	3000	329	27	art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2020
Tempo indeterminato	3000	329	27	art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2021
*Tempo indeterminato Stabilizzazione tempo det. 2019	1600	206		art 12 co. 3 bis del DL 4/2019 convertito da L 26/2019	2021
TOTALE	11.600	1.378	109		

A queste immissioni, si sono aggiunti i 329 Navigator (collaboratori di Anpal servizi) in qualità di assistenza tecnica (art.12 co. 3 DL 4/2019), già attivi nei territori provinciali. Per Monza e Brianza sono già attivi dal novembre 2019 ventisette Navigator.

In questo quadro di immissioni di contingente così rilevanti si aggancia l'adozione di una programmazione strategica che investe anche sulle risorse umane, strutturali e infrastrutturali dei CPI e che avrà un impatto significativo anche sulla sostenibilità degli uffici amministrativi e tecnici di Afol.

Per una visione di insieme si riporta il quadro sinottico dei 4 obiettivi e delle 11 linee di intervento di cui è composto il Piano, riconducibili alle aree denominate: "Organizzazione", "Strutture ed Infrastrutture" e "Spese generali e per l'attuazione" ed ai soggetti attuatori individuati.

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

		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi CPI 	
		↳ Acquisto nuove sedi CPI	
		↳ Affitto nuove sedi CPI	
Spese Generali (Spese aggiuntive rispetto a quelle già destinate dalle Regioni al funzionamento dei CPI derivanti anche da specifiche esigenze dei territori)	1. Obiettivo Trasversale Attuazione del Piano	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Assistenza tecnica regionale ↳ Organizzazione concorsi 	Regione Lombardia
Spese per le attività connesse all'attuazione del reddito di cittadinanza e per acquisizione temporanea di personale		<ul style="list-style-type: none"> ↳ Acquisizione di risorse umane temporanee nelle more dell'espletamento dei concorsi ↳ Altre misure di potenziamento dei CPI derivanti dall'attuazione del Reddito di cittadinanza 	Regione, Province e Città metropolitana

Per quanto concerne l'assunzione del personale, Regione Lombardia ha scelto di procedere mediante un concorso unico regionale, per tutti i posti finanziati dalle norme per il potenziamento, al termine del quale le singole amministrazioni provinciali assumeranno i vincitori. Le assunzioni saranno effettuate sulla base di contingenti corrispondenti agli stanziamenti annuali previsti dal DL 4/2019 modificato dalla L. 26/2019.

Si riporta infine il piano di riparto delle risorse destinate alla Provincia di Monza e Brianza e di cui Afol sarà beneficiaria in quota parte:

	2019		Spese connesse al RdC e personale temporaneo nelle more dei concorsi	2020
Monza	1.960.401,59 €	1.960.401,59 €	300.000,00 €	3.009.842,87 €

La sinergia tra il Piano di Potenziamento e il consolidamento dell'impianto fino ad oggi sperimentato sui dispositivi di finanziamento regionali del POR 2014-20 Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani, costituirà un altro elemento determinante per un nuovo e più solido assetto dei servizi di politica attiva del lavoro della stessa Afol a favore dell'intero territorio.

Lo stesso DDP n. 119 del 27/10/2020 "Linee di gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali", fornendo le Linee di indirizzo

all'Agenzia per l'anno 2021, consolida l'impianto istituito nel 2020 e traccia le linee strategiche per un ulteriore potenziale consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali, citando proprio il Piano di Potenziamento dei CPI come uno degli assi portanti in grado di contribuire a rimuovere, per quanto possibile, gli effetti negativi dell'emergenza Covid e in grado di dare pronte risposte alle conseguenze che, sul piano occupazionale e di riconversione delle professionalità, potrebbero derivarne.

Complementare e sinergica al potenziamento dei servizi al lavoro il DDP n. 119 del 27/10/2020 esprime alcuni importanti indirizzi in tema di formazione, partendo dalla DGR del 28.01.2019 n. XI/1177 "Programmazione del Sistema unitario di istruzione, Formazione e lavoro della Regione Lombardia per l'anno Scolastico 2019/2020" a cui si devono una serie di rilevanti innovazioni, che in sintesi si riassumono nel:

- superamento della distinzione tra percorsi ordinamentali e duali, in favore di un sistema unitario capace di garantire la stessa potenziale efficacia dei percorsi nel raggiungimento degli obiettivi regionali e di proporsi come opportunità di scelta per i giovani e le famiglie, attraverso una modulazione graduale del monte ore dedicato all'apprendimento esperienziale, con metodologie formative protette, in laboratori, scuola impresa, tirocinio ed apprendistato;
- rafforzamento della stretta connessione tra sistema degli operatori accreditati e imprese meglio strutturate per lo sviluppo delle competenze, attraverso la valorizzazione di esperienze innovative quali le imprese formative e Academy aziendali e interaziendali;
- valorizzazione del Sistema di IeFP attraverso la dote IeFP;
- Apprendistato di primo livello (art.43 D.Lgs. 81/15);
- Azioni per la promozione e consolidamento del sistema di formazione professionale
- Interventi a regia diretta Regionale con riferimento a qualificazione del sistema territoriale
- Azioni per il supporto e la promozione del sistema.

Ad Afol sarà inoltre chiesto di sviluppare gli orientamenti contenuti nelle seguenti DGR/DDUO:

- nella DGR n. XI/2997 del 30 marzo 2020 "Programmazione del sistema di istruzione e formazione per l'anno formativo 2020/2021" dando particolare riguardo al nuovo Repertorio dei Profili regionali della IeFP a seguito dell'aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure. (D.D.G. n. 16110/2019 di recepimento dell'Accordo Stato-Regioni del 01/08/2019);
- nella D.G.R. n. 3390 del 20/07/2020 "Indicazioni regionali per l'ordinato avvio dell'anno scolastico e formativo 2020/2021" dove, a fronte delle novità introdotte nel periodo del lockdown, vengono fornite a tutti gli attori del sistema scolastico e formativo strumenti utili per la progettazione dei percorsi, al fine di contemperare la tutela della salute psicofisica degli alunni e del personale delle istituzioni formative e scolastiche ed il diritto ad un'istruzione e formazione di qualità, che possa preparare gli studenti all'ingresso nel mondo del lavoro, garantendo che il patrimonio di conoscenze ed esperienze maturato in

- quel periodo possa essere riutilizzato anche nella fase di ripresa delle attività in presenza, a partire da settembre 2020, e una volta conclusasi la fase di emergenza epidemiologica;
- nella D.D.U.O. n. 10614 dell'11/09/2020 "Prime indicazioni per lo svolgimento dell'anno formativo 2020/2021 in attuazione della D.G.R. 3390 del 20/07/2020", attuando, ove possibile e necessario, le eventuali deroghe previste.

Le disposizioni regionali saranno attuate tenendo inoltre conto del "Piano di avvio delle attività formative dei percorsi DDIF triennali e di quarto anno - a.f. 2020/21" autorizzato con Prot. N. 32242 del 04/08/2020, dove sono stati previsti, a partire da agosto 2020, importanti interventi di adeguamento sui tre CFP di Afol.

Gli assunti contenuti nella presente premessa rappresentano in sintesi i principi che caratterizzano le linee programmatiche dell'Agenzia per l'anno 2021, che saranno sviluppate all'interno di una cornice che dovrà tenere conto della necessaria sintesi tra potenziamento/sviluppo dei servizi, organizzazione delle risorse umane, strumentali ed economiche e necessario contenimento dei costi.

A tale proposito sarà dato ampio spazio nel paragrafo 5.5. "Analisi dei risultati settoriali" all'analisi di alcuni importanti indici di monitoraggio dei ricavi da servizi oggetto del budget, a fronte di importanti variazioni intervenute nell'anno 2019 e 2020, che hanno profondamente mutato le modalità di composizione delle risorse, i target ammissibili e la frequenza di erogazione dei servizi.

Infine, anche per il 2021, si conferma la costante attenzione a sviluppare progettualità innovative afferenti alla filiera formazione, orientamento lavoro grazie anche alla partecipazione di Afol al progetto "Lombardia Europa 2020" - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa - che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia. Su questa linea l'Agenzia porrà inoltre massima cura a valutare ulteriori opportunità derivanti dallo sviluppo degli orientamenti contenuti nelle "Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio.

Rimandando ai prossimi capitoli la disamina approfondita del contenuto delle linee di indirizzo fornite dalla Provincia di Monza e Brianza e dello sviluppo degli obiettivi strategici, si ritiene utile fornire alcune brevi informazioni sul contesto economico e sull'andamento dei flussi occupazionali svolto con cadenza semestrale e annuale, attraverso l'analisi dei dati più recenti disponibili.

La crisi sanitaria provocata dal COVID-19 ha determinato effetti economici estremamente severi in tutto il mondo.

Il recente rapporto dell'ISTAT¹ ha evidenziato che nei primi mesi del 2020, il ciclo economico internazionale, già in decelerazione dall'anno precedente, è stato colpito dagli effetti negativi della pandemia. Il volume del commercio mondiale di beni, che aveva sperimentato nel 2019 un forte rallentamento rispetto all'anno precedente per vari fattori esogeni (guerra dei dazi, Brexit, tensioni geopolitiche), nel primo trimestre di quest'anno ha registrato un brusco calo congiunturale (-2,5 per cento da -0,5 per cento del quarto trimestre 2019, fonte Central Planning Bureau) e le evidenze relative ad aprile indicano crolli di importazioni ed esportazioni in tutte le economie avanzate. Il Purchasing Managers Index (PM Index), l'indice che misura la produzione dei paesi, ad aprile è arrivato al suo minimo storico a livello globale, e solo a maggio ha dato cenni di ripresa.

L'effetto della crisi generata dal Covid-19 è stato particolarmente rilevante in paesi dall'economia relativamente fragile, come l'Italia. La crisi ha investito l'economia italiana in una fase caratterizzata da una prolungata debolezza del ciclo: dopo la graduale accelerazione del triennio 2015-2017 la ripresa si era molto affievolita, lasciando il passo a un andamento quasi stagnante dell'attività. L'analisi dell'ISTAT² sul mercato del lavoro, ha sottolineato che, nel primo trimestre 2020, l'input di lavoro, misurato dalle ore lavorate, ha registrato una forte diminuzione sia rispetto al trimestre precedente (-7,5%), sia rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-7,7%). Tali dinamiche sono risultate coerenti con la fase di eccezionale caduta dell'attività economica e con la conseguente flessione del Pil pari a -5,3% in termini congiunturali.

Dal lato dell'offerta di lavoro, nel primo trimestre del 2020 il numero di persone occupate è diminuito in termini congiunturali (-101 mila, -0,4%), a seguito dell'aumento dei dipendenti a tempo indeterminato e del forte calo di quelli a termine e degli indipendenti. Il tasso di occupazione è diminuito di 0,2 punti rispetto al quarto trimestre 2019 attestandosi al 58,8%. Nei dati del mese di aprile 2020, al netto della stagionalità, l'effetto dell'emergenza Covid-19 è stata più evidente: gli occupati sono calati di 274 mila unità (-1,2%) rispetto a marzo 2020 e il tasso di occupazione è sceso al 57,9% (-0,7 punti in un mese).

Secondo i dati ISTAT³, dopo quattro mesi di flessioni consecutive, a luglio l'occupazione è tornata a crescere mentre, a fronte del calo dell'inattività, è proseguito l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro.

L'aumento dell'occupazione su base mensile (+0,4% pari a +85mila unità) ha coinvolto le donne (+0,8% pari a +80mila), i dipendenti (+0,8% pari a +145mila) e tutte le classi d'età, ad eccezione dei 25-34enni. Nel complesso, il tasso di occupazione sale al 57,8% (+0,2 punti percentuali). È aumentato anche il numero delle persone in cerca di lavoro (+5,8% pari a +134mila unità) e il tasso di disoccupazione salito al 9,7% (+0,5 punti) e, tra i giovani, al 31,1% (+1,5 punti).

¹ ISTAT - Rapporto annuale 2020 "la situazione del paese"

² STAT - Nota Flash del 1° trimestre 2020 "il mercato del lavoro"

³ ISTAT - Nota Flash mese di luglio del 1° settembre 2020

Il confronto tra il trimestre maggio-luglio 2020 e quello precedente (febbraio-aprile 2020) segnala comunque un livello di occupazione inferiore dell'1,2%, corrispondente a -286mila unità. Le ripetute flessioni congiunturali registrate a partire da marzo 2020 hanno contribuito a una rilevante contrazione dell'occupazione rispetto al mese di luglio 2019 (-2,4% pari a -556mila unità), che ha coinvolto uomini e donne di qualsiasi età, così come dipendenti (-317mila) e autonomi (-239mila); unica eccezione sono gli over50 con un incremento di occupati (+153mila) che, tuttavia, è dovuto esclusivamente alla componente demografica. Il tasso di occupazione scende in un anno di 1,3 punti. A luglio 2020 il numero di ore pro capite effettivamente lavorate, calcolato sul complesso degli occupati, prosegue nella tendenza all'aumento. Il livello di luglio, pari a 33,1 ore, è solo di 1,2 ore inferiore a quello registrato a luglio 2019. Per i dipendenti il gap rispetto a luglio 2019 è ancora più ridotto (-0,8 ore).

Dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie⁴, si rileva che nel secondo trimestre del 2020 le attivazioni dei contratti di lavoro, calcolate al netto delle trasformazioni a tempo indeterminato, sono risultate pari a 1 milione e 742 mila, in calo del 45,3% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (pari a 1 milione e 442 mila contratti in meno), e hanno riguardato circa 1 milione e 474 mila lavoratori, in calo tendenziale del 36,6%, pari a -849 mila individui.

Considerando anche le trasformazioni a tempo indeterminato, pari a 127 mila, il numero complessivo di attivazioni di contratti di lavoro raggiunge 1 milione e 869 mila, in calo del 44,5% (pari a oltre un milione e mezzo di attivazioni in meno), rispetto al corrispondente periodo del 2019.

Considerando i dati mensili relativi ai flussi delle attivazioni dei rapporti di lavoro all'interno del secondo trimestre 2020, si osserva che la discesa delle attivazioni ha riguardato in misura superiore il mese di aprile, con 738 mila attivazioni in meno rispetto allo stesso mese dell'anno precedente (pari a -68,9%). Nel mese di maggio si registra, invece, una minore diminuzione tendenziale, pari a -467 mila attivazioni (-43,5%), che si attesta a -296 mila (-24,2%) nel mese di giugno, confermando la risalita del calo tendenziale delle attivazioni osservata il mese precedente.

Nel secondo trimestre del 2020, si registrano 1 milione e 220 mila attivazioni nel settore dei Servizi, in calo tendenziale del 51,9%, che interessa in maniera sostanzialmente simile entrambe le componenti di genere. All'interno dei Servizi si può osservare che il comparto alberghiero e della ristorazione ha risentito in misura maggiore della crisi conseguente all'emergenza sanitaria, riportando l'impatto maggiore in termini di calo delle attivazioni, pari a -61,8%.

Questo forte calo ha comportato anche una riduzione del peso che il comparto detiene nell'ambito delle attivazioni riferite all'intera economia, che scende di 8 punti percentuali rispetto al secondo trimestre 2019, attestandosi al 17,7%.

Una dinamica di segno contrario si rileva, invece, per le attivazioni nel mese di giugno relative alle attività svolte da famiglie e convivenze (+10,3%) e nel mese di maggio alle costruzioni (+10,8%), mentre risulta più debole la variazione positiva per l'agricoltura nel mese di giugno

⁴ MINISTERO DEL LAVORO "I rapporti di lavoro nel 2° trimestre 2020" - settembre 2020

(+1,5%). Complessivamente nel secondo trimestre 2020 questi settori registrano, comunque, una diminuzione rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, che per le attività svolte da famiglie e convivenze si attesta a -4,8%, per le costruzioni a -20,8% (-32,0% per la componente femminile) e per l'agricoltura a -8,0% (-9,4% per le donne).

Le attivazioni dei contratti a tempo indeterminato, comprensive di 127 mila trasformazioni (di cui 98 mila da tempo determinato e 29 mila da apprendistato), determinano un complessivo flusso in ingresso verso il tempo indeterminato pari a 389 mila, in calo di 218 mila attivazioni rispetto allo stesso periodo del 2019 (-35,9%), che risulta comunque superiore alle 325 mila cessazioni a tempo indeterminato. Su una riduzione di 218 mila attivazioni incide anche il calo di 59 mila trasformazioni, che contribuisce, quindi, a spiegare il 27,2% della variazione negativa del flusso in ingresso verso il tempo indeterminato (-59 mila su -218 mila).

Nel secondo trimestre del 2020, le attivazioni dei rapporti a tempo determinato sono calate in maniera ancora più sostenuta rispetto al tempo indeterminato: la riduzione osservata rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, infatti, risulta pari a -45,7%, corrispondente a una diminuzione di 1 milione e 14 mila rapporti di lavoro attivati a tempo determinato. La diminuzione ha riguardato in misura superiore la componente femminile, per la quale si registra una variazione pari a -52,3%, mentre per quella maschile risulta pari a -40,3%.

Nel secondo trimestre del 2020 si registrano 1 milione 800 mila cessazioni di contratti di lavoro, con un significativo decremento, pari al 36,2% (-1 milione 21 mila unità), rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Al numero di cessazioni osservate nel trimestre si associano 1 milione 498 mila lavoratori coinvolti da cessazioni, con una diminuzione di 494 mila unità (pari al -24,8%). La significativa riduzione osservata nel trimestre per le cessazioni interessa tutti i mesi, in particolare aprile e maggio, con una variazione tendenziale pari rispettivamente a -49,8% e -45,4%, con un parziale recupero nel mese di giugno pari a -22,1% (corrispondente a -279 mila cessazioni). Il decremento tendenziale percentuale delle cessazioni (-36,2%) risulta inferiore rispetto a quello osservato per le attivazioni (-45,3%), così come per i lavoratori cessati (-24,8%) nei confronti di quelli attivati (-36,6%). I rapporti di lavoro cessati diminuiscono in tutte le ripartizioni territoriali in misura maggiore al Centro (-43,7%, pari a -309 mila rapporti) e per entrambe le componenti di genere. Il 72,6% delle cessazioni è concentrato nel settore dei Servizi, che registra un decremento pari a -40,2% (-879 mila cessazioni); il calo interessa anche il settore industriale (-38,4%, pari a -131 mila cessazioni), sia il comparto delle costruzioni (-41,6%) che l'industria in senso stretto (-36,2%), mentre resta più contenuto nell'agricoltura (-3,9%, pari a -11 mila cessazioni). Relativamente ai contratti di lavoro in somministrazione, nel secondo trimestre del 2020 si registrano poco più di 168 mila attivazioni e circa 171 mila cessazioni. Rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, le attivazioni risultano in calo del 54,0%, mentre le cessazioni sono in diminuzione del 50,1%. La riduzione osservata nel trimestre per le attivazioni risulta per effetto di un calo pari a -70,0% nel mese di aprile, a -53,8% nel mese di maggio e a -39,6% nel mese di giugno. La Lombardia, che rappresenta la regione più importante per numero di attivazioni in somministrazione (in genere pari a circa il 24% del Paese) registra ad aprile una diminuzione di 19.614 attivazioni, che spiega il 24,5% del calo nazionale.

A livello regionale, l'analisi relativa al secondo trimestre 2020 elaborata da Unioncamere Lombardia⁵ evidenzia una più forte contrazione della produzione industriale sia rispetto al trimestre precedente (variazione congiunturale destagionalizzata -12,7%) che sullo stesso trimestre del 2019 (la variazione tendenziale scende al -20,7%). Andamento simile anche per la produzione delle aziende artigiane manifatturiere: si fissa al -12,8% la variazione congiunturale destagionalizzata e la corrispondente variazione tendenziale si porta al -24,3%. L'indice della produzione industriale oltrepassa il punto di minimo registrato nella crisi del 2009, scendendo fino a quota 87,7 (dato destagionalizzato) annullando gli effetti positivi dell'andamento dell'ultimo decennio. Nell'industria, tiene sostanzialmente il comparto alimentare (-5,7%). Fa meglio degli altri settori anche la chimica (-15,4%) che però nel secondo trimestre - nonostante abbia mantenuto nel periodo di lockdown tassi di attività vicini al 95% - perde terreno rispetto all'alimentare. Il dato più negativo è quello rilevato per il settore delle pelli-calzature (42,8%) che segna e una contrazione della domanda che supera il 50% dai mercati esteri e una drammatica contrazione del fatturato: -45,9% su base tendenziale. Registrano contrazioni di poco superiori alla media regionale la carta-stampa (-21,7%), la siderurgia (-22,4%); l'abbigliamento (-23,0%); i minerali non metalliferi (-23,2%); il legno-mobilia (-23,4%). Risultati migliori della media si registrano invece per la gomma-plastica (-19,7%); la meccanica (-19,5%); le manifatturiere varie (-16,3%).

Anche nel quadro settoriale dell'artigianato il settore meno penalizzato è quello alimentare (-13%) mentre si conferma l'impatto particolarmente pesante per pelli-calzature (-46,8 %) seguito da tessile (-34,2%) e manifatturiere varie (-35,1%). Tra gli altri settori solo la gomma-plastica (-21,7%) e la meccanica (-22,7%) mostrano una perdita inferiore alla media, mentre siderurgia, minerali non metalliferi, carta-stampa, legno-mobilia e abbigliamento archiviano flessioni dei livelli produttivi comprese tra il -25% e il -30%.

L'occupazione presenta un saldo negativo per l'industria (-0,3%) e si osserva un irrigidimento generale del mercato del lavoro come conseguenza dei provvedimenti nazionali, con il tasso d'uscita fermo all'1,3% e il tasso di ingresso che scende all'1,0%, valore che non veniva registrato dal 2013. Si fa evidente l'effetto dell'emergenza sanitaria nel ricorso alla CIG che aumenta considerevolmente: la quota di aziende che dichiara di aver utilizzato ore di cassa integrazione balza al 71% e con una quota sul monte ore tripla rispetto al trimestre scorso (12,8%). Saldo occupazionale negativo (-0,4%) anche per l'artigianato - con tassi d'ingresso (1,2%) e uscita (1,6%) in calo rispetto ai trimestri precedenti e attestati sui valori minimi storici.

La diffusione a livello globale del virus COVID-19 ha determinato effetti negativi anche sul sistema produttivo della Provincia di Monza e Brianza.

⁵ Unioncamere Lombardia - Indagine congiunturale 2°trimestre 2020 nell'ambito del progetto Focus Imprese – Settembre 2020

Al 31/05/2020⁶ nella provincia di Monza e della Brianza risultano attive 63.928 imprese. Il confronto con i dati relativi alle rilevazioni precedenti indica una lieve contrazione del numero delle imprese attive su base annua (-0,18%) interamente riconducibile alla dinamica relativa al primo pentamestre dell'anno in corso. Nel periodo giugno - dicembre 2019 era stato, infatti, registrato un leggero incremento nel numero delle imprese.

Su base annua, si è registrata una riduzione del numero delle imprese agricole (-2,56%) delle imprese manifatturiere (-2%), delle imprese di trasporto e magazzinaggio (-0,38%) e delle imprese dedite al commercio, tanto all'ingrosso (-2,49%) quanto al dettaglio (- 1,76%). Presentano, invece, un saldo positivo le imprese che operano nei comparti delle costruzioni (+0,23%) e delle attività di alloggio e ristorazione (+0,60%). Più pronunciata, infine, la crescita del numero delle imprese del comparto sanità e assistenza sociale (+2,13%).

Per quanto riguarda i dati relativi agli addetti alle unità locali delle imprese presenti nella provincia di Monza e della Brianza, si evidenzia che al 31.03.2020 gli addetti alle unità locali della provincia superano le 264.000 unità. Nel primo trimestre del 2020 il numero complessivo degli addetti è cresciuto di circa 1.150 unità (+0,44%), mentre nel periodo aprile-dicembre 2019 il numero degli addetti aveva subito una seppur lieve contrazione.

Gli addetti provinciali alle attività manifatturiere hanno subito una contrazione nel primo trimestre del 2020 (-0,14%). Una evidenza analoga a quella appena rilevata per le attività manifatturiere si riscontra per il comparto delle costruzioni (-0,63%). Nello stesso periodo, gli addetti all'agricoltura non hanno subito alcuna variazione, mentre sono aumentati gli addetti alle attività di alloggio e ristorazione (+1,22%). Rilevante la crescita degli addetti al trasporto e magazzinaggio (+6,30%) e alle attività connesse alla sanità e all'assistenza sociale (+2,49%). L'analisi degli avviamenti e delle cessazioni dei primi 5 mesi del 2020 evidenzia saldi negativi nel mese di gennaio (- 6,9%) e di febbraio 2020 (-6,4%), certamente non imputabili agli effetti della pandemia, in quanto il primo focolaio Covid-19 è stato individuato solo il 20 febbraio 2020.

I dati negativi di gennaio e febbraio hanno origine in difficoltà che ormai, dal 2019 erano già emerse. Infatti già nel quarto trimestre 2019 la produzione manifatturiera, in alcune province lombarde, tra le quali quella di Monza e Brianza, era in stallo.

Gli effetti del lockdown sul mercato del lavoro sono ravvisabili nei dati di marzo ed aprile, in cui la resilienza scende rispettivamente a -24,1% e -31,3%.

Nel mese di maggio successivamente all'allentamento delle chiusure delle attività economiche, i saldi occupazionali sono tornati positivi, con una resilienza occupazionale, per la prima volta dall'inizio dell'anno, in terreno positivo (+3,9%).

Per quanto riguarda le proroghe, i dati del 2020 risultano inferiori a quelli del 2019 solamente nei mesi di marzo (36% in meno rispetto al 2019) e di aprile (11,9 % in meno rispetto al 2019). Già a partire dal mese di maggio, gli andamenti della curva del 2019 e quella del 2020 si invertono ed i dati di quest'anno tornano ad essere superiori (30,1% in più rispetto al 2019).

⁶ - Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza - in collaborazione con Afol Monza Brianza e Pin srl - "Gli effetti della crisi pandemica nella provincia di Monza e della Brianza"

Relativamente alle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, gli andamenti sono simili a quelli delle proroghe: gli andamenti dei dati del 2020 si mantengono al di sotto di quelli del 2019 solo nei mesi di marzo (61% in meno rispetto al 2019) e aprile (43,3% in meno rispetto al 2019). Con la fine del lockdown, nel mese di maggio, le trasformazioni del 2020 tornano ad essere maggiori di quelle del 2019 (23% in più rispetto al 2019).

Fra le professionalità che nei primi 5 mesi del 2020 sono state più richieste, prevalgono quelle riconducibili a settori esclusi dal lockdown, sia energetiche che cognitive, come i profili nell'ambito dell'agricoltura, ma anche tutte le professioni correlate con la dimensione della cura della persona e con l'ambito sanitario, le figure degli operatori di vendita, dei tecnici di marketing operativo, dei tecnici in computer grafica, sviluppatori di software.

In particolare rispetto al totale degli avviamenti pari a 2581, quelli relativi alle mansioni cognitive ammontano al 43%. Se si considera che le mansioni energetiche (57% del totale) afferiscono prevalentemente a settori esclusi dal lockdown, appare evidente la maggior capacità degli impieghi "cognitivi" di assicurare una maggiore resilienza durante il periodo pandemico. Le mansioni che - durante la pandemia - hanno mostrato le performances occupazionali peggiori sono state quelle afferenti al settore del commercio (commessi, assistenti alla vendita, etc.); ai servizi a basso valore aggiunto (facchini, autotrasportatori, magazzinieri, addetti alle pulizie, ma anche parrucchieri, estetisti etc.) e alla ristorazione (cuochi, camerieri, addetti alla preparazione di cibi, etc.).

L'analisi del totale delle cessazioni, pari a 15.278, evidenzia infatti che le mansioni energetiche sono state quelle più esposte agli effetti occupazionali negativi della pandemia (64,3% del totale delle cessazioni). Queste ultime sono seguite dalle mansioni cognitive replicative (30,4%) e da ultimo da quelle cognitivo - generative (5,3%).

2. LINEE DI INDIRIZZO E OBIETTIVI

Con decreto deliberativo presidenziale n° 119 del 27/10/2020 il Presidente della Provincia di Monza e della Brianza, ha deliberato l'approvazione delle "Linee di indirizzo in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali", atto a cui l'azienda speciale Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB) dovrà attenersi, considerato che esse si riflettono positivamente sui più generali limiti che interessano il "gruppo ente locale" del quale AFOL MB fa parte.

Con riferimento agli indirizzi contenuti nell'atto indicato e al contesto già descritto in premessa, si declinano i principali obiettivi a cui Afol MB sarà chiamata nel 2021 a sviluppare la propria azione programmatica.

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

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

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

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

all'erogazione del reddito di inclusione (fino a conclusione dell'ammortizzatore) e del reddito di cittadinanza.

2. Garantire il supporto al collocamento mirato delle persone con disabilità al relativo piano provinciale per l'occupazione, coordinare i tavoli territoriali e gestire le azioni di sistema a rilevanza strategica (Incontro domanda-offerta match e Promotore L.68).
3. Svolgere attività di supporto tecnico-amministrativo alla Provincia di Monza e della Brianza in tema di apprendistato e sistema informativo "Sintesi".

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

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

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

C) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro che, alla luce del particolare momento legato all'emergenza epidemiologica COVID-19, dovranno essere prioritariamente orientate a fronteggiare gli effetti negativi che sul piano occupazionale ne sono derivati, dimostrandosi in grado di dare pronte risposte alle conseguenze, si invita l'agenzia a:

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

6. Gestire i servizi connessi al reddito di cittadinanza, coordinando le attività di integrazione tra gli operatori del CPI, i navigator e le attività territoriali di raccordo con gli Ambiti per la realizzazione dei P.U.C. (progetti utili alla collettività).
7. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo, con specifico riferimento a progettualità a sostegno dell'impatto economico derivante dalla crisi pandemica.
8. Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento di livello provinciale nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità.
9. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati (in particolare persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria) e azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio.
10. Consolidare il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso progettualità di rete, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- ATS Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali.
11. Promuovere i servizi alle imprese e gli accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo attraverso il servizio di incontro domanda-offerta, incentivando lo strumento del tirocinio, il supporto all'autoimprenditorialità, etc.
12. Sviluppare, in sinergia con l'Area Formazione, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle "Linee guida per la definizione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), con particolare riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio e grazie anche alla partecipazione al progetto "*Lombardia Europa 2020*" - *Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa*" - che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Monza e Brianza, la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Per quanto riguarda l'Area Formazione e Orientamento:

A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Progettare percorsi di qualifica e diploma professionale fondati su modalità formative alternative e più flessibili, modalità già sperimentate durante il lockdown e da mettere in atto nuovamente in caso di ritorno ad uno stato emergenziale, riguardanti sia la formazione d'aula e/o di laboratorio (svolta in presenza e, in modo integrativo e

complementare, a distanza) sia la formazione in contesto lavorativo (in modalità project work o alternanza scuola lavoro protetta).

2. Completare l'adeguamento dei Piani Formativi dei percorsi di qualifica e diploma professionale avviato nell'anno precedente, per recepire gli standard formativi del nuovo Repertorio Regionale IeFP anche in funzione delle nuove metodologie introdotte con la didattica a distanza.
3. Integrare il registro elettronico con nuove funzionalità per consentire la valutazione degli apprendimenti per competenze, sia per l'accertamento degli standard formativi acquisiti in aula (in presenza e/o a distanza) sia per l'accertamento in contesto lavorativo (tirocinio o alternanza).
4. Promuovere azioni innovative dei servizi di orientamento permanente fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale (scuole, comuni, imprese, etc.) per supportare nei processi di transizione scuola - lavoro le nuove generazioni e contrastare I fenomeni di dispersione scolastica.

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. Partecipare attivamente alla realizzazione di azioni di rete, in sinergia con l'Area lavoro e con i partner territoriali, per promuovere interventi di riqualificazione, tra cui azioni formative, finalizzati a contrastare le crisi aziendali e a migliorare il livello di occupabilità dei destinatari.
6. Realizzare un catalogo di servizi formativi connessi alle misure di politica attiva del lavoro, in stretta sinergia con l'Area Lavoro, a valere sui contingenti dei Dispositivi nazionali e regionali Garanzia Giovani e Dote Unica Lavoro, per supportare nella collocazione dei giovani e nella ricollocazione/riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nella crisi, anche alla luce del nuovo contesto socio economico derivante dall'emergenza epidemiologica da Covid-19.
7. Realizzare un catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante anche a distanza con l'obiettivo di promuovere il "lifelong learning" e di favorire lo sviluppo di nuove conoscenze e competenze lavorative, trasversali e tecnico professionali, con la finalità di migliorare la professionalità, garantendo così una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa.

C) Con riferimento alla formazione superiore:

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

D) Con riferimento ai progetti:

9. Sviluppare, in sinergia con l'Area Lavoro, progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base degli orientamenti contenuti nelle "Linee

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

Per quanto riguarda i Servizi territoriali:

1. Supportare la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto Brianza Restart, in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per migliorare l’efficacia del sistema regionale dei Servizi al Lavoro per la gestione delle crisi aziendali e per l’integrazione tra le politiche del Lavoro e dell’inclusione (attivazione delle progettualità territoriali integrate con Comuni e Ambiti afferenti alla gestione del reddito di cittadinanza e dei progetti di pubblica utilità).
2. Supportare le attività provinciali afferenti al Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione (strumento concertativo a disposizione delle parti sociali e delle istituzioni del territorio provinciale, per la condivisione di analisi e l’elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione), impegnandosi al confronto periodico attraverso la partecipazione ad incontri di approfondimento in merito all’analisi delle fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e di indicatori socio-economici, e mettendo a disposizione reportistiche che possano essere utile strumento per una lettura integrata del contesto territoriale e spunti sui principali trend di sviluppo.
3. Supportare le attività di comunicazione e i servizi di assistenza amministrativa provinciali.

In materia di comunicazione, costituiranno obiettivo prioritario la valorizzazione delle eccellenze del sistema MB e la capitalizzazione del know-how maturato, con la finalità ultima di riposizionare il brand Brianza nella percezione collettiva, qualificandolo all’interno dell’offerta di servizi pubblici territoriali, accrescendo l’accountability del sistema MB come incubatore di potenzialità e come acceleratore di sviluppo economico nella capacità di lavorare in team. In tale contesto potranno essere valutati e richiesti ulteriori contributi da parte di Afol mediante azioni di supporto finalizzate a consolidare il patrimonio artistico, turistico e di sostegno allo sviluppo socio-economico del territorio. Con riferimento alle attività di assistenza tecnico amministrativa Afol dovrà offrire supporto alla predisposizione e redazione di schemi di atti, documenti e provvedimenti relativi ai procedimenti amministrativi, alla gestione di archivi e delle banche dati, comprese attività di organizzazione, conservazione, gestione e archiviazione del patrimonio documentale dell’ente, all’utilizzo delle piattaforme

telematiche di negoziazione e ai portali di riferimento. Potranno essere inoltre valutate e previste ulteriori forme di supporto in tema di reclutamento/selezione e formazione delle risorse umane (es. ufficio concorsi).

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

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione dell'Area Amministrativa-HR ed Economico-Finanziaria che Afol sarà chiamata a sviluppare:

1. Supportare la definizione degli assetti organizzativi macro e micro, anche mediante l'elaborazione di reportistica economico-finanziaria correlata. Di particolare importanza anche per l'anno 2021 sarà l'azione di supporto allo sviluppo degli obiettivi contenuti nella convenzione quadro e relativi contratti di servizio, di respiro quinquennale, sottoscritta fra Provincia di Monza e Brianza e Afol che impegneranno l'Ufficio Risorse Umane nella pianificazione e monitoraggio della dotazione risorse umane necessarie al consolidamento e sviluppo dei servizi di rete.
2. Supportare l'elaborazione della dotazione risorse umane aziendale e del fabbisogno assunzionale, con particolare riferimento agli eventuali adempimenti connessi all'immissione di personale previsto nel Piano di Potenziamento dei CPI e al personale che sarà assunto negli organici di Afol a seguito delle procedure ad evidenza pubblica in corso di pubblicazione. In particolare sarà garantito il necessario supporto ai nuovi assunti e sviluppata reportistica ad hoc in grado di supportare la Direzione Generale nella definizione e gestione delle future politiche assunzionali in base alla normativa prevista dal CCNL Enti Locali e dalla Legge n. 9 del 12 luglio 2018 e dalla Legge del 9 agosto 2018 n.96 "Disposizioni urgenti per i lavoratori e per le imprese (Decreto Dignità). La gestione delle misure organizzative emergenziali sperimentate nel corso del 2020 (lavoro agile in emergenza, piani di rotazione, ...) fanno oramai parte integrante del modus operandi dell'area HR e dovranno rappresentare un punto qualificante della gestione dell'area sia in caso di ricorso ad eventuali altre misure di emergenza ma anche come spunto di riflessione ed implementazione di nuove soluzioni organizzative in grado di mitigare possibili rischi di contagio e una più efficace e sostenibile gestione delle risorse umane dell'azienda (conciliazione famiglia/lavoro, rimodulazione degli spazi, mobilità territoriale).
3. Implementare il ciclo di valutazione della performance e relativi sistemi premiali.

4. Attuare e aggiornare i regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda, tra cui in particolare la revisione del Regolamento di Organizzazione, in parte già aggiornato per la parte di competenza relativa alla disciplina delle posizioni organizzative.
5. Supportare la Direzione nelle relazioni sindacali secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo aziendale vigente.
6. Monitorare e consuntivare il Piano di Azioni Positive 2020-2022.
7. Supportare la definizione dei principali processi organizzativi aziendali.
 - a. Presidiare i rapporti giuridico-amministrativi delle risorse che a vario titolo operano all'interno dell'azienda, compresa la gestione dell'attività relativa ai procedimenti disciplinari;
 - b. Gestire le procedure di evidenza pubblica e più in generale del processo di reclutamento, selezione ed inserimento delle risorse umane delle aree di appartenenza. Si rimanda alla tabella che segue la proiezione al 31.12.21 del fabbisogno assunzionale.
8. Predisporre il Piano della Formazione del Personale, che rappresenta uno dei principali motori dello sviluppo delle risorse. Anche per l'anno 2021 il Piano della Formazione di Afol MB risponderà alle esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale avvalendosi della rilevazione dei bisogni effettuata, in cui vengono indicati gli interventi prioritari. Lo stesso tiene conto del miglioramento dei risultati anche tramite strumenti di customer diretti a valutare il gradimento e l'apprendimento delle attività formative. Particolare attenzione sarà data alla formazione derivante da obblighi normativi in linea con le misure di prevenzione e contenimento del Covid-Sars 2. Si ipotizza inoltre di far ricorso alla formazione finanziata per ampliare l'offerta formativa, come già stato sperimentato negli anni precedenti.
9. Predisporre e supportare il Ciclo di Valutazione delle performances aziendali che, elaborato annualmente, rappresenta una delle principali azioni di programmazione, controllo e gestione delle risorse umane oltre che strumento catalizzatore dell'intero processo di miglioramento della nostra organizzazione, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio della trasparenza.
10. Garantire la corretta applicazione dei criteri previsti nel Contratto integrativo aziendale Afol Monza e Brianza e contenuti nel manuale "Piano delle Performance e sistema di misurazione delle valutazioni".

L'area ICT avrà il compito di conseguire i seguenti obiettivi:

1. Proseguire lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware\software e l'implementazione di nuove funzionalità per l'efficientamento della comunicazione tra e le diverse sedi.
2. Consolidare il servizio di manutenzione, coordinare i sistemi informativi aziendali e software didattici, mantenere e sviluppare la rete LAN\WAN aziendale, garantire i servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server, promuovere l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica.

3. Sviluppare il percorso verso la dematerializzazione quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, che consente risparmi diretti - in termini di carta e spazi recuperati - e indiretti - in termini di tempo ed efficacia dell'azione dell'azienda. Gli obiettivi fondamentali, da realizzare quindi per incrementare l'efficienza, controllare meglio i processi e facilitare l'organizzazione del lavoro, sono rappresentati in particolare dallo sviluppo del sistema di workflow management e dalla conservazione documentale.
4. Sviluppare ulteriormente politiche di sicurezza dei dati e politiche di Disaster Recovery.
5. Promuovere e supportare l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica.
6. Sviluppare e supportare l'utilizzo della didattica digitale integrata.
7. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.
8. Servizio di supporto per le Comunicazioni obbligatorie.
9. Potenziamento dei CPI.

La corretta gestione del patrimonio immobiliare, dove è evidente la necessità di un continuo aggiornamento e/o adeguamento degli ambienti di lavoro ai requisiti di igiene sanitaria, salute e sicurezza e non ultima la conservazione attraverso una adeguata e corretta pianificazione di interventi manutentivi a medio-lungo termine, dovrà essere garantita e potenziata, anche alla luce dell'approvazione del Piano di Potenziamento dei CPI già descritto in premessa, dove sono previsti importanti interventi di adeguamento e/o acquisto di nuove sedi.

Il percorso di armonizzazione e di razionalizzazione delle attività dell'area richiederà, per raggiungere gli obiettivi prefissati, un importante e significativo intervento di cambiamento e revisione delle procedure e delle modalità operative, in stretta connessione con il processo di dematerializzazione.

Rispetto alla Compliance saranno perseguite, grazie al contributo di tutte le aree, le seguenti linee:

1. Garantire l'attuazione, per gli aspetti di competenza, della normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla legge n. 190/2012 e del D. Lgs. 97 del 25 maggio 2016, di quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al decreto legislativo n. 33/2013, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza approvate dalla Provincia di Monza e Brianza assicurando, nei confronti di quest'ultima, un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, con particolare riferimento all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al d.lgs. n. 231/2001 e all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, con conseguente completamento, e aggiornamento, dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale.

2. 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 9001:2015 e del codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), gli accreditamenti regionali e gli adempimenti normativi in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, la responsabilità giuridica di impresa e privacy, con particolare attenzione anche rispetto al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs 101/2018 in tema di protezione dei dati personali.

La costante azione di monitoraggio e controllo degli obiettivi assegnati costituirà l'elemento determinante per dare evidenza della sostenibilità delle scelte effettuate, anche alla luce di alcuni margini di incertezza connaturati nella natura di alcuni dispositivi a ricavo variabile e del particolare periodo emergenziale.

L'impegno apportato da tutte le risorse umane che operano nell'Agenzia saprà ancora una volta valorizzare la mission aziendale e l'utilità dei servizi erogati.

3. SERVIZI

3.1 Servizi Formativi e di orientamento

3.1.1 Formazione in DDIF

Con riferimento alla formazione in DDIF:

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

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

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

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

Le disposizioni riguardanti l'anno formativo 20/21 sono in continuità con quelle degli anni precedenti in termini di linee programmatiche (D.G.R. N° XI/2997 del 30/03/2020 "Programmazione del sistema di istruzione e formazione professionale per l'anno formativo 2020/2021") e recepiscono il nuovo repertorio dei Profili regionali della IeFP (DGR N° XI/3192 del 03/06/2020 "Repertorio regionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale e ulteriori determinazioni per l'attuazione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale per l'anno formativo 2020/2021") a seguito dell'aggiornamento del Repertorio nazionale delle Figure. (D.D.G. n. 16110/2019 di recepimento dell'Accordo Stato-Regioni del 01/08/2019).

Pertanto Afol realizzerà, per l'anno formativo 20/21, l'offerta formativa dei percorsi di qualifica e diploma professionale che hanno caratterizzato l'ultimo triennio e nell'anno formativo 21/22 promuoverà, grazie all'ampliamento consentito nel repertorio di nuova approvazione, due nuovi indirizzi:

- L'Operatore informatico presso il CFP Pertini di Seregno
- L'Operatore della gestione delle acque e risanamento ambientale presso il CFP Terragni di Meda.

Alla data di avvio del 14 settembre 2020, l'offerta formativa risulta articolata in un numero complessivo di 50 corsi e 10 profili professionali, dettagliata nei singoli CFP come di seguito:

- CFP Terragni di Meda: n° 22 percorsi e n° 5 profili professionali, per n° 312 studenti;
- CFP Pertini di Seregno: n° 21 percorsi e n° 5 profili professionali, per n° 376 studenti;
- CFP Marconi di Concorezzo: n° 7 percorsi e n° 2 profili professionali, per n° 133 studenti.

Per quanto riguarda l'impiego del contingente dotale, a fronte di 821 iscritti di cui 86 allievi DVA, 699 alunni saranno destinatari della dote DDIF ordinamentale, 84 alunni destinatari della dote del sistema duale (alternanza) e 6 alunni saranno dotati con il contingente destinato all'apprendistato art. 43.

Gli alunni non dotati, a fronte di esaurimento del contingente dell'annualità corrispondente, risultano essere 27, cioè il 3%. Sarà verificata la disponibilità all'attivazione di ulteriori contratti di apprendistato con le aziende del territorio per ridurre ulteriormente il gap di allievi non dotati.

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

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

Nell'ambito delle metodologie didattiche che Afol adotterà nell'anno formativo 20/21, peraltro già sperimentate nella fase di lockdown, e identificate nella citata DGR 3390/2020, a fronte del forte impatto che il COVID-19 ha avuto e sta tuttora avendo, per la continua evoluzione dello scenario epidemiologico e il conseguente protrarsi dello stato emergenziale, saranno messi in atto i seguenti criteri:

- La formazione d'aula e/o di laboratorio sarà svolta in presenza. In modo integrativo e complementare saranno utilizzate modalità di formazione a distanza, da un lato per ottemperare alle regole di distanziamento in una fase di transizione e dall'altro per dare accesso ad una vasta quantità di contenuti, anche in forma interattiva, attraverso l'uso di

tecnologie digitali nella didattica (art. 29bis, c.1, l.r. 19/2007 come modificata dalla l.r. 30/2015).

- Sarà erogata parte della formazione d'aula e/o di laboratorio in modalità FAD, avvalendosi di tutti gli strumenti di e-learning. La FAD sarà realizzata in modalità sincrona, all'interno di tutti i percorsi (FSE e non FSE). La FAD asincrona sarà attivata solo nei percorsi non finanziati con FSE, incluso l'apprendistato.
- Il numero di ore complessivamente realizzate in FAD, in modalità sincrona e/o asincrona, non supererà il 30% del monte orario annuale della formazione frontale (d'aula e di laboratorio). In caso di ritorno ad uno stato emergenziale, che determini la sospensione delle attività didattiche in presenza, si attenderà apposito provvedimento della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro, affinché sia consentita una specifica deroga a tale percentuale.
- La formazione in contesto lavorativo (tirocinio formativo curricolare e alternanza scuola lavoro) verrà svolta in presenza, nel rispetto delle disposizioni e dei protocolli di sicurezza della struttura/azienda ospitante.

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

- project work che potrà essere utilizzato in sostituzione della componente di alternanza scuola-lavoro e di tirocinio prevista nei percorsi formativi, qualora l'andamento del contagio configurasse una nuova situazione di emergenza, in base a parametri dettati dalle autorità preposte.
Il project work può essere svolto in modalità sincrona e asincrona nei percorsi non finanziati con risorse FSE.
- alternanza scuola-lavoro protetta, da intendersi come ambito di apprendimento in cui gli allievi possano sperimentare, con dinamiche concrete, il contesto organizzativo e produttivo attraverso forme quali:
 - a) commessa da parte dell'azienda di un progetto o prototipo;
 - b) coinvolgimento di un esperto aziendale nelle fasi di definizione/organizzazione dell'"impresa" e/o monitoraggio e valutazione degli esiti;
 - c) valutazione delle attività e dei prodotti/servizi in capo all'azienda, in relazione a standard professionali;
 - d) partecipazione a parti di un processo lavorativo reale.

Tale impianto ha visto più fasi preparatorie, la prima fase nel periodo di lockdown con la conseguente chiusura delle sedi e sospensione delle attività formative a far data dal 23 febbraio 2020. In questo contesto Afol ha avviato in forma sperimentale la formazione a distanza che ha portato allo sviluppo di nuovi strumenti didattici e alla maturazione di un patrimonio importante di conoscenze del personale dell'Agenzia.

La seconda fase, messa in atto da Afol, relativa alla messa a sistema del modello della didattica integrata (formazione in presenza e formazione a distanza) ha preso avvio nel mese di luglio 2020 con la definizione del "Piano di avvio dell'anno formative 2020/21" in cui, previa mappatura degli spazi strutturali e ricognizione delle attrezzature tecnologiche/informatiche,

sono state individuate importanti opere di adeguamento da realizzare all'interno dei 3 CFP, per la maggior parte ultimate proprio mentre si sta definendo il presente Piano Programma.

Al contempo è in fase di adeguamento/revisione tutto l'impianto documentale che traccia le attività formative, sia ai fini rendicontativi sia di informativa al personale, agli studenti e alle loro famiglie nel rispetto degli adempimenti normativi previsti.

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

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

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

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

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

Repertorio IeFP dal 2020/2021		
	FIGURE	INDIRIZZI
CFP 'S. PERTINI'	Operatore alla riparazione di veicoli a motore	Manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici ed elettromeccanici
	Tecnico riparatore di veicoli a motore	Manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici, elettrici, elettronici
	Operatore meccanico	Lavorazioni meccanica, per asportazione e deformazione

Repertorio leFP dal 2020/2021	
FIGURE	INDIRIZZI
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione	Sistemi cad-cam
Operatore elettrico	Installazione / manutenzione di impianti civili
Tecnico elettrico	Impianti elettrici civili / industriali
Operatore delle produzioni alimentari	Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno
Tecnico delle produzioni alimentari	Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno
Tecnico dei servizi d'impresa	Amministrazione e contabilità

Repertorio dal 2020/2021	
FIGURE	INDIRIZZI
Operatore del legno	
Tecnico del legno	Produzione, restauro e riparazione di mobili e manufatti in legno
Operatore delle lavorazioni tessili	Curvatura tappezziere
Tecnico del legno	Decorazione e pittura di manufatti in legno
Tecnico delle lavorazioni tessili	Sviluppo prodotto
Operatore dell'abbigliamento e	

CFP 'G.
TERRAGNI'

Repertorio dal 2020/2021	
FIGURE	INDIRIZZI
dei prodotti tessili per la casa	
Tecnico dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	Abbigliamento
Operatore grafico	Ipermediale
Tecnico grafico	
Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	

Repertorio dal 2020/2021	
FIGURE	INDIRIZZI
Operatore elettrico	Installazione / manutenzione di impianti civili
Tecnico elettrico	Impianti elettrici civili / industriali
Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	

Inoltre è stato previsto l'inserimento di due nuove figure professionali, presenti nel catalogo del nuovo Repertorio, a partire dall'a.f. 2021/2022 e già comunicate nel piano dell'offerta formativa 21/22, inviato alla Provincia di Monza Brianza:

- "Operatore informatico" presso la sede del CFP Pertini di Seregno

- “Operatore gestione delle acque e risanamento ambientale” presso la sede del CFP Terragni di Meda.

Al fine di ricondurre le novità presenti nel nuovo Repertorio ai vecchi percorsi, si è resa necessaria una pianificazione di fasi attuative attraverso azioni chiave già avviate nell’a.f. 2019/2020 ma interrotte a causa dell’emergenza sanitaria da SARS-CoV-2.

Nel corso del 2020 si intende riprendere tali attività per portarle a conclusione e procedere all’aggiornamento di tutta la documentazione relativa all’offerta formativa dei CFP di Afol alla luce delle nuove figure previste a partire da settembre 2021.

- STEP 1: La comunicazione

Tutte le schede di presentazione delle qualifiche sono state ricondotte al nuovo repertorio (denominazione della figura, descrizione sintetica della figura, denominazione dell’indirizzo, adeguamento monte ore periodo di alternanza/tirocinio), al fine di garantire durante le attività di orientamento (open day, saloni dell’orientamento, incontri con le famiglie delle scuole secondaria di primo grado, etc) una corretta informazione.

Saranno ulteriormente aggiornate rispetto all’introduzione delle due nuove figure di “Operatore Informatico” e “Operatore gestione acque e risanamento ambientale” previste per l’a.f. 2021/2022.

Attualmente sono in fase di revisione:

- il POF 2020-2021 (sezione ‘Attività didattiche curricolari’, nella parte relativa alla descrizione delle singole figure professionali, e il codice sanzionatorio in riferimento al Regolamento recante le misure di prevenzione e contenimento della diffusione del SARS-CoV-2)
- la brochure dell’offerta formativa IeFP proposta da AFOL
- gli espositori avvolgibili (adeguamento nomenclatura)
- il sito web (sezione ‘le scuole’, ‘dopo la terza media’) e tutta la comunicazione relativa i social network

- STEP 2: Incontri di area

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'impianto organizzativo e didattico adottato in questa fase emergenziale ha necessariamente comportato una sostanziale rimodulazione ed aggiornamento dell'intero processo di valutazione, interessando criteri, indicatori e pesi utilizzati. Sono stati pertanto predisposti strumenti utili alla raccolta delle valutazioni delle attività a distanza effettuate dai singoli docenti, definendo specifici indicatori (es. partecipazione e senso di responsabilità, capacità di interazione, gestione informazione e contenuti, capacità comunicativa utilizzo risorse digitali) e griglie di valutazione con range di punteggi che potessero essere convertiti in crediti, al fine

di pervenire ad una valutazione finale che tenesse conto sia delle attività svolte in presenza fino all'inizio della pandemia e del lavoro svolto a distanza.

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

A fronte di tale impianto organizzativo, le funzionalità sviluppate a livello sperimentale durante il precedente a.f. verranno messe a sistema ed integrate nel Registro Elettronico in modo tale che, al pari di quanto già previsto per le singole discipline, ogni docente possa inserire direttamente, per ciascun allievo, la propria valutazione in centesimi relativa alla FaD, secondo gli indicatori e descrittori già individuati; sarà sempre il sistema a calcolare la media delle valutazioni dei docenti, traducendo poi tale valore in un credito.

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

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

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

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

Tale processo è legato in parte al riconoscimento dell'orientamento come "diritto permanente di ogni persona", che si esercita in forme e modalità differenti e specifiche a seconda dei bisogni,

dei contesti e delle situazioni (con riferimento alle politiche europee e nazionali per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di Lisbona 2010 e di Europa 2020), in parte alla sua identificazione come strumento efficace per contrastare, attraverso un “sistema di orientamento” che coinvolge a più livelli i diversi attori sociali, l’insuccesso formativo e il fenomeno della dispersione, che in Italia continua ad assestarsi ad un livello superiore alle medie europee (Linee guida nazionali per l’orientamento permanente – MIUR 2014; Legge 107/2015 “Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti”).

Proprio nelle linee guida del MIUR del 2014 viene chiarita la centralità del ruolo dell’istituzione scolastica e formativa come soggetto promotore dell’attività di orientamento, definito come un processo accessibile a tutti e in modo permanente, che accompagna la persona lungo tutto l’arco della vita, richiamando i concetti chiave del “lifelong/lifewide learning” delle indicazioni europee.

Non si tratta più, quindi, di un orientamento meramente informativo e limitato ad alcuni momenti di transizione del percorso scolastico, ma di un orientamento formativo che si concretizza in un “insieme di attività che mette in grado i cittadini di ogni età, in qualsiasi momento della loro vita, di identificare le proprie capacità, competenze, interessi; prendere decisioni consapevoli in materia di istruzione, formazione, occupazione; gestire i propri percorsi personale di vita nelle situazioni di apprendimento, di lavoro e in qualunque contesto in cui tali capacità e competenze vengono acquisite e/o sviluppate” (Risoluzione del Consiglio d’Europa 2008).

L’orientamento include due grandi tipologie:

- l’orientamento formativo o didattica orientativa, che si realizza nell’acquisizione dei saperi di base, delle abilità logiche, cognitive, metodologiche e delle competenze trasversali di cittadinanza, che permettono al giovane di essere nelle condizioni di comprendere meglio sé stesso, i propri bisogni ed attitudini e la realtà che lo circonda;
- l’attività di accompagnamento e di consulenza orientativa, da realizzare in esperienze non strettamente curriculari/disciplinari, in relazione a specifici bisogni del soggetto, che si sostanzia in azioni a sostegno della progettualità individuale, quali l’informazione circa gli sbocchi professionali, i percorsi formativi successivi, il mercato del lavoro, ricercando un punto di mediazione con le attitudini e le aspirazioni personali.

Pertanto si tratta non solo del raggiungimento di un adeguato livello di consapevolezza nella scelta del percorso scolastico ma anche dell’acquisizione di competenze trasversali da spendere in un mondo del lavoro che ormai impone frequenti cambiamenti ed una conseguente capacità di adattamento alle nuove condizioni.

Si delinea quindi la necessità di un sistema integrato di orientamento “centrato sulla persona e sui suoi bisogni, finalizzato a prevenire e contrastare il disagio giovanile e favorire la piena occupabilità, l’inclusione sociale e il dialogo interculturale” e, conseguentemente, di creare una forte sinergia tra tutti gli attori che, a vario titolo, risultano coinvolti nel processo: le istituzioni

del territorio, le università, i centri di formazione professionale, il mondo del lavoro, l'associazionismo e il terzo settore, ma anche e soprattutto, la famiglia.

È proprio in tale contesto che i CFP di Afol nel tempo hanno sviluppato e intrapreso attività di orientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie del territorio anche attraverso l'appoggio delle Istituzioni e degli Enti Locali, al fine di favorire un'adeguata informazione sulla propria offerta formativa.

L'emergenza sanitaria che si è verificata a partire dai primi mesi del 2020 impone tuttavia un ripensamento e una riformulazione dell'orientamento scolastico, al fine di garantire esperienze e proposte qualitativamente valide ma nel contempo rispettose della normativa vigente in ottica di contenimento della pandemia. In tale contesto è innegabile che lo strumento informatico assuma un ruolo strategico sia nello sviluppo di percorsi di orientamento sempre più individualizzati, sia nella creazione di nuove opportunità di partecipazione a distanza a iniziative promosse dai CFP, permettendo inoltre una maggiore facilità di comunicazione con il personale amministrativo e docente della futura scuola.

A tale scopo è stato quindi prodotto un "kit" di presentazione e promozione dell'offerta formativa dei diversi CFP, da inviare agli Istituti Scolastici del territorio e pubblicato sul sito di AFOL MB, che include:

- Informativa sulle iniziative di orientamento promosse in favore degli allievi in uscita dalla Scuola secondaria di I grado o che intendono cambiare il percorso di formazione di II grado già intrapreso;
- Tour virtuale delle sedi: attraverso la tecnologia di visita panoramica, si propone un percorso guidato all'interno delle sedi dei CFP, associando la presentazione dell'offerta formativa ad una passeggiata virtuale all'interno dei laboratori e nelle aule didattiche;
- Materiale informativo dei vari percorsi professionali: vengono messe a disposizione le schede dei diversi corsi, contenenti tutte le informazioni principali ad essi relative (descrizione della figura ed aspetti organizzativi del corso, incluse le aree formative e l'articolazione del monte ore);
- Modulo compilabile on line (attraverso un link inserito in informativa) per la prenotazione di ulteriori servizi di orientamento quali:
 - Visita al CFP su prenotazione in giornate dedicate all'apertura al pubblico (Open Day)
Nei mesi di novembre e dicembre vengono organizzate dai CFP due giornate di apertura per gli studenti e le famiglie, durante le quali vengono illustrati i corsi attivati, le caratteristiche e le attività aggiuntive che arricchiscono l'offerta formativa e sono previste visite ai laboratori e alle aule. I visitatori vengono accolti da personale incaricato ed accompagnati nei laboratori, dove hanno la possibilità di incontrare i docenti preposti ad ogni settore per porre quesiti o chiedere delucidazioni, a supporto di una scelta più attenta e consapevole. Nel rispetto delle misure previste per il contenimento della diffusione del contagio da Sars-Cov-2, è possibile accedere al CFP solo previo appuntamento telefonico o compilando on line il modulo di prenotazione; questa procedura permette di definire un calendario per ciascun visitatore, al quale

viene comunicato dalla Segreteria Didattica data, orario, attività previste ed accompagnatore;

- Open lab: brevi prove laboratoriali durante le quali gli allievi delle classi terze della Scuola Secondaria di I grado possono sperimentare delle attività pratiche esemplificative del percorso selezionato, al fine di offrire maggiori elementi a supporto della scelta. Nel rispetto delle misure previste per il contenimento della diffusione del contagio da Sars-Cov-2, le prove vengono fissate per piccoli gruppi di allievi, previo appuntamento telefonico o compilando on line il modulo di prenotazione, in fascia pomeridiana e fino ad esaurimento posti; sono previsti 2 incontri per settore della durata di 1 ora per 8/10 allievi;
- Incontri individuali di orientamento su piattaforma Teams: per gli allievi che mostrano maggiori incertezze nella scelta del proprio percorso formativo o necessitano maggiori informazioni per effettuare una scelta consapevole, è possibile prenotare un incontro individuale che si terrà su piattaforma Teams con il personale dei CFP, individuato tra docenti, tutor o referente area BES in base alla richiesta specifica da parte dell'utente.

Oltre alle iniziative citate, vengono confermate, in caso di attuazione delle iniziative da parte degli enti proponenti:

- Partecipazione ai Saloni dell'Orientamento sul territorio: si tratta di eventi rivolti ai ragazzi in uscita dalla Scuola Secondaria di I grado, che coinvolgono i CFP e le scuole superiori del distretto per presentare le singole offerte formative;
- Realizzazione di azioni di orientamento al lavoro presso il Campus Orienta: si tratta di incontri rivolti agli studenti in uscita dalla Scuola Secondaria di II grado e dai percorsi di IeFP interessati ad accostarsi al mondo del lavoro;
- Presenza nei Tavoli per le politiche scolastiche e nelle reti di scuole per coordinare azioni di orientamento: obiettivo principale del Tavolo è la programmazione dell'Offerta Formativa Territoriale di Ambito. Il ruolo del settore orientamento di AFOL MB nei Tavoli è quello di favorire la sinergia e l'integrazione delle politiche rivolte alle azioni di orientamento sul territorio provinciale.

Ad integrazione di tutte le attività messe in campo dai CFP di AFOL MB, il CFP Terragni ha da tempo intavolato un proficuo dialogo con le scuole medie, l'Assessorato alle Politiche Giovanili e l'Assessorato all'Istruzione del Comune di Meda attraverso la realizzazione del progetto "Professione legno: un'opportunità per i giovani", con l'obiettivo di favorire negli studenti la conoscenza di sé stessi e del contesto ambientale, sociale, professionale e culturale in cui vivono, diventando protagonisti responsabili delle proprie scelte.

Nel 2020 è stato conseguito con successo l'obiettivo di mantenere la collaborazione fra l'Amministrazione Comunale, Afol - CFP Terragni, Aziende medesi di spicco e Scuole Statali del territorio, anche attraverso la condivisione e il coinvolgimento in nuovi percorsi e progettualità, dedicando una particolare attenzione al coinvolgimento attivo dei genitori. Trasversalità e lavoro di rete sono stati confermati come i punti cardine di "Professione Legno", un impegno che ha messo al centro l'orientamento, permettendo di: coinvolgere nuovi soggetti, sviluppando

il dialogo tra scuola e mondo produttivo, avviare un coinvolgimento maggiore delle famiglie e degli attori del territorio al fine di costruire una rete efficace e competente, offrire una molteplicità di opportunità di interventi, che vanno dall'azione informativa a quella consulenziale, dall'accompagnamento alla diretta esperienza presso le aziende, in grado di dare risposte concrete e qualificanti alle aspettative dei giovani talenti.

Oltre alle iniziative di orientamento in ingresso rivolte agli allievi delle Scuole Secondarie di I grado, ampia attenzione viene garantita ai progetti di orientamento degli allievi provenienti da altri Istituti scolastici e/o Formativi ad anno formativo già avviato o nei mesi immediatamente precedenti e successivi alla conclusione dell'annualità. In particolare, al fine di valutare al meglio le richieste di inserimento nei vari corsi, vengono programmati colloqui di accoglienza e conoscenza con l'allievo/a e la famiglia, seguiti dalla proposta di strumenti di rilevazione della motivazione all'apprendimento (Test Access - analisi degli indicatori cognitivo-emozionali del successo scolastico), da colloqui conoscitivi con una commissione composta da docenti del corso ed eventuali prove di laboratorio per verificare l'attitudine al percorso scelto. Terminata tale procedura, l'allievo/a viene inserito nel corso richiesto o orientato ad un differente percorso formativo, anche in collaborazione con altre Scuole, CFP e/o Servizi del Territorio. Nel rispetto delle misure previste per il contenimento della diffusione del contagio da Sars-Cov-2, l'intero percorso potrà essere svolto in modalità a distanza, con colloqui su piattaforma Microsoft Teams e, laddove necessario, calendarizzazione di brevi prove in presenza.

Infine, percorsi di ri-orientamento vengono dedicati anche ad allievi già iscritti nei CFP che mostrino delle significative difficoltà nel proseguimento del corso o che manifestino dei dubbi rispetto alla decisione presa; anche in questo caso sono previsti colloqui con i tutor, con i docenti del proprio e degli altri corsi, nonché periodi - più o meno lunghi - di prova nel laboratorio del settore prescelto. Nel caso in cui il percorso di ri-orientamento interno non abbia esito positivo, vengono attivate collaborazioni e "progetti ponte" per favorire il passaggio dell'allievo/a ad altre realtà del territorio, che meglio rispondano alle esigenze ed alle attitudini del soggetto. Entrambe le iniziative hanno come obiettivo primario quello contrastare l'insuccesso formativo e la dispersione scolastica.

Rispetto all'orientamento in uscita, un'opportunità è rappresentata dal proseguimento dei lavori relativi al progetto avviato nel 2020 nell'ambito dell'"Avviso per azione di sistema - Un ponte tra scuola e lavoro - Piano LIFT annualità 2019", che ha come obiettivo principale la costruzione di un sistema di orientamento provinciale che coinvolga le Scuole della Provincia e i servizi attivi nel piano LIFT, attraverso diverse azioni di carattere orientativo che si basano sulla connessione e la sinergia tra le diverse risorse territoriali.

3.1.2 Formazione continua e permanente

Con riferimento alla formazione continua e permanente:

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

La finalità delle azioni di rete per il supporto della gestione delle crisi aziendali è l'accompagnamento alla ricollocazione dei lavoratori provenienti da aziende in crisi attraverso l'attivazione di servizi al lavoro e servizi formativi, mettendo in pratica così la sinergia tra formazione e lavoro che è propria di Afol.

I progetti relativi alle azioni di rete consentono di attivare servizi al lavoro e alla formazione a favore di lavoratori in uscita o già fuoriusciti da aziende interessate da crisi, stimolando la messa in rete di diversi soggetti del sistema socio economico, al fine di affrontare situazioni complesse che comportano impatti negativi sull'occupazione.

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

Sulla scorta delle esperienze passate, che ha visto Afol capofila di reti di partenariato a supporto delle crisi aziendali, anche per il 2021 Afol intende esercitare tale ruolo strategico realizzando azioni integrate per favorire l'accompagnamento al lavoro, riducendo così l'impatto delle crisi sui territori interessati e supportando il mantenimento dei livelli occupazionali.

Alla base delle attivazioni di progetti di partenariato c'è il principio secondo cui la rete, composta da soggetti diversi, possa essere portatrice di strumenti, competenze e Know How complementari in grado di rappresentare un punto di riferimento per i lavoratori interessati da crisi aziendali. All'interno del partenariato, la pluralità dei soggetti in rete lavorerà in maniera sinergica sia nell'ambito della formazione professionale sia nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Le attività erogate, messe in campo da ogni membro della rete secondo la propria specificità, perseguiranno i seguenti scopi:

- sviluppare un'analisi attenta delle caratteristiche dei lavoratori per favorire un matching adeguato con le reali proposte lavorative presenti sul territorio;
- favorire nei lavoratori un processo di consapevolezza della propria condizione in un'ottica di presa di coscienza delle reali opportunità e vincoli del mercato del lavoro attraverso una presa in carico personalizzata;
- attivare interventi di formazione e di riqualificazione professionale in linea con i fabbisogni professionali delle aziende;
- valorizzare le conoscenze e le competenze forti portate in dote dai lavoratori e nello stesso tempo rafforzare e implementare quelle "deboli" al fine di trovare nuovi sbocchi lavorativi anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza;

- supportare i lavoratori con attività di scouting organizzate e programmate in stretta collaborazione sia con i lavoratori sia con le aziende;
- diffondere e promuovere il progetto sul territorio;
- consentire ai destinatari delle azioni di essere reindirizzati anche verso occupazioni diverse da quella di provenienza e fornire allo stesso tempo strumenti per progettarsi e gestire il proprio cambiamento professionale.

L'area Formazione, per l'anno 2021, programmerà 4 corsi della durata di circa 60 ore, coinvolgendo così circa 50 lavoratori provenienti da aziende coinvolte nei diversi progetti di contrasto alle crisi aziendali.

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

Nel corso degli ultimi anni si è consolidata sempre più la sinergia tra Area Lavoro e Area Formazione attraverso l'erogazione di servizi a valere su diversi dispositivi nazionali e regionali.

L'area formazione ha ridefinito il catalogo dell'offerta formativa in maniera tale da essere sempre più aderente alle richieste del mercato del lavoro.

Obiettivo di Afol è di proseguire il lavoro fatto fino ad ora, mantenendo e consolidando, attraverso un raccordo sistemico, la sinergia tra l'area lavoro e l'area formazione. Una collaborazione a più mani porterà a uno sviluppo di situazioni innovative e capaci di collegare il nuovo modello di politiche attive del lavoro con la domanda del mercato del lavoro. Così facendo si confermerà la centralità della persona in una logica di programmazione integrata e di "governance multilivello e partecipata" a livello territoriale.

Area lavoro e Area Formazione lavoreranno in sinergia sui differenti dispositivi finanziati quali:

- Dote Unica Lavoro (DUL) – quarta fase: data l'emergenza epidemiologica e le conseguenti ripercussioni sul contesto socio-economico regionale e sulle fasce più deboli del tessuto sociale, anche per questa quarta fase, la dote unica si presenta come un programma regionale che ha l'obiettivo di accompagnare le persone in un percorso di occupazione e/o in un percorso volto al miglioramento delle proprie competenze, garantendo la centralità della persona e la libertà di scelta.

Tale dispositivo permette di continuare a consolidare l'integrazione dei servizi al lavoro e alla formazione nell'ottica dei risultati occupazionali. La dote unica continuerà dunque a rappresentare uno strumento virtuoso per supportare la ricollocazione delle persone che non possono accedere alle misure nazionali.

Nello specifico con la quarta fase di Dote Unica Lavoro sono state introdotte le seguenti specificità, per meglio rispondere alle nuove esigenze del contesto economico e sociale:

- revisione dei criteri di accesso al sistema di profilazione da parte dei destinatari, al fine di garantire una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni reali della persona e i servizi erogabili, tenendo conto della necessità di fornire servizi di accompagnamento anche a coloro che provengono da periodi di sospensione;
- ampliamento del target dei destinatari, includendo anche i lavoratori in Cassa integrazione in deroga in quanto sospesi dalle attività lavorative a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19;
- revisione del paniere dei servizi, con l'introduzione di nuove attività funzionali a rafforzare le attività di orientamento e formazione e ad accompagnare al lavoro le persone;
- modifica del costo standard del servizio di inserimento e avvio al lavoro;
- revisione dei criteri per l'aggiornamento delle soglie operatore per garantire una maggiore continuità di presa in carico dei destinatari e di efficacia dei servizi, fermo restando l'orientamento al risultato occupazionale come elemento di valutazione della capacità degli operatori di contribuire alla qualità dei servizi erogati.

I destinatari della Dote Unica sono i Disoccupati residenti e/o domiciliati in Lombardia con almeno 30 anni di età, gli occupati sospesi in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive/operative presenti sul territorio lombardo, che sono percettori di ammortizzatori sociali attraverso la Cassa integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) o Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD).

La durata massima della formazione è pari a 80 ore con una possibile estensione fino a 150 ore, in caso di percorsi che afferiscono ad aree a rilevanza strategica per il sistema economico lombardo o ai fini di incrementare le possibilità di ricollocazione dei destinatari.

Viste le novità introdotte dalla quarta fase della Dote Unica, anche per il 2021, le conseguenti azioni di erogazione dei servizi saranno pianificate confermando l'intensificazione virtuosa delle relazioni, delle collaborazioni e dello scambio di informazioni tra i lavoratori di Afol e continueranno a consolidare l'integrazione dei servizi nell'ottica dei risultati occupazionali.

Per l'anno 2021 l'Area programmerà un catalogo formativo per un complessivo di 24.000 ore di formazione, per una media di 30 corsi che coinvolgeranno non meno di 400 utenti.

- Garanzia Giovani fase II: è un programma che offre opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione di bisogni individuali.

È rivolto ai giovani tra 15 ed i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in nessun percorso formativo, non sono inseriti in tirocinio extracurricolare e non hanno in corso di svolgimento il servizio civile (Neet - Not in Education, Employment or Training).

Il programma mira ad offrire un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, formazione specialistica, apprendistato o tirocinio, entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema

d'istruzione formale per l'attuazione di politiche attive di istruzione, formazione e inserimento nel mondo del lavoro a favore dei giovani.

L'area Formazione prevede di coinvolgere nel programma Garanzia Giovani una quindicina di studenti che acquisiranno la qualifica o il diploma professionale al termine dell'anno formativo 2020/2021 o già in possesso del titolo di studio.

Le misure previste da questi dispositivi, che offrono a giovani e meno giovani, opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro, si prestano a consolidare sempre di più la sinergia tra Area Lavoro e Area Formazione, in un'ottica di collaborazione per rispondere al meglio alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita attraverso l'offerta di servizi integrati e personalizzati.

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

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

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

Pertanto, la politica di promozione della formazione permanente adottata in Italia e in Europa ha alla base il riconoscimento, da parte delle istituzioni, dell'importanza per ciascun cittadino di esercitare il proprio diritto di formarsi, apprendere e crescere, sia umanamente che professionalmente, per l'intero arco della vita.

La formazione permanente, infatti, non è intesa solo come apprendimento a fini occupazionali, ma anche individuali e sociali, collegati ad altri fondamentali obiettivi, quali quelli dell'occupabilità, dell'adattabilità e dalla cittadinanza attiva.

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

L'offerta formativa continua, permanente e abilitante, nel territorio regionale, è parte costitutiva del sistema unitario di IeFP regionale, ai sensi delle Leggi Regionali n. 22/2006, "Il mercato del lavoro in Lombardia" e n. 19/2007 "Norme sul sistema educativo di istruzione e

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

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

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

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

L’obiettivo operativo che si intende perseguire nell’anno 2021 è in ottica di consolidamento rispetto a quanto realizzato nell’ultimo biennio con ulteriore ambito di sviluppo su target di destinatari e fabbisogni formativi.

Saranno confermati i corsi tradizionali dei settori che caratterizzano la specificità professionale e territoriale dei tre CFP: tappezziere in stoffa, falegname mobiliere, cnc settore legno e meccanico, sartoria, autocad, pasticciare, pizzaiolo, panificatore, addetto mensa e operatore contabile.

Con riferimento alle richieste pervenute da parte dell’utenza, verranno proposti ulteriori corsi legati ai diversi fabbisogni rilevati: formazione per conduttori di generatori di vapore, magazziniere, addetto alla GDO, addetto al back office, SAB, informatica-pacchetto office, baby sitter, inglese.

Si tratterà, quindi di un’offerta articolata, con attività formative che mireranno ad incrementare competenze connesse alla sfera personale ma anche corsi professionalizzanti di specializzazione.

Le proposte inserite a catalogo saranno fruibili sia attraverso i dispositivi finanziati che a pagamento.

Complessivamente saranno programmati corsi a catalogo per un totale di 60.000 ore di formazione che coinvolgeranno non meno di 775 partecipanti; nel dettaglio per tipologia formativa:

- La formazione apprendistato ex. Art. 44 è strutturata corsi della durata di 40 ore ciascuno per 75 apprendisti formati, per un volume di circa 3.000 ore formazione.

- La formazione autofinanziata prevede di coinvolgere un minimo di 300 utenti per un monte ore formazione stimata intorno a 25.000 ore.
- La formazione con dispositivi finanziati (es. DUL, azioni di rete per crisi aziendali) si pone l'obiettivo di formare n. 400 utenti per un totale di 32.000 ore formazione.

Tali stime saranno oggetto di verifica nei monitoraggi trimestrali e potranno essere oggetto di revisioni in funzione ai contingenti di finanziamento pubblico e ai fabbisogni manifestati da parte dell'utenza.

3.1.3 Formazione superiore

Con riferimento alla formazione superiore:

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

Il percorso specialistico per la formazione di "Tecnici del restauro di Beni Culturali" di AFOL, secondo la normativa del Ministero dei Beni Culturali (rif. Standard formativo e professionale di Tecnico del restauro di cui all'art. 2, comma 2, del D.M. del 26 maggio 2009, n. 86 e D.d.u.o. n.1228 del 15 febbraio 2013), da più di un decennio è attivo presso il CFP Terragni di Meda, e la specializzazione, necessaria secondo la normativa, è relativa a beni culturali in legno, così da fare tesoro della tipicità del territorio lombardo e brianzolo, che a livello internazionale è riconosciuto come l'eccellenza del comparto legno-arredo.

L'esperienza di questo decennio ha portato a progettare il percorso formativo in moduli che comprendono discipline teoriche e discipline pratiche: lezioni frontali in aula per acquisire conoscenze teoriche, storico artistiche, scientifiche, tecniche di documentazione, normative e attività di laboratorio per conoscere e acquisire tecniche di lavorazione tradizionali, specifiche del settore legno e per acquisire quelle conoscenze tecnologiche di ultima generazione come l'uso di tecniche di rilievo computerizzate, di indagine diagnostica e di elaborazione di immagini, anche in 3D, sempre più integrate alla conservazione dei beni e alla loro restituzione alla fruibilità. Tutta l'attività formativa è incentrata sull'esperienza diretta di lavorazione su manufatti lignei, sia oggetti creati ad hoc per acquisire le competenze base sia veri e propri beni culturali, spesso sottoposti a tutela delle Soprintendenze. Proprio la consolidata collaborazione con i soggetti deputati alla tutela, come la Soprintendenza per i beni storici artistici di Milano, della Lombardia occidentale, il Sistema Museale dalla Provincia di Lecco, il Museo della Scienza e della Tecnologia Leonardo da Vinci di Milano, permette di partecipare a veri progetti di conservazione dove gli allievi, sotto la guida dei loro docenti, restauratori accreditati, sperimentano una metodologia didattica incentrata su casi reali. Attraverso l'esperienza del cantiere gli allievi si preparano all'attività professionale, imparando la buona gestione del metodo di lavoro e dell'ambiente di lavoro, le norme di sicurezza, l'uso dei sistemi di protezione individuale e collettiva.

Il giusto binomio di solide basi teoriche scientifiche e abilità pratiche, artigianali e tradizionali, grazie alla scelta di un corpo docente proveniente dal mondo universitario, della formazione professionale, dell'artigianato del comparto legno-arredo, restauratori accreditati presso le Soprintendenze, è il punto di forza dell'attività formativa: gli studenti imparano attraverso una didattica che si confronta continuamente con casi reali, problematiche complesse, anticipando le situazioni che troveranno nel mondo del lavoro; gli allievi seguono l'iter dalle fasi di progettazione alla realizzazione in prima persona degli interventi.

Le competenze e abilità, acquisite attraverso moduli formativi specialistici nell'arco di un triennio, concorrono alla preparazione degli allievi che possono così affrontare l'esame per il titolo di "Tecnico del restauro", specializzato in beni lignei, riconosciuto da Regione Lombardia, che richiede la certificazione di ore di formazione per un totale di almeno 2.700 (D.d.u.o. n.1228), suddiviso in tre annualità da circa 900 ore.

La costante presenza sul territorio, la collaborazione fra i soggetti che tutelano e valorizzano il nostro immenso e diffuso patrimonio culturale hanno, oltre lo scopo della formazione, valori e benefici per tutta la comunità: conservare e rendere sempre fruibili beni culturali materiali e conservare quel patrimonio di tradizione artigianale che è un bene immateriale ma altrettanto prezioso.

Grazie alla partecipazione al bando di finanziamento "Lombardia Plus - Linea Cultura", prorogato fino a novembre 2021, sarà possibile recuperare le difficoltà generate dalla situazione sanitaria critica del 2020, ponendo la basi di un'azione di divulgazione dell'iniziativa formativa con un incremento progressivo degli iscritti ai corsi.

3.1.4 Progetti

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

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

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

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

A tal proposito Afol MB proseguirà nella partecipazione del progetto Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d’Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa” – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Afol MB supporterà le amministrazioni locali nella costituzione di reti di partenariato locale, volte ad attrarre, utilizzare e gestire risorse europee utili a realizzare interventi che rispondano alle esigenze e peculiarità del territorio, attraverso un percorso integrato di capacity building costituito da interventi di ricerca, informazione, progettazione, sperimentazione e implementazione che consenta di istituire sul territorio regionale i SEAV e avviarne l’operatività.

3.2 Servizi al lavoro

3.2.1 Contratto di servizio: esercizio delle funzioni gestionali CPI

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

Le modifiche introdotte dalla Legge n. 9 del 4 luglio 2018, di Regione Lombardia alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 prevedono la delega alle Province, secondo il rispettivo ambito territoriale, dell'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 68/1999.

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

La Provincia di Monza e della Brianza esercita le funzioni di cui all'allegato "A" della Legge Regionale n. 9/2018 in maniera diretta e attraverso Afol MB in qualità di Azienda Speciale ed ente strumentale della stessa Provincia.

Tali attività vengono delegate e definite attraverso il contratto di servizio, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e in applicazione alla "Convenzione quadro tra la Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB per lo svolgimento strumentale delle diverse funzioni della Provincia, relative alla promozione del diritto al lavoro", approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale del 13/12/2018 n. 46.

Con decreto deliberativo presidenziale n. 47 dell'11/04/2019 la Provincia di Monza e della Brianza ha approvato il "contratto di servizio per la gestione dei Centri per l'Impiego, per il supporto al collocamento mirato e assistenza tecnica".

Il documento è stato recepito con verbale dell'Amministratore Unico di Afol MB n. 34 del 23/04/2019 e sottoscritto dalle parti in data 02/05/2019 per il periodo 01/04/2019 - 31/12/2023.

Afol MB proseguirà nel 2021 l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto di quanto definito nel contratto di servizio stipulato con la Provincia e conformemente a quanto indicato nell'allegato A) della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 "Procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e degli uffici del collocamento".

In particolare:

- gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati e all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali e verifica e certificazione degli stati occupazionali;
- attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego;
- avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della Legge 56/1987;
- provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità;
- rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione;
- gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extracurricolari e la gestione dello Sportello Eures;
- gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla Legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione, alle liste e alle politiche attive per il lavoro;
- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione degli stessi;
- procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione e Reddito di cittadinanza.

Per lo svolgimento delle attività sopra elencate Afol MB metterà a disposizione risorse dotate di competenze specifiche e di esperienza significativa nell'erogazione dei servizi, anche in relazione al previsto "Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive" di cui al D.L 74 del 28/6/2019, che prevede nel 2021 altresì l'utilizzo di risorse temporanee nelle more dell'inserimento del nuovo personale, come da graduatorie dei concorsi regionali attualmente in corso.

È previsto, nel corso del 2021, l'avvio delle procedure di assunzione del nuovo contingente di personale da parte della Provincia di Monza e il relativo distacco funzionale aa AFOL (o altro istituto contrattuale da valutare), sulla base di atti formali che saranno sottoscritti tra le parti. Sulla base dell'ipotesi del distacco funzionale, non sono stati preventivati impatti economico/finanziari sul bilancio preventivo AFOL 2021.

La normativa prevede inoltre l'attivazione di un contingente di 27 collaboratori di Anpal Servizi S.p.A. (c.d. navigator) con la finalità di supportare i procedimenti connessi al Reddito di Cittadinanza.

Regione Lombardia e ANPAL Servizi S.p.A. hanno stipulato la Convenzione di collaborazione, il cui testo è stato approvato con D.G.R. n. 1981 del 22 luglio 2019.

La collaborazione con i navigator all'interno dei Centri per l'Impiego, avviata nel 2019 e proseguita nel corso del 2020 proseguirà anche nel 2021.

Nello specifico sono previste le seguenti attività a carico dei Navigator:

- azioni di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego nelle diverse fasi previste dal Reddito di Cittadinanza, al fine di garantire uniformità del servizio;

- attività di affiancamento e assistenza tecnica ai Centri per l'Impiego per il supporto personalizzato ed individualizzato ai beneficiari Reddito di Cittadinanza garantendo il processo previsto dalla norma;
- attività a supporto ed affiancamento ai Centri per l'Impiego per il raccordo con le imprese;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego finalizzate al raccordo con le strutture di istruzione e formazione per il Patto di formazione;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego nel rapporto con i Comuni per il Patto di inclusione;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego per il rispetto dei LEP.

Afol MB opererà in linea con quanto previsto dai dettati normativi vigenti e favorirà la messa in atto di modalità operative che mirano ad assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi territoriali, sviluppando forme di collaborazione con gli enti locali e l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro.

I servizi di politica attiva del lavoro saranno erogati in conformità al sistema di accreditamento regionale ai servizi al lavoro, assicurando il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico-privato.

Nel 2020 Regione Lombardia, per far fronte all'evolversi della crisi epidemiologica connessa alla diffusione del virus Covid-19, ha disposto la chiusura al pubblico dei CPI a seguito del DPCM 22 marzo 2020. Afol MB, al fine di garantire la prosecuzione dell'erogazione dei servizi nell'interesse dei beneficiari, ha adottato, in raccordo con le indicazioni di Regione Lombardia, procedure sperimentali per l'erogazione dei servizi amministrativi e di Politica attiva a distanza. Tali procedure, consolidate negli ultimi mesi del 2020, verranno mantenute a sistema nel 2021 rafforzando i sistemi informatici a disposizione degli operatori e le competenze degli stessi nell'erogazione dei servizi in remoto.

Come previsto dall'art. 4 comma 7 della Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018, Afol MB restituirà la "Relazione annuale sull'andamento della gestione della funzione delegata, in materia di Centri per l'Impiego", per la parte di relativa competenza che darà evidenza delle attività svolte e del numero dei servizi erogati e costituirà parte integrante del Report annuale di monitoraggio e controllo, come previsto dal proprio sistema di Programmazione e Controllo.

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

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

Afol MB, in continuità con quanto effettuato nel 2020, svolgerà anche per il 2021 attività di supporto e di istruttoria alla gestione delle funzioni in materia di collocamento mirato e del

Piano provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità nel rispetto di quanto previsto dall'art 3 della Convenzione Quadro. Nello specifico si occuperà di prestare:

a) Supporto al Servizio per il Collocamento Mirato persone con disabilità della Provincia per la gestione delle seguenti attività:

- collaborazione con la direzione di settore nella traduzione degli orientamenti e obiettivi sul diritto al lavoro delle persone disabili, in indicazioni operative per gli uffici provinciali e in azioni del piano LIFT;
- assistenza nello sviluppo e adattamento delle procedure di funzionamento dell'insieme dei processi amministrativi correlati all'applicazione della legge;
- accompagnamento agli uffici dedicati nell'interpretazione e corretta applicazione del dettato normativo;
- collaborazione nel monitoraggio delle azioni implementate (convenzioni, autorizzazioni, contributi) e delle evoluzioni del contesto (utenti iscritti, datori di lavoro in obbligo, avviamenti) attraverso il supporto all'attività di estrazione, analisi e comprensione dei dati di flusso e di stock presenti nelle banche dati Provinciali;
- assistenza agli sportelli disabili nell'interpretazione normativa e applicazione amministrativa in collaborazione con gli uffici provinciali preposti e tramite il portale Legge 68 implementato;
- assistenza tecnica nella prima valutazione delle pratiche in ingresso relative ai servizi rivolti ai datori di lavoro con particolare riferimento alle richieste di convenzione, esonero, nullaosta, sospensione degli obblighi, che necessitano una valutazione preliminare tecnica prima che vengano inoltrate alla Direzione provinciale per l'approvazione;
- supporto nell'attività di controllo sullo stato di ottemperanza delle convenzioni ex art. 11 della L. 68/99 e, in generale, nella presa in carico delle situazioni dei datori di lavoro per un accompagnamento alle corrette pratiche di assolvimento degli obblighi della L. 68/99.

Per lo svolgimento delle attività di coordinamento, analisi, programmazione, consulenza normativa e procedurale Afol MB metterà a disposizione una risorsa per garantire 800 ore di attività a cui affiancherà una seconda risorsa per 1.600 ore a cui per la gestione delle attività amministrative, istruttorie, e di controllo.

b) Supporto per l'attività di gestione del piano LIFT con particolare attenzione alle attività di:

- assistenza alla progettazione esecutiva dei dispositivi del piano Provinciale LIFT;
- assistenza alle attività di segreteria, di gestione contabile e amministrativa, nonché alle azioni di verifica delle rendicontazioni presentate a valere sul Piano provinciale;
- supporto all'attività di controllo ed ispettiva sul Piano implementata dalla Provincia in forma diretta o per il tramite di soggetti incaricati;
- monitoraggio e valutazione degli interventi compresa la redazione delle relazioni intermedie e finali da presentare ai referenti interni della Provincia di Monza e della Brianza e agli uffici competenti di Regione Lombardia.

Per lo svolgimento delle attività di coordinamento, analisi, programmazione, consulenza normativa e procedurale Afol MB metterà a disposizione una risorsa per garantire 800 ore di attività e ulteriori risorse per 2.400 ore da dedicare alle attività amministrative, istruttorie, di monitoraggio, di supervisione e controllo.

c) Coordinamento dei Tavoli Territoriali del Piano Provinciale per l'Occupazione delle persone con disabilità.

Afol MB garantirà, anche per il 2021 il coordinamento dei Tavoli territoriali LIFT proseguendo per nella realizzazione delle seguenti attività:

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

Per garantire la realizzazione delle attività sopra riportate Afol MB metterà a disposizione una risorsa per 750 ore.

d) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: "Incontro Domanda Offerta Match".

La Provincia di Monza e Brianza ha adottato l'utilizzo del software Match implementato con ICF (International Classification Of Functionality, Disability And Health) per la valutazione del potenziale e l'incontro domanda-offerta di lavoro delle persone con disabilità.

In continuità con le annualità precedenti Afol MB proseguirà attraverso i Centri per l'Impiego ad erogare il servizio di incontro domanda e offerta di lavoro a favore di persone con disabilità che risulta così articolato:

- rilevazione delle mansioni presso tutti i datori di lavoro che ne richiedono l'attivazione alla stipula delle convenzioni art 11 legge 68/99 e loro inserimento in banca dati Match;
- attività di matching tra le caratteristiche delle mansioni rilevate e delle persone inserite nella banca dati;
- verifica delle disponibilità dei candidati e segnalazione alle imprese;
- registrazione dei feedback dei colloqui e registrazione esiti occupazionali.

L'attività di Incontro Domanda Offerta Match verrà integrata dalle seguenti attività complementari:

- pre-verifica dell'ottemperanza degli step in convenzione art 11 legge 68/99 con offerta alle imprese di supporto nell'assolvimento degli impegni di assunzione e registrazione degli esiti a scadenza degli step;
- gestione delle chiamate sui presenti ex art 7 c1 e 1bis ai fini dell'avviamento numerico da graduatoria sulle mansioni individuate dal Servizio per il Collocamento Mirato;
- supervisione, formazione e supporto agli operatori impiegati sul progetto da parte di un counselor qualificato.

Per l'anno 2021 si prevede di segnalare alle imprese del territorio circa 300 candidature.

In continuità con le annualità precedenti Afol MB metterà a disposizione risorse per un totale di 2.500 ore per la realizzazione delle interviste e dell'attività di matching e per attività di coordinamento, segreteria e amministrazione. Gli operatori che erogheranno i servizi nei quattro Centri per l'Impiego del territorio, saranno affiancati da un consulente specializzato, che li affiancherà dedicando 80 ore alle attività di supervisione.

e) Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68

Con riferimento all'azione di sistema a rilevanza regionale "Promotore 68", prevista dalla DGR XI/843 del 19/11/2018 all'allegato "D", Afol MB intende proseguire anche per il 2021 nella gestione di tale attività confermando l'obiettivo di favorire l'incremento del livello di occupabilità delle persone con disabilità, attraverso una strategia di sensibilizzazione informazione e accompagnamento alle aziende fortemente integrata con i servizi del Collocamento mirato.

Conformemente a quanto previsto nel contratto di servizio Afol MB proseguirà nella realizzazione delle attività progettuali riferite all'annualità 2021, tenendo conto delle attività dettagliate nella DGR sopra richiamata, in stretta sinergia con il Servizio IDO Match e in connessione con gli operatori accreditati attivi nel catalogo del Piano Provinciale LIFT.

Nello specifico verrà garantita la:

- formazione del promotore Legge 68;
- la gestione del punto informativo e del numero verde dedicato alle aziende;
- l'aggiornamento di pagine internet dedicate e di materiale informativo a supporto delle attività del promotore legge 68;
- la partecipazione del Promotore legge 68 ai tavoli territoriali del piano LIFT.

Si andranno inoltre ad implementare le attività di:

- Sviluppo di un piano di marketing territoriale;
- Realizzazione di focus tematici;
- Realizzazione di eventi di "Diversity day";
- Sviluppo di modalità di comunicazione/condivisione delle informazioni e richieste di personale in raccordo con il collocamento mirato e con gli operatori territoriali.

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

a) Apprendistato.

In continuità con quanto effettuato nel 2020 Afol MB garantirà anche per il 2021 assistenza tecnico-amministrativa a supporto della gestione dell'apprendistato attraverso:

- l'elaborazione di specifici prodotti funzionali alla definizione ed implementazione dell'offerta formativa di competenza della programmazione provinciale;
- il supporto gestionale agli Uffici (Servizi) del Settore responsabili della programmazione strategica, della sua attuazione e dei relativi controlli;
- il sostegno all'operatività del sistema di formazione per l'apprendistato inteso come l'insieme delle strutture attuative che intervengono a valere sui diversi ambiti di competenza.

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate Afol MB metterà a disposizione una risorsa per le attività di programmazione monitoraggio e controllo con la previsione di un monte ore disponibile pari a 500.

b) Sistema Informativo Sintesi.

Il 2021 vedrà come sempre Afol MB e i Centri per l'Impiego competenti, impegnati a garantire a tutte le aziende del territorio il servizio di assistenza COB (sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie Sintesi). Si tratta di un servizio di Help desk sia telefonico, sia on line, che ha l'obiettivo di supportare le aziende e tutti i soggetti abilitati per le problematiche di carattere normativo/procedurale e, tramite l'area ICT, anche di tipo tecnico/informatico. Nel corso dell'anno proseguirà l'attività di gestione delle abilitazioni agli accessi al portale Sintesi attivata nel 2019 e si garantirà l'assistenza tecnica per almeno tre ore giornaliere. Si prevede, per il 2021, di evadere circa 2000 richieste tra supporto normativo/procedurale, supporto tecnico e di rilascio credenziali.

Afol Mb inoltre valuterà nel 2021 la possibilità di svolgere attività di assistenza tecnica alla Provincia per quanto riguarda la manutenzione e la gestione del Portale provinciale Sintesi MB.

4. Attuare le azioni previste per l'anno 2020 dal Piano di Fattibilità Pluriennale relativo al Piano di Potenziamento dei CPI.

Il piano si articolerà in due macro-azioni:

- a) Riorganizzare i servizi al lavoro sulla base della complessiva dotazione di risorse umane afferenti all'area lavoro e al piano per l'inserimento di nuovo personale (stimati in 109 risorse complessive per il territorio di Monza e Brianza), sulla base delle tempistiche

previste da Regione Lombardia e in funzione di preventivi accordi tra Provincia e AFOL che consentano il distacco del personale stesso presso le sedi dei CPI (o altri eventuali istituti contrattuali da valutare).

Sarà sviluppato nel 2021 un piano progressivo di ingressi del nuovo personale, che potenzierà i servizi al lavoro offerti dai CPI grazie a ulteriori operatori mercato del lavoro, specialisti mercato del lavoro, tecnici informatici, specialisti informatico-statistici.

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

Afol, in continuità con l'annualità 2020, potenzierà i CPI con risorse umane temporanee in somministrazione.

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

Sarà possibile nel corso del 2021 e negli anni a seguire, destinare le risorse per l'adeguamento o la ristrutturazione di immobili che siano già nella propria disponibilità e vengano individuati come idonei ad accogliere la sede del CPI ed effettuare interventi per arredi e attrezzature, incluse in particolare quelle informatiche, sia per le nuove sedi CPI che per quelle attuali, garantendone il decoro.

Afol MB, sulla base di specifici accordi, potrà procedere all'acquisto di nuove sedi e/o alla ristrutturazione delle sedi esistenti.

L'intervento, sia sulle nuove sia sulle attuali sedi potrà riguardare la manutenzione anche straordinaria, con particolare attenzione alla sostenibilità, all'accessibilità e alla riservatezza. Gli interventi potranno comprendere anche l'ambito della sicurezza per l'emergenza Covid -19.

Si prevede di valutare un'ipotesi per l'adeguamento delle strutture dei CPI della Provincia di Monza e Brianza, sulla base delle previsioni di personale presente a regime e in funzione di una moderna logistica che, sulla base di una rivisitazione degli spazi e delle modalità di erogazione dei servizi vedrà:

- Postazioni di front utilizzabili a rotazione per attività che prevedono la presenza dell'utente
- Postazioni back office utilizzabili a rotazione
- Postazioni di smart working (dotazione ICT per home working)
- Archivi comuni
- Aule didattiche

Si stima di implementare la disponibilità logistica fino ad una superficie utilizzabile a regime di circa 3000 mq rispetto ai mq 1500 attuali

3.2.3 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro

In linea con quanto indicato nelle linee di indirizzo provinciali di cui al par. 2, l'area lavoro vedrà impegnate le proprie risorse nelle seguenti attività:

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

Il modello regionale di politiche attive del lavoro, centrato sullo strumento di Dote Unica e Garanzia Giovani, è basato sui principi della Legge Regionale n. 22/2006 così come modificata dalla Legge Regionale n. 9/2018.

Le caratteristiche qualificanti del modello si identificano negli elementi distintivi di:

- ruolo paritario di operatori pubblici e privati, entrambi accreditati (I Centri per l'Impiego sono accreditati di diritto, in attuazione della Legge Regionale 9/2018);
- centralità della persona, che può scegliere autonomamente l'operatore che lo accompagnerà nel percorso;
- proporzionalità dell'intensità di aiuto in funzione del grado di difficoltà di inserimento del destinatario nel mercato del lavoro, misurato secondo un sistema di profilazione articolato su differenti livelli di bisogno;
- personalizzazione del percorso, che viene concordato dal beneficiario con l'operatore che lo prende in carico, scegliendo tra le misure previste dal PAR quelle più adeguate a conseguire il risultato, di reinserimento in un percorso formativo, di assunzione o di avvio ad un tirocinio;
- focalizzazione sul risultato occupazionale.

Nel corso del 2021 Afol MB proseguirà nell'erogazione di percorsi di politica attiva del lavoro rientranti nei dispositivi Dote Unica e Garanzia Giovani, mettendo a disposizione dei beneficiari l'esperienza consolidata degli orientatori che da anni erogano percorsi di questa tipologia e operando in stretta sinergia con l'area formazione e gli enti del territorio per favorire la realizzazione di percorsi integrati.

Con riferimento a Dote Unica Lavoro Afol MB darà attuazione agli adeguamenti previsti per tale misura dalla DGR n. XI/3470 del 5 agosto 2020 che prevede tra le altre novità introdotte:

- Un incremento della durata massima dei servizi al lavoro e alla formazione con specifica attenzione ai percorsi formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze strategiche del mercato del lavoro (competenze digitali, professioni green e soft skill);
- L'ampliamento dei servizi a favore dei beneficiari attraverso l'introduzione dei servizi di creazione rete di sostegno e coaching;
- La possibilità di procedere con l'erogazione a distanza dei servizi al lavoro di gruppo e della formazione;

- Possibilità per gli occupati sospesi in fascia 5 di effettuare una seconda dote nella medesima fascia.

In aggiunta a quanto sopra riportato proseguirà la presa in carico anche ai lavoratori sospesi in Cassa integrazione in deroga da Covid-19 così come previsto decreto n. 11001 del 22 settembre 2020.

Con riferimento al programma Garanzia Giovani Afol MB, nel 2021, proseguirà con la presa in carico di nuovi beneficiari promuovendo gli obiettivi di Regione Lombardia definiti a seguito della riprogrammazione del Piano di Attuazione regionale. Particolare attenzione verrà dedicata alla finalità di:

- Rafforzare le competenze dei giovani in chiave propedeutica all'inserimento lavorativo attraverso attività di formazione di gruppo e tirocini extra-curricolari;
- Favorire il reinserimento di giovani NEET di età compresa tra i 15 e i 18 anni all'interno di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di una qualifica di Istruzione e Formazione Professionale, tendo conto dei fabbisogni dei mestieri e delle professioni richieste dalle aziende del territorio.

Afol MB sarà parte attiva nel garantire la complementarietà tra le iniziative regionali e l'Assegno di Ricollocazione e il Reddito di cittadinanza considerando la specificità dei target coinvolti

Nella programmazione delle politiche attive relative alle due principali linee di finanziamento delle politiche attive regionali - Dote Unica e Garanzia Giovani - si terrà conto anche per il 2021 delle significative modifiche, in termini di disponibilità finanziarie, già introdotte a partire dal 2019 che comporteranno necessariamente la presa in carico di un minor numero di beneficiari. Nel corso del 2021 si prevede pertanto di attivare complessivamente almeno 600 percorsi di politica attiva del lavoro, auspicando la messa a regime di un sistema integrato di politiche attive del lavoro nazionali e regionali, complementari ed integrate.

6. Gestire i servizi connessi al Reddito di Cittadinanza, coordinando le attività di integrazione tra gli Operatori del CPI, i navigator e le attività territoriali di raccordo con gli ambiti per la realizzazione dei P.U.C. (progetti utili alla collettività)

Afol MB nel corso del 2021 procederà con la presa in carico dei beneficiari del reddito di cittadinanza e con l'erogazione dei servizi loro destinati, garantendo il rispetto dei LEP in coerenza con quanto disposto dal DM n. 4/2018.

Nel corso del 2021, Afol Monza Brianza darà piena attuazione all'integrazione dei sistemi territoriali tra politiche attive e politiche di inclusione, sulla base della modellizzazione territoriale che ha definito i flussi dei beneficiari e il sistema di raccordo tra i servizi previsti dai Patti per il Lavoro e quelli previsti dai Patti per l'Inclusione, con particolare attenzione all'introduzione dei PUC - Progetti utili alla collettività e all'integrazione delle banche dati provinciali/regionali/nazionali gestite dai CPI e dai Comuni.

In data 6 agosto 2019 è stata sottoscritta la Convenzione tra Regione Lombardia e Anpal Servizi che disciplina le modalità con le quali Anpal Servizi fornirà assistenza tecnica ai Centri per

l'Impiego di Regione Lombardia per la realizzazione delle politiche attive del lavoro collegate al Reddito di Cittadinanza.

Nel corso nell'anno verrà garantita l'integrazione operativa con i navigator assegnati ai Centri per l'Impiego di competenza che nel rispetto di quanto previsto dalla convenzione sopra richiamata e dal relativo Piano Regionale di assistenza tecnica svolgeranno:

- azioni di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego nelle diverse fasi previste dal RDC, al fine di garantire uniformità del servizio;
- attività di affiancamento e assistenza tecnica ai Centri per l'Impiego per il supporto personalizzato ed individualizzato ai beneficiari RDC garantendo il processo previsto dalla norma;
- attività a supporto ed affiancamento ai Centri per l'Impiego per il raccordo con le imprese;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego finalizzate al raccordo con le strutture di istruzione e formazione per il Patto di formazione;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego nel rapporto con i Comuni per il Patto di inclusione;
- attività di affiancamento e di supporto ai Centri per l'Impiego per il rispetto dei LEP.

La situazione scatenata dalla pandemia da Covid-19 e la conseguente adozione di misure restrittive per il contenimento del contagio, ha determinato nel corso del 2020 la sospensione di alcune attività quali le convocazioni degli utenti beneficiari Reddito di cittadinanza, ai fini del primo appuntamento e la stipula del patto per il lavoro. Con l'allentamento di tali restrizioni, è stata sperimentata una modalità di svolgimento degli stessi attraverso forme alternative alla presenza prevedendo lo svolgimento del colloquio per la stipula del Patto per il lavoro mediante procedura a distanza.

Nel corso del 2021 Afol Monza Brianza ha previsto, dopo tale sperimentazione, l'adozione di tale metodologia in affiancamento alla realizzazione in presenza delle suddette attività.

Dalle prime rilevazioni in merito al riconoscimento del beneficio si prevede di gestire circa 2.000 utenti beneficiari di reddito di cittadinanza.

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

Nel 2021 Afol MB rafforzerà ulteriormente il dialogo con tutti i soggetti e stakeholder locali (Enti territoriali, parti sociali ed imprese), promuovendo reti di partenariato finalizzate a sviluppare azioni integrate di accompagnamento dei lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendali, favorendo quantitativamente e qualitativamente le occasioni di riqualificazione e ricollocazione.

Sulla base delle esperienze pregresse verrà consolidata una modalità di gestione collettiva, implementando le buone prassi di lavoro con soggetti del territorio, rafforzando la

collaborazione fra pubblico e privato ed integrando in modo sinergico poli e servizi di politica attiva presenti localmente.

In particolar modo Afol MB svolgerà un ruolo di partner operativo e metterà a disposizione della partnership coinvolta tutta l'esperienza che in questi anni ha maturato nella gestione attiva, soprattutto in veste di capofila, di progetti di rete finalizzati a far fronte alle numerose crisi aziendali territoriali e all'impatto economico derivante della crisi pandemica: il fenomeno a livello globale del virus COVID-19 è stato capace di riverberare i propri effetti anche sulle singole realtà locali, a maggior ragione per quelle, come la provincia di Monza e della Brianza, che tradizionalmente mostrano un elevato grado di apertura verso i contesti esterni, nazionali ed internazionali.

L'emergenza sanitaria e le conseguenti misure adottate per contrastarne la diffusione stanno producendo dei rilevanti effetti collaterali che solo con lo sforzo sinergico ed integrato di tutti gli attori coinvolti si potrà ridimensionare. Si prevede per il 2021 la presa in carico di circa 130 lavoratori.

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

Afol MB nel corso del 2021 continuerà a garantire l'importante ruolo di coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro, rivolti a persone con disabilità, assunto negli ultimi anni.

L'obiettivo principale continuerà ancora ad essere quello di favorire la diffusione di una cultura dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel mercato del lavoro con particolare attenzione alle aziende di piccole dimensioni e non in obbligo attraverso un coinvolgimento maggiore dei Piani di Zona, dei servizi sociali dei servizi socio-sanitari e del sistema delle cooperative sociali del territorio.

Afol MB continuerà a lavorare in sinergia con gli altri enti accreditati al Piano LIFT mantenendo il rapporto di relazioni stabili e coordinate, che si è venuto a creare nel tempo tra i diversi enti e le altre realtà che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità.

In sinergia con le attività affidate nell'ambito del contratto di servizio, Afol MB proseguirà in qualità di capofila del progetto, nel coordinamento della rete di partenariato che da diversi anni eroga percorsi di valutazione del potenziale a favore di cittadini con disabilità, iscritti negli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99. I Centri per l'Impiego proseguiranno nell'erogazione dei colloqui di accoglienza a favore di tutti i beneficiari con l'obiettivo di garantire l'erogazione di tutto il percorso ad almeno 130 destinatari.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo e/o il mantenimento della posizione lavorativa delle persone con disabilità, Afol MB proseguirà con l'erogazione di percorsi rientranti nel dispositivo dote unica lavoro ambito disabilità attraverso la presa in carico di nuovi utenti e il completamento percorsi già attivati stimando l'erogazione del servizio a circa 70 beneficiari.

Oltre ai percorsi dotati Afol MB, al pari degli altri Enti accreditati al Piano LIFT si occuperà dell'erogazione del colloquio di accoglienza e accesso ai servizi a favore di coloro che si candidano per accedere alla graduatoria per l'assegnazione di una dote.

Le attività sopra descritte verranno svolte in raccordo con il promotore Legge 68 e con l'area formazione per l'erogazione dei corsi.

Nel corso del 2021 Afol MB sarà parte attiva nella presentazione di progetti rientranti nelle nuove azioni di sistema previste dal Piano Provinciale LIFT e nella gestione della nuova azione di per il lavoro che darà continuità a quanto sperimentato tra il 2019 e il 2020.

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

In continuità con le progettualità in corso o recentemente concluse, a partire in primis dai modelli utilizzati per promuovere in modo integrato le misure di sostegno al reddito (SIA, Rel e RdC) e dai progetti interambito quali Archimedes (casa-lavoro-reddito), Rete Artemide (donne vittime di violenza), Kairos (casa-lavoro-reddito), Sintesi (penale), nel corso del 2021 Afol MB proseguirà la collaborazione con gli Ambiti Territoriali sulle misure rivolte al contrasto alla povertà, in un'ottica di superamento di una logica assistenziale dei servizi sul territorio e in favore di una loro riorganizzazione in una prospettiva di vera e propria inclusione sociale.

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

La finalità prevalente sarà quella di promuovere sul territorio nuove opportunità che, in modo complementare e sinergico con gli altri servizi, permettano a famiglie, adulti e ragazzi in situazioni di disagio di superare le difficoltà temporanee oppure di ridurre le criticità presenti, attraverso la valorizzazione delle proprie abilità e competenze in campo socio-lavorativo.

Nel corso del 2021 inoltre Afol MB intende proseguire lo sviluppo di interventi e percorsi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, anche attraverso il consolidamento dello "Sportello Lavoro Carcere" che ha la funzione di erogare alla popolazione detenuta del Carcere di Monza una serie di servizi dei Centri per l'Impiego (servizi certificativi amministrativi, supporto informativo), in grado di garantire uno sportello permanente e via via modulabile, integrabile e flessibile in relazione al fabbisogno del territorio sul tema del lavoro.

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

A fronte della sottoscrizione dell' "Accordo Territoriale per la valorizzazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese", con la volontà di sostenerne le linee di azione e gli obiettivi delineati, Afol MB intende consolidare il suo ruolo attivo e propositivo all'interno della Rete Territoriale di Conciliazione, costituita da partner pubblico-privati in grado di recepire e promuovere politiche concrete per la conciliazione.

In quest'ottica Afol MB vuole rafforzare il suo impegno e contributo nella costruzione e nello sviluppo di un coerente sistema territoriale di politiche e di azioni integrate, volte a favorire la cultura della conciliazione famiglia-lavoro.

In particolar modo nel 2021 proseguiranno le azioni sui due progetti avviati nell'annualità precedente:

- "Lybra - Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro" con il ruolo di capofila all'interno di un'Azione di Sistema: il progetto intende supportare l'intera rete conciliazione e il suo consolidamento in un'ottica di ampliamento delle esperienze, delle risposte al territorio e del Know How attraverso una serie di azioni finalizzate a creare un piano di comunicazione coordinato e condiviso dalle Alleanze Locali, realizzare 5 sportelli conciliazione di informazione e orientamento rispetto a tutte le misure di conciliazione/welfare presenti sul territorio, erogare seminari di formazione e sensibilizzazione su tematiche inerenti lo smart working e la legge 28/2004.
- "Family Hub 3.0" con il ruolo di partner operativo all'interno dell'Alleanza locale di Monza: Afol MB gestirà un'azione di consulenza alle imprese e alle pubbliche amministrazioni/enti pubblici per la progettazione e realizzazione di un laboratorio di confronto e co-design di progetti di Smart working, al fine di sviluppare una riflessione e una riorganizzazione del lavoro, con modalità diversificate, per sostenere un cambiamento culturale, già sentito da alcune amministrazioni, ma che l'attuale situazione di emergenza sanitaria ha ulteriormente reso urgente per diversi soggetti.

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

L'emergenza sanitaria e le conseguenti misure adottate da Stato e Regioni al fine di contrastarne la diffusione del Virus Covid-2019, hanno già prodotto nel 2020, e verosimilmente continueranno a produrre nel 2021, dei rilevanti effetti negativi sull'economia e più nello specifico sull'andamento del trend occupazionale del nostro territorio. In tale contesto Afol Mb,

in continuità con le annualità precedenti, garantirà anche per il 2021, l'erogazione dei servizi rivolti alle imprese, con l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione. Afol Mb proseguirà nel monitorare le conseguenze che ha avuto la crisi epidemiologica sul mercato del lavoro, analizzerà le dinamiche occupazionali, parteciperà al Tavolo di concertazione provinciale garantendo così un servizio dinamico capace di identificare al meglio i fabbisogni delle aziende che hanno subito cambiamenti strutturali a seguito della crisi epidemiologica.

Particolare attenzione verrà dedicata al servizio IDO (Incontro Domanda-Offerta di lavoro) che mediante un efficace incontro tra le competenze e le disponibilità dei lavoratori (fruitori o meno di politiche attive del lavoro) e le esigenze professionali espresse dai datori di lavoro si pone l'obiettivo di favorire l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione.

Le aziende del territorio potranno sempre consultare, in piena autonomia, la banca dati Joshua utilizzando il servizio IDO-online, che mette loro a disposizione uno strumento veloce, comodo e gratuito da utilizzare in autonomia per la ricerca di profili professionali.

Attraverso il servizio tirocini, la cui erogazione proseguirà anche per il 2021, i giovani continueranno ad avere l'opportunità di inserirsi nel mondo del lavoro e le aziende del territorio la possibilità di investire su giovani motivati attraverso la realizzazione di progetti formativi individuali e personalizzati. Per le aziende che ne faranno richiesta sarà garantita ai tirocinanti la formazione (generale e/o specifica) in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 81/08, in modalità e-learning.

Le aziende che decideranno di assumere il tirocinante, al termine del tirocinio, potranno ricevere, consulenza sulle forme contrattuali agevolate e sugli incentivi previsti dalla normativa vigente. Per i servizi non finanziabili da specifici dispositivi, è previsto il riconoscimento ad Afol MB di un concorso spese per la gestione del tirocinio e delle attività connesse alla proroga. Nel corso dell'anno si prevede di attivare circa 1.200 tirocini.

Resta confermato anche per il 2021 l'obiettivo di Afol MB favorire la sottoscrizione di accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti che agevolano l'inserimento lavorativo attraverso il servizio di incontro domanda-offerta e il tirocinio.

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

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

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

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

A tal proposito Afol MB proseguirà nella partecipazione del progetto Lombardia Europa 2020” - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa” – che ha come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Afol MB supporterà le amministrazioni locali nella costituzione di reti di partenariato locale, volte ad attrarre, utilizzare e gestire risorse europee utili a realizzare interventi che rispondano alle esigenze e peculiarità del territorio, attraverso un percorso integrato di capacity building costituito da interventi di ricerca, informazione, progettazione, sperimentazione e implementazione che consenta di istituire sul territorio regionale i SEAV e avviarne l'operatività.

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

3.3.1 Contratto di servizio assistenza tecnico – amministrativa

In termini di assistenza tecnico-amministrativa Afol svilupperà i seguenti obiettivi:

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

Afol MB nel 2021 continuerà ad avere un ruolo cardine nel supporto alla provincia, agevolando e modellizzando iniziative volte a migliorare l'efficacia del sistema regionale dei servizi al lavoro per la gestione delle crisi aziendali e per l'integrazione tra le politiche del Lavoro e dell'inclusione.

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

Afol MB inoltre, attraverso la partecipazione al Tavolo di concertazione confermerà anche nel 2021 un ruolo di presidio e monitoraggio delle crisi aziendali del territorio e sia farà parte di progettualità innovative per far fronte all'impatto occupazione derivante dalla crisi del mercato del lavoro derivante dalla pandemia.

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

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

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

Afol MB, in prosecuzione a quanto effettuato nel 2020, svolgerà anche per il 2021 attività di supporto alla Provincia nella gestione del "Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione" e parteciperà in qualità di membro permanente, prestando attività di supporto anche nei "Gruppi tematici" già costituiti dal tavolo stesso:

- Gruppo tematico permanente disabilità e lavoro
- Gruppo tematico permanente politiche attive e ammortizzatori sociali
- Gruppo tematico permanente scuola e lavoro

Anche nel 2021 Afol Mb continuerà a partecipare ai lavori iniziati dal Tavolo nel 2020 rispetto all'analisi della situazione economica e lavorativa della Brianza in relazione alla emergenza sanitaria da Covid - 19.

Sempre in relazione alle conseguenze della crisi epidemiologica nel 2020 sono emersi alcuni temi su cui Afol MB, con tutti gli attori del Tavolo, hanno previsto di concentrare azioni conoscitive e strategie anche nel 2021:

- analisi dell'impatto occupazionale dopo il coronavirus
- trend occupazione
- lavoro e sicurezza
- ricorso agli ammortizzatori sociali
- politiche attive a supporto del reinserimento lavorativo e degli occupati sospesi
- scoraggiamento lavorativo che riguarda la sospensione della ricerca del lavoro
- supporto di una nuova riorganizzazione del lavoro
- impatto della digitalizzazione e dello smart working
- nuova scuola a distanza e conseguenze su modalità didattiche
- riconoscimento e necessità di nuovi profili professionali.

Afol MB nel corso del 2021 parteciperà ai tavoli di concertazione provinciali mettendo a disposizione dei partecipanti analisi congiunturali periodiche ed elaborati tematici specifici che al fine di favorire una lettura integrata del contesto territoriale provinciale e la condivisione di spunti sui principali trend di sviluppo. Nello specifico verranno analizzate le principali fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e i principali indicatori socio-economici.

Gli approfondimenti sopra citati si inseriranno all'interno di un processo di implementazione dell'osservatorio provinciale del mercato del lavoro e della formazione, della Provincia di Monza e della Brianza che verrà sviluppato secondo i criteri definiti nell'allegato A "Modifiche al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro" al Decreto Ministeriale n. 59 del 22/05/2020, in raccordo con i criteri che verranno definiti a livello regionale.

In continuità con quanto effettuato nelle annualità precedenti si procederà con la realizzazione del rapporto sul mercato del lavoro e la formazione relativo al territorio della Provincia di Monza e Brianza con riferimento all'anno 2020. Il rapporto riguarderà la struttura del sistema occupazionale e i movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. Particolare attenzione verrà dedicata all'analisi delle caratteristiche della popolazione in età lavorativa, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro registrati dalle Comunicazioni obbligatorie e ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende. Il rapporto del lavoro e della formazione del 2021 conterrà una sezione del documento dedicata all'analisi delle variazioni di PIL, del tasso di occupazione e del rischio di default delle aziende a seguito dell'emergenza epidemiologica che si è venuta a creare in conseguenza della diffusione del virus da COVID-19.

Il Rapporto sarà diffuso in occasione di eventi istituzionali a beneficio di tutti gli stakeholder del territorio e i dati in esso contenuti, compresi eventuali approfondimenti tematici, saranno messi a disposizione del territorio la progettazione di interventi di politica attiva del lavoro, orientamento e formazione.

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

La Provincia, quale soggetto attuatore delle politiche proprie, collabora con AFOL MB per lo sviluppo e la realizzazione del piano di marketing e promozione territoriale. Afol MB mette a disposizione risorse dedicate alle seguenti attività:

- iniziative locali del territorio, attraverso il loro inserimento in reti ampie e articolate;
- costituzione di tavoli istituzionali per la realizzazione di strategie di promozione territoriale del patrimonio materiale e immateriale, per il supporto alle arti performative e alla nascita di imprese culturali e creative;
- attività progettuali di sviluppo territoriale che mirino alla crescita culturale ed economica del territorio, anche attraverso l'utilizzo di risorse a valere su fondi regionali, nazionali e comunitari.

In riferimento allo sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge, Afol MB collabora con la Provincia per definire una strategia volta a potenziare la comunicazione del servizio.

Inoltre Afol Mb svolgerà anche un'attività di supporto alla Provincia rispetto alle attività volte a favore dei Comuni ai fini della valorizzazione e dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi tecnico-amministrativi.

Nello specifico, rispetto al tema della comunicazione, le attività in capo ad Afol MB saranno le seguenti:

- l'ideazione, promozione e gestione di politiche e piani di comunicazione finalizzati al dialogo e alla valorizzazione del territorio verso i diversi stakeholder;
- elaborazione di comunicati stampa e redazionali, organizzazione di conferenze stampa, incontri ed eventi stampa, e gestione della rassegna stampa istituzionale quotidiana e delle rassegne ad hoc);
- gestione di manifestazioni istituzionali e iniziative, incontri, convegni, visite ufficiali;
- progettazione e realizzazione di pubblicazioni istituzionali periodiche e ad hoc e realizzazione di materiale di informazione;
- gestione della comunicazione tramite sito web istituzionale e social media e l'utilizzo di altre tecnologie digitali per la comunicazione pubblica;

Rispetto invece alle attività di assistenza amministrativa Afol assicurerà la propria collaborazione attraverso:

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

Afol MB garantirà l'eventuale partecipazione, su nomina della direzione provinciale competente, a commissioni di gara.

Per lo svolgimento delle attività di cui sopra saranno messe a disposizione 5 risorse (2 per le attività di comunicazione e 3 per le attività di natura amministrativa)

3.3.2 Gestione dei servizi di rete per il lavoro

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

Continuando nell'ottica di sviluppo di collaborazione e integrazione con le Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali, nel 2021 continuerà la progettualità dei "servizi di rete per il

lavoro”, che garantisce una nuova forma di gestione per il superamento il livello comunale del servizio e per moltiplicare le risorse e le possibilità locali esistenti.

In funzione dell’andamento della crisi epidemiologica connessa alla diffusione del virus Covid-19, sempre nel rispetto di eventuali disposizioni Ministeriali, Sanitarie e Regionali e Comunali in materia di contenimento del rischio di contagio da Covid-19, Afol MB confermerà le misure di contenimento adottate nel 2020, confermando i modelli organizzativi già messi in campo che hanno permesso di garantire l’erogazione del servizio a tutela dell’interesse dei destinatari e degli operatori coinvolti.

Come nel 2020 Afol MB si occuperà di garantire l’offerta dei servizi di rete per il lavoro in qualità di Ente strumentale della Provincia di Monza e della Brianza, concorrendo sempre al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

In un’ottica di prossimità, integrazione e collaborazione con le amministrazioni comunali, Afol MB si pone l’obiettivo di continuare a sostenere i cittadini nella difficile fase di transizione tra lavoro-non lavoro-formazione, cercando di erogare servizi sempre più rispondenti alle esigenze del singolo.

Oltre all’attività dello Sportello Unico Lavoro, continueranno ad essere garantite le seguenti Azioni di Sistema per il lavoro alle Amministrazioni Comunali che aderiranno alla convenzione:

- la raccolta e diffusione dati socio economici e dell’occupazione locali. Nell’attività dell’osservatorio del mercato del lavoro provinciale è riservata una specifica attenzione alle dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro su territorio del Comune, che si espliciterà in un focus sintetico dedicato al Comune aderente collegato al report annuale provinciale. I dati che potranno essere analizzati a livello di singolo comune sono le Dichiarazioni di

Immediata Disponibilità al lavoro e le iscrizioni alle liste della legge 68/99 dei cittadini, così come gli avviamenti, le trasformazioni e le cessazioni

- attività di raccordo tra lo Sportello Unico Lavoro e i Servizi Sociali comunali, per garantire l'integrazione tra politiche attive del lavoro e politiche sociali, anche attraverso progettualità specifiche a valere su finanziamenti disponibili a favore del sostegno all'inclusione attiva;
- l'offerta di almeno due seminari all'anno alla cittadinanza in tema di orientamento al lavoro e alla formazione;
- l'offerta, almeno con cadenza quadrimestrale, di sessioni di aggiornamento del personale dipendente dell'amministrazione comunale in materia di servizi e misure di politiche attive per il lavoro (2 partecipanti per Comune per sessione)
- sensibilizzazione raccordo con le aziende del territorio nell'ambito di eventuali iniziative organizzate del Comune.

Si mira nella prossima annualità a confermare e proseguire la collaborazione con i Comuni presso cui è attivo un servizio AFOL che risponde alla domanda di base in tema di orientamento, lavoro e formazione (già attivo in 27 Amministrazioni Comunali nel 2020) e a rispondere positivamente a tutte le ulteriori richieste provenienti dal territorio, in un'ottica di presa in carico sistemica e integrata e di valorizzazione della rete esistente, formale e informale.

Si prevede inoltre di avviare progettualità innovative di integrazione tra politiche attive del lavoro e politiche per l'inclusione.

4. SERVIZI DIREZIONALI

4.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane

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

Il perimetro di sviluppo degli obiettivi delineati in premessa, l'evoluzione dei servizi e delle misure oggetto della mission aziendale, con particolare riferimento a quelli relativi alle politiche attive del lavoro, al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, alla formazione professionale, impegneranno l'Ufficio Risorse Umane nel garantire e presidiare alcune funzioni cruciali dell'Agenzia quali:

- Supporto alla definizione degli assetti organizzativi macro e micro, anche mediante l'elaborazione di reportistica economico-finanziaria correlata. Di particolare importanza anche per l'anno 2021 sarà l'azione di supporto allo sviluppo degli obiettivi contenuti nella convenzione quadro e relativi contratti di servizio, di respiro quinquennale, sottoscritta fra Provincia di Monza e Brianza e Afol che impegneranno l'Ufficio Risorse Umane nella pianificazione e monitoraggio della dotazione risorse umane necessarie al consolidamento e sviluppo dei servizi di rete;
- Supporto all'elaborazione della dotazione risorse umane aziendale e del fabbisogno assunzionale, con particolare riferimento agli eventuali adempimenti connessi all'immissione di personale previsto nel Piano di Potenziamento dei CPI e al personale che sarà assunto negli organici di Afol a seguito delle procedure ad evidenza pubblica in corso di pubblicazione. In particolare sarà garantito il necessario supporto ai nuovi assunti e sviluppata reportistica ad hoc in grado di supportare la Direzione Generale nella definizione e gestione delle future politiche assunzionali in base alla normativa prevista dal CCNL Enti Locali e dalla Legge n. 9 del 12 luglio 2018 e dalla Legge del 9 agosto 2018 n.96 "Disposizioni urgenti per i lavoratori e per le imprese (Decreto Dignità). La gestione delle misure organizzative emergenziali sperimentate nel corso del 2020 (lavoro agile in emergenza, piani di rotazione, ...) fanno oramai parte integrante del modus operandi dell'area HR e dovranno rappresentare un punto qualificante della gestione dell'area sia in caso di ricorso ad eventuali altre misure di emergenza ma anche come spunto di riflessione ed implementazione di nuove soluzioni organizzative in grado di mitigare possibili rischi di contagio e una più efficace e sostenibile gestione delle risorse umane dell'azienda (conciliazione famiglia/lavoro, rimodulazione degli spazi, mobilità territoriale);
- Implementazione del ciclo di valutazione della performance e relativi sistemi premiali;

- Attuazione e aggiornamento dei regolamenti relativi all'organizzazione dell'azienda, tra cui in particolare la revisione del Regolamento di Organizzazione, in parte già aggiornato per la parte di competenza relativa alla disciplina delle posizioni organizzative;
- Supporto nelle relazioni sindacali secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo aziendale vigente;
- Monitoraggio e consuntivazione annuale del Piano di Azioni Positive 2020-2022;
- Supporto trasversale alla definizione dei principali processi organizzativi aziendali.

Lo sviluppo e il consolidamento della dotazione delle risorse umane aziendale già esplicitata in premessa, la necessità di armonizzare i vincoli giuridico-normativi con lo sviluppo di un'offerta di servizi innovativa, articolata e polivalente, richiederà uno sforzo consistente anche sul fronte della "gestione giuridica", dello "sviluppo HR" ed economico-previdenziale.

Per ognuna di queste aree di gestione continua il percorso di ridefinizione del processo organizzativo, inteso come risposta funzionale alle specifiche esigenze espresse dalle aree in una cornice dove la sintesi efficace tra mantenimento degli standard di servizio, potenziamento/sviluppo dei servizi e contenimento dei costi rappresentano l'obiettivo di azione programmatica di tutta l'azienda nel 2021.

L'area di gestione giuridica avrà il compito di:

- Presidiare i rapporti giuridico-amministrativi delle risorse che a vario titolo operano all'interno dell'azienda, compresa la gestione dell'attività relativa ai procedimenti disciplinari;
- Gestione delle procedure di evidenza pubblica e più in generale del processo di reclutamento, selezione ed inserimento delle risorse umane delle aree di appartenenza. Si rimanda alla tabella che segue la proiezione al 31.12.21 del fabbisogno assunzionale.

L'area "sviluppo HR" avrà il compito di:

- Predisporre il Piano della Formazione del Personale, che rappresenta uno dei principali motori dello sviluppo delle risorse. Anche per l'anno 2021 il Piano della Formazione di Afol MB risponderà alle esigenze di aggiornamento, innovazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale avvalendosi della rilevazione dei bisogni effettuata, in cui vengono indicati gli interventi prioritari. Lo stesso tiene conto del miglioramento dei risultati anche tramite strumenti di customer diretti a valutare il gradimento e l'apprendimento delle attività formative. Particolare attenzione sarà data alla formazione derivante da obblighi normativi in linea con le misure di prevenzione e contenimento del Covid-Sars 2. Si ipotizza inoltre di far ricorso alla formazione finanziata per ampliare l'offerta formativa, come già stato sperimentato negli anni precedenti.

Esso, in stretto raccordo con il Piano delle Azioni Positive, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, si articolerà nelle seguenti macro aree:

- Formazione trasversale derivante da obblighi normativi;
- Formazione trasversale a tutte le Aree;
- Formazione specifica di Area.

- Predisporre e supportare il Ciclo di Valutazione delle performances aziendali che, elaborato annualmente, rappresenta una delle principali azioni di programmazione, controllo e gestione delle risorse umane oltre che strumento catalizzatore dell'intero processo di miglioramento della nostra organizzazione, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio della trasparenza.
- Garantire la corretta applicazione dei criteri previsti nel Contratto integrativo aziendale Afol Monza e Brianza e contenuti nel manuale "Piano delle Performance e sistema di misurazione delle valutazioni";

Anche per il 2021, il ciclo di gestione della performance si articolerà nelle seguenti fasi:

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

L'area economico-previdenziale avrà l'obiettivo di:

- Gestire l'applicazione della normativa vigente;
- Gestire la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali;
- Gestire e raccordare con il servizio paghe gli aspetti previdenziali del personale dipendente e somministrato;
- Gestire i flussi informativi e la rilevazione delle presenze/assenze del personale mediante l'utilizzo della piattaforma digitale Urbi Smart, di cui si prevede lo sviluppo del modulo giuridico e della sezione documentale

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansioni, livello e tipologia di contratto al 30.09.2020, al 31.12.2021 e il relativo fabbisogno assunzionale:

DOTAZIONE ORGANICA AL 30/09/2020														DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2020						FABBISOGNO ASSUNZIONALE 2021				Piano potenziamento 2021 Risorse temporanee		Piano potenziamento 2021 Risorse stabili			
Amministratore Unico														1						1									
Servizi	Categoria					N. dipendenti				Personale somministrato	Totale	N. dipendenti				Personale somministrato	Totale	N.	T.I.	T.D.	Personale somministrato	Totale	Totale						
	QB	D	C	B	A	T.L.	% p.t.	T.D.	% p.t.			T.L.	% p.t.	T.D.	% p.t.														
DIREZIONE E APICALI																													
Direttore Generale	1					1					1				1						1	1	1						
Vice Direttore Generale	1					1					1				1						1	1	1						
Direttori di area		2				2					2				2						2	2	2						
SUB-TOTALE						4					4	4			4					4	4	4							
AREA LAVORO																													
Responsabile CPI		1				1					1				1						1	1	1						
Coord. Serv. al Lavoro disabili		1				1					1				1						1	1	1						
C.P.I. Seregno		1	5	1		7				2	9	7			2	9	10	7			9	10	7			1		18	
C.P.I. Vimercate			5			5				1	6	5			1	6	6	5			6	5				1		22	
C.P.I. Monza		1	9			10				1	11	10			1	11	11	10			11	10				1		26	
C.P.I. Cesano Maderno		1	8	1		10				1	11	9			1	10	10	9			10	9				1		17	
Meda - Struttura																					0						2	3	
SUB-TOTALE						34				5	39	33			5	38	39	33		6	38	33			6		86		
AREA FORMAZIONE																													
Responsabili CFP		3				3					3	3			3	3	3				3	3							
C.F.P. Seregno		19	6	3		28				1	di cui n. 1 (PT 56%)	4	33	29	di cui n. 4 (PT 50%; n. 1 PT 81%)	1					3	33	33	29	1		3		
C.F.P. Meda		13	6		1	20				1	di cui n. 1 (PT 50%)	6	27	27	di cui n. 2 (PT 50%)	2					2	31	31	27	2		2		
C.F.P. Concorezzo		2	1			3						4	7	6	di cui n. 1 (PT 61%)	1					7	7	6	1					
SUB-TOTALE						54		2			14	70	65		2	5	72	74	65	4	5								
AREA AMMINISTRATIVA - R.U.																													
Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane		1	5			6					6	7			7	8	7				7	8	7			1			
SUB-TOTALE						6					6	7			7	7	7			7	7				1				
AREA ICT/COMUNICAZIONE																													
Servizi informatici e comunicazione			3			3					3	3			3	3	3				3	3							
SUB-TOTALE						3					3	3			3	3	3			3	3								
AREA TECNICA																													
Resp. Area tecnica/RSPP		1				1					1	1			1	1	1				1	1							
Acquisti, Gare e Appalti			2			2					2	2			2	2	2				2	2							
SUB-TOTALE						3					3	3			3	3	3			3	3								
SERVIZI DI RETE																													
Personale di Staff - MKTG Territoriale		2	3			5					5	5			5	5	5				5	5							
SUB-TOTALE						5					5	5			5	5	5			5	5								
POTENZIAMENTO																													
Potenziamento											4	4			6	6													
SUB-TOTALE											4	4			0	0				0	0								
TOTALE DIPENDENTI	2	48	53	5	1	109		2		23	134	120	4	16	140	136	120	4	12	6						86			

4.2 Amministrazione, finanza e controllo

La relazione annuale al Bilancio Consuntivo 2019 si è chiusa evidenziando la necessità per la direzione amministrativa di supportare a vario titolo le direzioni nel presidio degli obiettivi operativi che, come già evidenziato, sono stati, per alcune linee di servizio, di difficile conseguimento.

L'emergenza dovuta alla pandemia Covid-Sars 2 ha provocato un impatto significativo sulla sostenibilità e sulla gestione economico finanziaria del Budget 2020. Per tale ragione, in questo complesso e delicato scenario, l'area amministrativa ed economico finanziaria si è posta, con particolare riguardo all'anno in corso ma oramai come prassi consolidata da tempo, l'obiettivo prioritario di rilevare tempestivamente la presenza di eventuali situazioni di squilibrio economico, patrimoniale e finanziario in grado di compromettere la continuità aziendale e quindi generare impatti anche sul bilancio dell'ente locale Provincia, del quale Afol risulta essere totalmente controllata.

Tale tema sarà ampiamente trattato ed evidenziato nella sezione "1. Gestione economica e finanziaria- Il Budget" dove sarà fornita ampia disamina circa gli scostamenti rilevati tra il budget di previsione e i pregressi bilanci consuntivi, secondo criteri che hanno privilegiato l'analisi settoriale delle aree a cui è stata affiancata apposita analisi delle aree di rischio.

Tale analisi, coadiuvata dal supporto di competenze esterne, ha consentito e consentirà anche nel 2021, mediante la compilazione del Piano annuale degli Indicatori di Gestione, di "trasmettere periodicamente all'organo di controllo e all'ente locale importanti informazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione".

Sulla base di tali assunti e in vista di possibili aree di sviluppo e consolidamento aziendale (come ad esempio il Piano di Potenziamento dei CPI) preme quindi segnalare la necessità di proseguire nello sviluppo e nel rafforzamento, anche con investimenti su software gestionali mirati, di un adeguato assetto del sistema amministrativo-contabile dell'Agenzia, con l'obiettivo di farlo evolvere pian piano verso un sistema integrato dei controlli interni che, operando a 360°, si configuri quale sistema di gestione integrato secondo le logiche del risk management. Non è un caso che anche l'analisi degli scostamenti del III trimestre 2020, di recente completata, sia stata accompagnata anche da una disamina dei livelli di rischio associati, utilizzando gli approcci tipici del risk management e introducendo in via preventiva le logiche proprie della riforma del nuovo codice della Crisi d'impresa che prevede strumenti finalizzati alla diagnosi precoci della crisi al fine di prevenire situazioni irreversibili⁷.

Rimane quindi obiettivo imprescindibile l'evoluzione verso un sistema dei controlli interni che, tenuto conto della dimensione e della complessità dell'azienda, sia in grado di supportare le strategie e l'operatività quotidiana e che sia rispondente ai seguenti obiettivi:

⁷ Valutazione del rischio per livello di rischio e probabilità, piano degli indicatori economico-finanziari, cash flow di periodo e a tendere solo per citare i più ricorrenti.

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

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

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

A tal proposito, relativamente al sistema di controllo interno ed in particolare all'organizzazione della funzione contabile- inclusa la tesoreria-, si ricorda che si è già provveduto a separare la responsabilità tra addetti al ciclo attivo (gestione clienti e relative attività di incasso e recupero crediti) e addetti al ciclo passivo (gestione della contabilità fornitori e degli adempimenti conseguenti). Questo assetto amministrativo contabile risulta più affidabile e idoneo alla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili ed è conforme all'adeguatezza e al funzionamento del sistema amministrativo-contabile dell'azienda.

Determinanti, sebbene strumentali, saranno gli investimenti programmati per adeguare e integrare sempre più i software aziendali alle necessità operative di programmazione e controllo oltre che di conformità alle norme di settore, che sono indispensabili per supportare adeguatamente il fabbisogno informativo aziendale e favorire il conseguimento degli obiettivi correnti e di medio termine.

In tal senso, avvalendosi anche di competenze esterne, è in corso uno sviluppo del sw gestionale che consenta di accelerare la redazione di report standard e consolidati (es. bilanci infra annuali) fruibili dalle direzioni le quali verranno messe in condizione di operare scelte tempestive basate su dati caratterizzati da un elevato grado di accuratezza.

Non da meno, sono fondamentali gli investimenti programmati in formazione per le persone operanti nel settore dell'amministrazione che saranno chiamate sempre più a comprendere gli accadimenti aziendali non solo in una dimensione amministrativa ma soprattutto gestionale. L'obiettivo è quello di assicurare la presenza in azienda di personale con adeguata competenza a svolgere le funzioni assegnate, completando così un percorso formativo che ha come risultato a tendere quello di costruire un assetto organizzativo nelle funzioni amministrazione e personale – finanza e controllo affidabile ed adeguato rispetto alle dimensioni e complessità attuali dell'azienda e agli obiettivi da perseguire:

Per dare rispondenza ai principi sopra enunciati, le funzioni operative dedicate alla contabilità generale e quelle dedicate alla contabilità analitica e di analitica di progetto risultano oggi integrate nelle prassi operative ma non ancora integrate come flussi di gestione nei sistemi informativi, nonostante la presenza di un software di gestione attualmente in evoluzione secondo le esigenze manifestate dall'azienda.

Si riporta di seguito l'articolazione e l'operatività della Contabilità Generale e della Contabilità Analitica:

	Contabilità Generale	Contabilità Analitica
Oggetto	Rilevazione delle operazioni di gestione esterna (acquisti di beni e servizi, vendita di servizi, personale, finanziamento) nella dimensione economico - finanziaria	Operazioni di gestione interna (processi di produzione dei servizi) negli aspetti fisico-tecnici (ore lavoro, ore aula, ore macchina di laboratorio, ecc..) ed economici
Finalità	Determinazione del reddito di esercizio	Determinazione dei costi, ricavi e altre conoscenze attinenti alla produzione dei servizi esterni ed interni o singole fasi della gestione aziendale
Criteri di classificazione	Utilizza criteri di rilevazione dei costi e ricavi per natura. Inoltre, alla contabilità generale, con rilevazioni a consuntivo, vengono affiancate, rilevazioni a preventivo derivanti da ipotesi - obiettivo sugli andamenti economici finanziari prospettici, in rapporto ai dati di periodo attesi per area, cdc e servizio (Budget e analisi scostamento)	Utilizza criteri di rilevazione - classificazione per destinazione. I costi e ricavi, rilevati inizialmente per natura vengono riclassificati per Centro di Costo coerentemente con la struttura organizzativa di controllo che prevede responsabili di budget di area e di servizio, imputati ai servizi o ai progetti assegnati alle varie U.O.
Momento della rilevazione	Rileva i fatti sulla base di idonei documenti probatori, con rettifica periodica per determinare la competenza economica	Rileva i fatti di gestione nel momento in cui si determinano conseguenze economiche
Qualità dell'informazione	Soddisfa esigenze conoscitive esterne ed interne	Destinazione conoscitiva esterna. I dati hanno minore accuratezza, maggiore tempestività, maggiore orientamento al futuro e minori vincoli legislativi e fiscali

A tal proposito sarà importante dare massima priorità e sostegno organizzativo affinché le rilevazioni dei fatti e degli accadimenti gestionali si traducano sempre più in flussi operativi sistematizzati e organizzati all'interno del gestionale e dei software aziendali, così da favorire un più rapido e stabile scambio di informazioni tra gli uffici e tra questi e le direzioni.

Sinteticamente gli obiettivi amministrativi si possono quindi così riassumere:

1. Gestire il cambiamento attraverso il consolidamento dei sistemi di programmazione e controllo in un'ottica di maggior aderenza alle strategie e necessità delle aree ma anche alle prassi operative, con l'obiettivo di accompagnare il percorso di ridefinizione dell'assetto di alcuni segmenti/aree di servizio;
2. Favorire l'integrazione del sistema dei controlli interni in un'ottica di approccio comune ispirata alle logiche di risk management al fine di favorire l'individuazione e gestione degli eventi che possono verificarsi in un determinato momento e contesto economico, nella pianificazione delle reazioni, nella definizione del budget cui attingere per attivare tali risposte e, infine, nel tenere sotto controllo gli eventi stessi attraverso una reazione in tempi appropriati.
3. Supportare la crescita delle competenze del personale afferente all'area, consolidando in primo luogo la dotazione risorse umane con l'individuazione di un nuovo direttore/responsabile di area e di una risorsa dedicata agli adempimenti contabili e gestionali connessi allo sviluppo del piano di potenziamento.
4. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.

4.3 Acquisti

La programmazione e gestione del Piano annuale degli Acquisti è proseguita regolarmente fino al 23.02.20. A seguito delle disposizioni emanate dalle autorità competenti in tema di misure urgenti per il contenimento del contagio da Covid-19 si è dovuto procedere ad una revisione del succitato piano dando priorità alla programmazione degli adempimenti connessi al fronteggiamento dell'emergenza. Si è quindi proceduto con:

- la sospensione/limitazione delle attività e sopralluoghi previsti dal piano degli investimenti, con particolare riferimento ai lavori concernenti l'adeguamento dei locali del CFP di Seregno VV.FF.
- la sospensione di tutti gli approvvigionamenti connessi alle attività didattiche e laboratoriali o comunque non strettamente necessarie a garantire la continuità aziendale
- il monitoraggio delle procedure di gara avviate o da avviare in collaborazione con la Centrale Unica di Committenza della Provincia
- la fornitura di DPI previsti dalla normativa vigente
- l'acquisto di software/strumenti IT in grado di garantire l'avvio della didattica a distanza e il LAEM (lavoro agile in emergenza)
- la parziale sospensione (salvo esigenze straordinarie) del Piano delle Manutenzioni delle sedi operative (interventi edili ed impiantistici) che saranno riprogrammati a partire dal secondo semestre
- la revisione del Piano Annuale degli Acquisti.

Si segnala che, a causa dell'emergenza sanitaria, Afol ha operato in linea con gli adeguamenti previsti dalla normativa vigente in materia, recependo modifiche e integrazioni intervenute per fronteggiare la particolare situazione.

Per quanto concerne il 2021, nonostante il perdurare della situazione di incertezza derivante dalla pandemia covid , l'area tecnica –gare-appalti ha provveduto, di concerto con le direzioni di area, ad effettuare una ricognizione del fabbisogno relativo agli approvvigionamenti previsti nel 2021, rintracciabili nelle voci di costo espresse dal budget e oggetto di monitoraggio trimestrale secondo il criterio di classificazione definito dalle linee guida Anac.

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

Infine anche per l'anno 2021, anche in ragione dello sviluppo del Piano di potenziamento dei centri per l'impiego, sarà mantenuta e sviluppata la sinergia con la CUC della Provincia di Monza e Brianza con la quale è stata condivisa la programmazione del fabbisogno di lavori, servizi e forniture oltre l'importo di € 40.000. Per l'anno 2021 si prevedono le seguenti gare di appalto da attivare:

Piano gare CUC anno 2021 Oggetto affidamento	Stima complessiva dell'appalto, al netto di IVA ed contributi	Stima a base di gara, al netto di IVA ed contributi	Periodo di espletamento
Servizio gestione paghe, ademp. prev.fisc.contab. 2 anni + rivnn. 2 anni + proroga 6 mesi	200.000,00€	2 anni €90.000,00	1SEM 2021
Servizio di somministr. personale 3 anni + proroga 6 mesi	2.100.000,00€		Entro 1 Quadr. 2021
Servizio assistenza legale 2 anni + 2anni + proroga 6 mesi	200.000,00€	2 anni € 80.000,00	1SEM. 2021
Lavori edili pratica vvf – cfp "s. pertini" seregno 3 lotti 2021/2022/2023, lavori da eseguire nel periodo di chiusura scuola giu-set. /2021- 2022- 2023	307.571,00€		Entro 1 Quadr. 2021
Affidamento lavori realizzazione e di adeguamento impianti tecnologici (fm, lan, allrame, vds, riv. fumi)	72.429,00€		Entro fine 2021

PIANO GARE CUC 2021 PROGETTO POTENZIAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO	VALORI APPALTO AL NETTO DI IVA		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ INCARICO SERVIZIO ARCHITETTURA/INGEGNERIA PROGETTAZIONE PRELIMINARE INTEGRATA . 4 LOTTI RELATIVI A 4 SEDI CPI	893.000 Euro (iva esclusa)		Entro 1 Quadr. 2021
<ul style="list-style-type: none"> ➤ INCARICO SERVIZIO PROGETTAZIONE DEF. /ESEC. , INTEGRATA E COORD. SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE , ➤ INCARICO DIREZIONE LAVORI E COORDIANMENTO SICUREZZA IN FASE DI ESECUZIONE ➤ INCARICO ESPLETAMENTO PARATICHE AUTORIZZATIVE 1)ENTE LOCALE 2) ATS 3) VVF 4) CATASTO. 4 LOTTI RELATIVA A 4 SEDI CPI			Entro fine 2021
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gara affidamento lavori su sedi già in comodato di Cesano e Seregno e su sede di Monza – T. Grossi 	3.270.939 Euro (iva esclusa)		Entro fine 2021

4.4 Gestione del patrimonio

Le sedi operative di Afol, sono proprietà di enti pubblici provinciali e/o locali e, all'occorrenza, sono state e/o sono oggetto di interventi manutentivi edili di entità generalmente non significativa, se si escludono i casi di acquisizione di nuove sedi o trasferimenti di sede, resisi necessari per ampliare ed adeguare i servizi offerti sul territorio e per rispondere alle esigenze dei comuni/enti locali. Ad eccezione del CFP Pertini-Seregno, del CFP Terragni-Meda, e la sede di via Cernuschi sede decentrata del CPI di Monza - proprietà della Provincia di Monza e Brianza, le restanti sedi sono di proprietà dei Comuni, ai quali competono eventuali interventi o investimenti straordinari.

In seguito alla situazione venutasi a creare con lo stato di emergenza sanitaria, si è reso necessario rivedere tutta la pianificazione degli interventi di manutenzione e investimenti relativi alle sedi di Seregno e di Meda.

Uno degli obiettivi prioritari per il 2021 consisterà nella ripresa dei lavori edili di adeguamento alla normativa in materia di antincendio degli edifici e degli impianti tecnologici. Tali adeguamenti sono indispensabili per poter procedere in seguito alla loro conclusione e collaudo con la presentazione della Scia per l'ottenimento del C.P. Incendi; un percorso impegnativo, lungo e complesso iniziato nel giugno 2017 che terminerà, in conseguenza a quanto è accaduto nel 2020 e salvo imprevisti e/o cause di forza maggiore, nel 2023/2024. Nello specifico per la sede di Meda è in corso la presentazione SCIA VVF, mentre per la sede di Seregno si è provveduto alla revisione/integrazione del piano di coordinamento di sicurezza. Sono in fase di completamento gli affidamenti di incarico di progettazione definitiva esecutiva degli impianti tecnologici, direzione lavori e di coordinamento della sicurezza durante la fase esecutiva dei lavori.

A fronte di ciò è stata ripianificata la prima fase di realizzazione degli interventi di adeguamento nel corso del 2021, al termine delle attività didattiche e/o disponibilità di aree compartimentate, nel periodo tra il 21/06/2021 e il 10/09/2021, salvo imprevisti. I lavori di realizzazione prevederanno: indagine valutativa di efficienza energetica, tenuta sismica, manutenzione conservativa e di riqualificazione dei beni, riconfermata quella relativa alla sede di Meda, mentre per la sede di Seregno viene posticipata.

Un significativo impegno sarà dedicato al progetto del piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego della Provincia di Monza e Brianza. L'incremento di personale comporterà l'esigenza per i CPI di dotarsi di nuove e adeguate sedi. Già nel corso del 2021 si prevede di realizzare alcuni interventi nelle sedi del CPI di Cesano M. (attuale sede in comodato d'uso) ed è in corso di valutazione la sede di Monza - Via Tommaso Grossi (sede provinciale indentificata per la concessione in comodato d'uso) e di mettere in atto le attività amministrative procedurali propedeutiche per affidare gli incarichi di progettazione definitiva/esecutiva Integrata (edili, impianti tecnologici e arredi), e successivamente avviare le pratiche di autorizzazione presso gli enti locali e/o preposte ATS e Comando VVF per il nulla osta a procedere per tutte le sedi dei Centri per l'Impiego di Cesano M., Monza, Seregno e Vimercate.

Si specifica che nel caso in cui l'Amministrazione comunale non provveda a mettere a disposizione sedi idonee, si potrà provvedere all'acquisto di nuove sedi, in particolare, ai sensi dell'articolo 3, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è in capo ai Comuni l'onere della fornitura dei locali necessari per il funzionamento dei CPI. La disciplina ordinaria impone di verificare preliminarmente la possibilità di rendere disponibili da parte dei Comuni immobili da adibire a sedi dei CPI.

Ferma restando la disponibilità dei locali già forniti dai Comuni, al fine di dotarsi di nuove sedi oltre che di sedi più idonee per i CPI, sarà necessario rivolgersi prioritariamente ai Comuni, indicando le specifiche caratteristiche di cui i locali dovranno essere dotati, in particolare: raggiungibilità delle sedi con mezzi di trasporto pubblici, accessibilità delle strutture, disponibilità di locali per l'accoglienza e spazi che tengano conto della necessità di riservatezza.

Poiché solo in via residuale, ai fini dell'utilizzo delle risorse del Piano per l'acquisizione di nuove sedi è necessaria una accertata condizione di indisponibilità di locali idonei da parte del Comune individuato quale sede per il CPI, sarà preliminarmente verificata la disponibilità di sedi idonee tramite un confronto istituzionale tra Provincia e Comuni sedi dei CPI.

Sulla base di appositi accordi con la Regione, in tal caso, le relative risorse potranno essere destinate ai Comuni che provvederanno in autonomia, sulla base delle indicazioni della Regione stessa, all'acquisizione delle nuove sedi secondo la disciplina vigente, ovvero essere utilizzate direttamente dalla Regione o dalle Province, sempre in accordo con il Comune ed eventualmente per conto del medesimo, fermo restando in ogni caso il vincolo di destinazione per le sedi individuate.

A fronte della dimostrata indisponibilità di locali idonei da parte del Comune individuato quale sede per il CPI, le Province potranno destinare le risorse per l'adeguamento o la ristrutturazione di immobili che siano già nella propria disponibilità e vengano individuati come idonei ad accogliere la sede del CPI ed effettuare interventi per arredi e attrezzature, incluse in particolare quelle informatiche, sia per le nuove sedi CPI che per quelle attuali

Alla luce di quanto sopra, si prevede nell'anno 2021, a valle del confronto con i Comuni di riferimento, di avviare uno Studio di fattibilità per adeguare le strutture esistenti e/o a valutare, solo in via residuale, l'eventuale acquisto di nuove sedi al fine di incrementare la disponibilità logistica a regime dagli attuali 1500mq disponibili a circa 3000mq, in relazione all'immissione di nuovo personale e tramite soluzioni innovative che prevedono postazioni multifunzionali (front, back, smart working)

Nello specifico si ipotizza, ad oggi:

CPI di Monza

Trasferimento della attuale sede del CPI in via Bramante da Urbino presso la sede provinciale di Monza (ipotesi in fase di valutazione) di Via Tommaso Grossi (fabbisogno dimensione di almeno 850 mq)

Dimensione attuale: 353 mq
Dimensione a regime: 850 mq
Delta: + 497 mq

Per la sede distaccata di via Cernuschi non si prevedono adeguamenti.

Dimensione attuale: 220 mq
Dimensione a regime: 220 mq
Delta: 0 mq

CPI di Vimercate

Trasferimento della attuale sede del CPI in via Cavour presso una nuova sede da identificare della dimensione di almeno 700 mq (ipotesi in fase di valutazione: Sede comunale di Vimercate - via Ponti):

Dimensione attuale: 170 mq
Dimensione a regime: 700 mq

Delta: + 530 mq

CPI di Seregno

Ampliamento dell'edificio esistente in via Monte Bianco tramite costruzione di un'ala aggiuntiva e trasferimento del CPI dall'attuale posizione nel nuovo spazio.

Dimensione attuale: 400 mq

Dimensione a regime: 550 mq

Delta: + 150 mq

CPI di Cesano Maderno

Ampliamento della attuale sede del CPI in Corso Europa di almeno 250 mq

Dimensione attuale: 361 mq

Dimensione a regime: 620 mq

Delta: + 259 mq

Per quanto concerne la gestione degli archivi cartacei "in house", sicuramente ci sarà maggior interesse nel limitare e ridurre all'essenziale gli spazi interni dedicati allo "stoccaggio di materiale cartaceo", sarà rafforzata la scelta e l'orientamento verso una soluzione "out house" per la parte cartacea dell'archivio. Di pari passo sarà essenziale intraprendere e accelerare la digitalizzazione totale delle pratiche con l'apposizione della firma con apposite strumentazioni digitali. Per quanto concerne l'archivio "Out House", si conferma la necessità di mantenere l'attuale situazione di conservazione /custodia degli archivi cartacei del CFP Pertini e del CFP Terragni per il triennio 2019/2021, presso la società Sigear S.r.l. -Centro Servizi Archiviazioni documentale-.

4.5. Eventi e comunicazione

Per il 2021 l'area ICT perseguirà i seguenti obiettivi:

1. Gestire e potenziare il sistema comunicazione sia interna (intranet - newsletter - posta elettronica) che esterna (ufficio stampa, grafica, web, social media) migliorando la fluidità e incrementando la densità delle informazioni al fine di promuovere l'immagine unitaria e l'identità costitutiva, e, di conseguenza, dando conoscenza e visibilità alla mission, alle attività e agli eventi promossi e realizzati.
2. Potenziare le relazioni e i rapporti di collaborazione con gli stakeholder aziendali. Avere un rapporto positivo e costante nel tempo con i propri portatori d'interesse aiuta a far crescere il consenso. È per questo che, con l'intento di proporre una comunicazione proattiva e un dialogo costante con il suo pubblico di riferimento, Afol MB ha sviluppato nel tempo un insieme di strumenti e canali specifici per gestire al meglio la relazione.

3. Garantire, tutelare i diritti nella relazione pubblico/privato, garantire i diritti di informazione, accesso agli atti e partecipazione, privacy ecc. (amministrazione trasparente).
4. Aggiornare costantemente la sezione amministrazione trasparente del sito web dove sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n° 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di Afol MB”.

4.6. Sistema informativo e informatico aziendale

Il mantenimento, il monitoraggio e lo sviluppo del sistema informativo e informatico di Afol si delinea nei seguenti macro obiettivi:

1. Proseguire lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware/software e l'implementazione di nuove funzionalità per l'efficientamento della comunicazione tra e le diverse sedi.

La complessità logistica dell'Agenzia, strutturata su 7 sedi e 11 Unità Organizzative, 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.

2. Consolidare il servizio di manutenzione, coordinare i sistemi informativi aziendali e software didattici, mantenere e sviluppare la rete LAN/WAN aziendale, garantire i servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server, promuovere l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica;

Lo staff IT opera costantemente al supporto dei dipendenti dell'azienda attraverso un servizio di manutenzione oltre che alla progettazione e implementazione di nuovi servizi.

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 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 politiche di sicurezza come da indicazioni normative;
 - sviluppare o modellare tecnologicamente il sistema in funzione delle necessità operative e l'incremento dei servizi erogati;
 - implementare sistemi di assistenza a distanza.
3. Sviluppare ulteriormente il percorso verso la dematerializzazione quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, che consente risparmi diretti - in termini di carta e spazi recuperati - e indiretti - in termini di tempo ed efficacia dell'azione dell'azienda. Gli obiettivi fondamentali, da realizzare quindi per incrementare l'efficienza, controllare meglio i processi e facilitare l'organizzazione del lavoro, sono rappresentati in particolare dallo sviluppo del sistema di workflow management e dalla conservazione documentale.

Gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità indicati nell'Agenda Digitale Europea si possono perseguire esclusivamente attraverso l'innovazione delle attività e dei procedimenti amministrativi. Le tecnologie informatiche e la rete Internet sono i presupposti alla base di questi obiettivi che consentono di aprire nuovi canali di comunicazione e nuovi spazi di partecipazione, garantendo altresì trasparenza amministrativa.

Gli interventi saranno mirati a consolidare e migliorare i flussi documentali già implementati, come Protocollo, Determine DG, verbali AU, Archivi e fascicoli, e sviluppare ulteriormente altri flussi di comunicazione tra le aree e tra gli uffici, al fine di migliorare circolarità e l'archiviazione dei documenti oltre alla qualità complessiva dei servizi erogati.

4. Sviluppare ulteriormente politiche di sicurezza dei dati e politiche di Disaster Recovery.

Sviluppare politiche e infrastrutture tecnologiche essenziali per il mantenimento delle funzionalità operative dell'Agenzia e per garantire continuità nell'erogazione dei servizi.

Tutti i servizi e le funzionalità sono garantiti da numerosi Server Fisici e Virtuali che necessitano di particolare attenzione e costanti azioni di monitoraggio e sviluppo, in particolare:

- mantenere e sviluppare politiche di backup periferico e centralizzato;
- progettare e sviluppare politiche di "disaster recovery";
- analizzare e progettare sistemi di virtualizzazione dei server;
- definire progetti e implementare soluzioni indicate nelle "misure minime sulla sicurezza" emanate ad Agid;
- implementare soluzioni per supportare la sicurezza dei dati coerenti con il nuovo Regolamento UE 2016/679.

5. Promuovere e supportare l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica.

Integrare le nuove tecnologie all'interno della didattica tradizionale è punto di partenza per venire incontro alle esigenze di una scuola in continua evoluzione. In quest'ottica, l'area ICT supporta i CFP nella digitalizzazione didattica attraverso schermi multimediali nelle aule, monitorando la rete Wi-Fi, i notebook a disposizione dei docenti e predisponendo spazi virtuali per lo scambio di documenti. Inoltre, l'intento aziendale è proseguire con il progetto del Registro elettronico dei docenti per tutte le classi, per rendere più veloci e facili i rapporti tra le persone (comprese le relazioni scuola-famiglia), le funzionalità burocratiche, rendere interoperabili i dati gestionali e per sperimentare nuovi approcci didattici.

6. Sviluppare e supportare l'utilizzo della didattica digitale integrata.

L'emergenza sanitaria ha comportato l'adozione di provvedimenti normativi che hanno riconosciuto la possibilità di svolgere "a distanza" le attività didattiche delle scuole. La DDI è lo strumento didattico che consente di garantire il diritto all'apprendimento delle studentesse e degli studenti sia in caso di nuovo lockdown, sia in caso di quarantena, isolamento fiduciario di

singoli docente, studentesse e studenti, che di interi gruppi classe ma anche in conseguenza all'impossibilità di garantire il distanziamento previsto dalla normativa vigente per il contenimento del contagio dal virus SARS- CoV-2 (oppure dell'incapienza di alcune aule, conseguente alle misure di distanziamento previsto dalla normativa vigente per il contenimento del contagio dal virus SARS- CoV-2). La DDI è orientata anche alle studentesse e agli studenti che presentano fragilità nelle condizioni di salute, opportunamente attestate e riconosciute, consentendo a questi per primi di poter fruire della proposta didattica dal proprio domicilio, in accordo con le famiglie.

7. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.

Al pari dei documenti analogici anche i documenti informatici sono destinati ad essere conservati nel tempo ma, mentre per i documenti analogici le regole di archiviazione sono relativamente semplici, per i documenti informatici sono richiesti "particolari accorgimenti" in grado di garantire, durante l'intero ciclo di gestione degli stessi, il mantenimento del loro valore giuridico e legale.

Afol ha adottato il manuale della conservazione digitale a norma, in cui sono dettagliate tecnologie, procedure e modalità della conservazione documentale.

8. Servizio di supporto per le Comunicazioni obbligatorie.

L'area ICT supporta dal punto di vista informatico, datori di lavoro, consulenti del lavoro e tutti i soggetti abilitati a presentare comunicazioni obbligatorie all'utilizzo di Sintesi (portale della Provincia di Monza e Brianza).

9. Potenziamento dei CPI.

Con riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive, nel quadro delle previste immissioni di personale con contingenti rilevanti, è imprescindibile l'adozione di una progettazione e programmazione di interventi per garantire l'operatività del personale e delle strutture aziendali opportunamente potenziate o di nuova acquisizione. L'intervento, oltre a garantire il regolare servizio degli operatori attraverso le tecnologie informatiche, sarà coerente con la normativa cogente rispetto alle misure di sicurezza.

5. GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA – IL BUDGET

5.1 Previsione sull'andamento della gestione

Il contesto di riferimento nel quale nasce questa proposta di bilancio è caratterizzato da alcuni importanti ambiti di sviluppo ed elementi di complessità e, prima fra tutte, la necessità di fronteggiare la situazione emergenziale legata alla diffusione del Coronavirus, meglio noto come COVID-19.

Come già indicato in premessa, l'insieme dei provvedimenti adottati in questo periodo ha coinvolto tutte le aree aziendali nella ricerca di soluzioni in grado di garantire in primo luogo l'attuazione di misure urgenti per il contenimento del contagio e contestualmente il presidio della continuità aziendale. Pertanto la presente proposta di analisi previsionale deve intendersi come strettamente correlata alle previsioni di consolidamento e sviluppo enunciate nei paragrafi precedenti, ma potrebbe sensibilmente risentire di molteplici variabili, complessità e vincoli autoritativi che l'azienda potrebbe ritrovarsi nella condizione di dover riaffrontare nei prossimi mesi (riorganizzazione dei servizi, ulteriori investimenti dovuti a nuovi sviluppi emergenziali, ...).

Le criticità determinate dall'impatto dell'emergenza COVID di inizio 2020 potrebbero infatti ripresentarsi in ogni momento e provocare un impatto significativo sugli obiettivi di consolidamento e sviluppo previsti. Basti pensare che tra gli obiettivi prioritari per il 2021 si annovera l'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI, l'erogazione dei servizi in DDIF per l'anno formativo 2020/21, l'erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro a valere sui dispositivi DUL e Garanzia Giovani e numerosi altri servizi e progetti che hanno subito una significativa battuta di arresto durante i mesi di lockdown e che hanno già generato un impatto in termini organizzativi (definizione del mix ottimale tra risorse umane e strumentali, logistica, target di utenza, sistema dei controlli) ed economico-finanziari (costi di produzione dei servizi, tempi medi di copertura finanziaria della spesa da parte di Regione, investimenti).

Sulla base di tale premesse, la costruzione del bilancio di previsione (da questo momento in poi budget) è stata preceduta da un percorso di analisi dove è stato chiesto ad ogni direttore ed a ciascun Responsabile di Unità Organizzativa di rivalutare in dettaglio la proponibilità e la convenienza dei gruppi di spese collegati ai volumi di servizi da erogare e conseguentemente alle voci di ricavo, ripartendo da zero, cioè riformulando i piani e i programmi relativi ai vari settori e reparti aziendali, valutandone le sostenibilità presenti e future, gli assetti organizzativi, i set di competenze richiesti, le risorse strumentali necessarie senza comunque tralasciare la progressione storica dell'ultimo triennio preso come benchmark.

In generale, possiamo affermare che, osservando i principali indicatori di performance quali MOL, EBIDTA e EBIT, nel 2021 l'Azienda auspica condizioni operative in equilibrio in linea con le previsioni elaborate per il 2020, e in lieve miglioramento rispetto all'esercizio 2019, che aveva risentito delle mutate condizioni di accesso, erogazione e gestione dei dispositivi dotati regionali riguardanti le politiche attive al lavoro.

In particolare, il budget 2021 come già quello del 2020 beneficia degli effetti derivanti dalle azioni mitigatrici e correttive poste in essere nel corso degli ultimi 3 anni, come ad esempio le azioni di spending review sui principali gruppi di spesa: personale in primis, logistica, investimenti, le azioni di revisione organizzativa finalizzate a rivedere in maniera funzionale e non solo gerarchica alcuni assetti organizzativi (gruppi di lavoro trasversali per obiettivi di servizio), azioni di revisione su procedure e processi come la fatturazione elettronica e recupero crediti e conseguente revisione dei processi amministrativi, dematerializzazione di alcune fasi di questi processi, uso evoluto del gestionale ai fini dell'integrazione dei processi aziendali, integrazione tra software aziendali di diverse aree di gestione, , costante revisione della programmazione delle principali linee di servizio ai fini del costante monitoraggio dei volumi di ricavi attesi.

Di seguito si fornisce l'esito in termini di indicatori della performance attesa dell'Agenzia:

Risultato della Gestione	Budget 18	Bdgt 19	Budget 2020	Budget 2021
Totale Costo Personale	6.005.204	6.234.269	€ 5.990.462	€ 5.809.705
Tot. Costo Personale DIP.	5.028.733	4.986.051	€ 4.755.099	€ 4.694.238
Tot. Costo Personale SOMM.NE	207.200	446.000	€ 526.453	€ 406.164
Tot. Costo Personale NON DIP.	769.271	802.218	€ 708.909	€ 709.304
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	87%	88%	88%
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	13%	12%	12%
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	62%	64%	64%	64%
Risultato della Gestione	Budget 18	Bdgt 19	Budget 2020	Budget 2021
Ricavi da servizi	6.968.056	6.596.000	€ 5.892.274	€ 5.334.776
Ricavi da contributi	1.442.807	1.922.412	€ 2.300.578	€ 2.588.373
Totale Ricavi e Contributi	8.410.863	8.518.412	€ 8.192.852	€ 7.923.150
Totale Costi di produzione	8.300.259	8.508.903	€ 8.048.676	€ 7.828.395
Margine Operativo Lordo (MOL)	3.388.664	3.367.123	€ 3.287.232	€ 3.474.556
Margine Commerciale Netto	3.353.317	3.339.743	€ 3.255.844	€ 3.455.771
EBIDTA	382.348	269.566	€ 376.188	€ 327.491
EBIT	110.604	9.509	€ 144.175	€ 94.755
Reddito operativo (ante imposte)	108.404	56.509	€ 141.175	€ 92.729
Ricavo per € di spesa personale	1,4	1,4	€ 1,4	€ 1,4

Entrando nel dettaglio degli indicatori e partendo da quelli relativi al personale si segnala quanto segue:

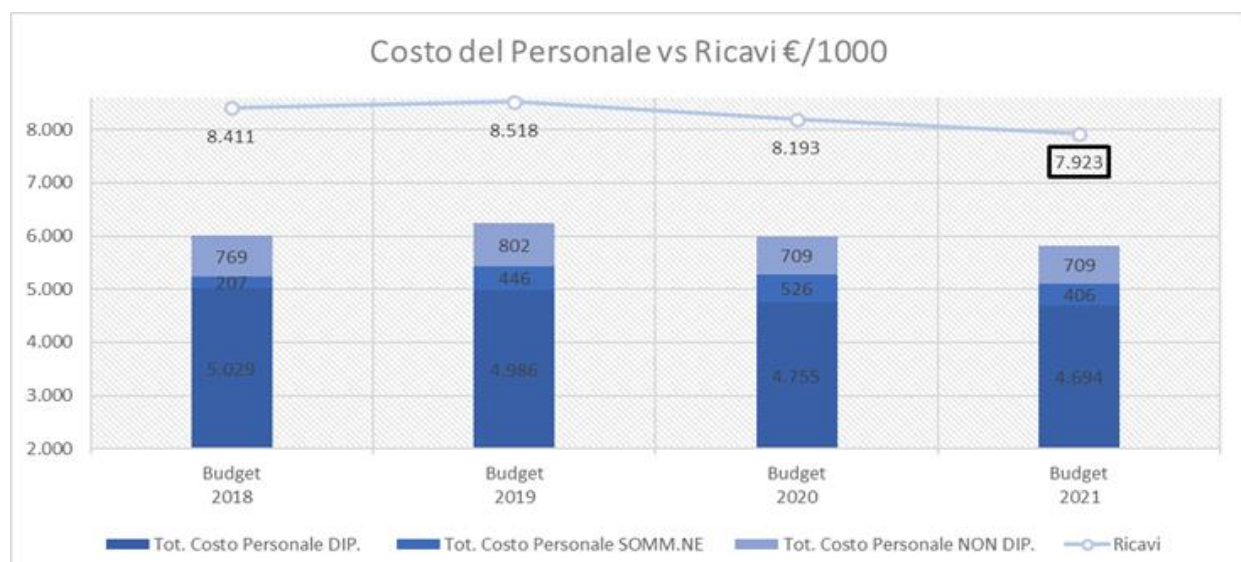
Le previsioni di spesa per il personale ci dicono che si prevede per il 2021 una spesa per personale complessivamente inferiore rispetto allo scorso anno ma a fronte comunque di una riduzione del volume dei ricavi. Questo a denotare che, nonostante la spesa per il personale sia in gran parte (80%) legata a contratti a tempo indeterminato per lo svolgimento di attività core quale l'erogazione dei servizi in DDIF e la gestione dei CPI, il restante 20% suddiviso tra contratti in somministrazione (9%) e contratti a partita Iva (11%) è invece quasi esclusivamente legato ad attività definite variabili o eterofinanziate in termini di volumi, quali

ad esempio DUL e GG. Di conseguenza, a fronte di minor volumi attesi su questi servizi risultano minori i costi connessi ai volumi stessi.

Relativamente all'80% dei costi legati ai tempi indeterminati, va sottolineato invece come questa sia ad oggi, sulla base delle scelte organizzative fatte, difficilmente comprimibile e in linea con gli anni precedenti. Possibili benefici sono invece ancora auspicabili da:

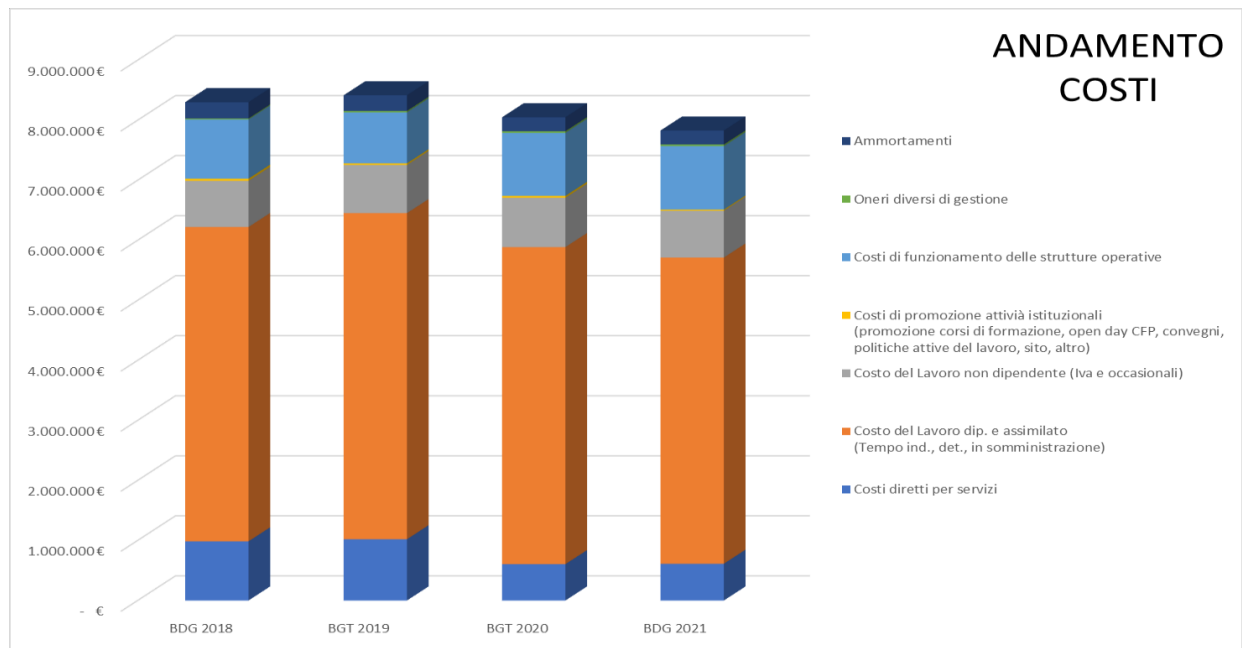
- sostituzione per quiescenza degli ultimi contratti di lavoro di personale con contratti di lavoro particolarmente onerosi;
- possibile taglio del cuneo fiscale previsto in Finanziaria per i redditi sotto i 35 mila euro lordi che rappresentano la maggior parte dei contratti di lavoro in azienda;
- incentivi previsti dai decreti o leggi vigenti.

Resta comunque obiettivo fermo dell'azienda quello di monitorare la spesa in termini di volumi incidenti sui saldi finanziari soggetti ai vincoli assunzionali di personale espressi dalle norme di settore e richiamati anno per anno nelle linee di indirizzo provinciali.



Costo del Personale	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Totale Costo Personale	6.005	6.234	5.990	5.810
Tot. Costo Personale DIP	5.029	4.986	4.755	4.694
Tot. Costo Personale SOMM.NE	207	446	526	406
Tot. Costo Personale NON DIP	769	802	709	709
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	87%	87%	88%	88%
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	13%	13%	12%	12%
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	62%	64%	64%	64%

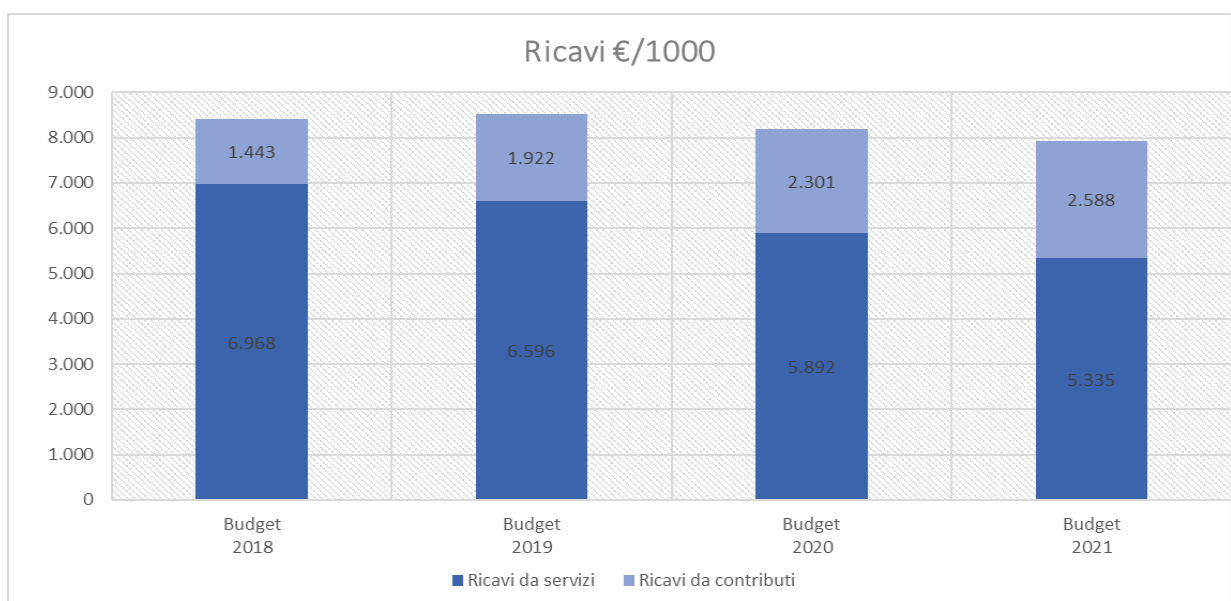
Riguardo invece agli altri gruppi di spesa che caratterizzano la proposta di budget si segnala il mantenimento ai livelli del 2020 dei costi di gestione in conseguenza delle azioni di monitoraggio e di contenimento che già negli ultimi esercizi sono state poste in essere. È atteso, invece, in riduzione, il costo degli ammortamenti, al netto di quanto accadrà in materia di adeguamento degli edifici scolastici alle norme di sicurezza in materia di VV.FF.



Sul versante dei ricavi si stima una riduzione dei ricavi da servizi per quanto detto in precedenza e un aumento dei ricavi da contributi, in prevalenza derivanti dalla Convenzione stipulata tra Provincia e Afol (ulteriori approfondimenti di dettaglio saranno descritti nel paragrafo 5.5.).

Di seguito si riporta la stima dei ricavi 2021 comparata con i livelli del triennio precedente.

Risultato della Gestione	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ricavi da servizi	6.968	6.596	5.892	5.335
Ricavi da contributi	1.443	1.922	2.301	2.588
Totale Ricavi e Contributi	8.411	8.518	8.193	7.923



5.2 Budget annuale

Di seguito si evidenzia in forma sintetica il Budget 2021 per ciascuna area aziendale comparato con il Consuntivo 2019:

		2019 CONSUNTIVO			2021 PREVISIONALE	
	RICAVI D'ESERCIZIO	AREA SERVIZI FORMATIVI	%		AREA SERVIZI FORMATIVI	%
A.1	Ricavi delle prestazioni	4.297.359	94%	✓	4.315.657	97%
A.5	Altri ricavi e proventi	273.455	6%	✓	114.000	3%
	TOTALE RICAVI	4.570.814			4.429.657	
	COSTI D'ESERCIZIO					
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	42.622	1%	✓	70.400	2%
B.7	Costi per servizi	1.177.069	28%	✓	1.107.041	27%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	16.921	0%	✓	23.380	1%
B.9	Costi di personale	2.854.933	67%	✓	2.804.247	68%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	131.908	3%	✓	110.110	3%
B.14	Oneri diversi di gestione	23.111	1%	✓	11.024	0%
	TOTALE COSTI	4.246.563			4.126.203	

		2019 CONSUNTIVO			2021 PREVISIONALE	
	RICAVI D'ESERCIZIO	AREA LAVORO			AREA LAVORO	
A.1	Ricavi delle prestazioni	1.129.105	41%	✓	1.019.119	35%
A.5	Altri ricavi e proventi	1.600.548	59%	✓	1.858.903	65%
	TOTALE RICAVI	2.729.653			2.878.023	
	COSTI D'ESERCIZIO					
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	19.935	1%	✓	21.940	1%
B.7	Costi per servizi	583.321	23%	✓	794.070	30%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	35.567	1%	✓	40.348	2%
B.9	Costi di personale	1.800.686	71%	✓	1.696.604	65%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	62.223	2%	✓	63.214	2%
B.14	Oneri diversi di gestione	25.471	1%	✓	5.207	0%
	TOTALE COSTI	2.527.203			2.621.382	

		2019 CONSUNTIVO		2021 PREVISIONALE	
	RICAVI D'ESERCIZIO	SERVIZI DI RETE		SERVIZI DI RETE	
A.1	Ricavi delle prestazioni	183.431	72%	184.470	43%
A.5	Altri ricavi e proventi	0	0%	0	0%
	TOTALE RICAVI	183.431		184.470	
	COSTI D'ESERCIZIO				
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	0	0%	0	0%
B.7	Costi per servizi	0	0%	2.598	0%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	0	0%	0	0%
B.9	Costi di personale	183.431	24%	183.228	20%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	71	0%	143	0%
B.14	Oneri diversi di gestione	301	0%	0	0%
	TOTALE COSTI	183.803		185.969	

		2019 CONSUNTIVO		2021 PREVISIONALE	
	RICAVI D'ESERCIZIO	AREA AMM.VA, ICT, AREA TECNICA E DIREZIONE		AREA AMM.VA, ICT, AREA TECNICA E DIREZIONE	
A.1	Ricavi delle prestazioni	0	0%	0	0%
A.5	Altri ricavi e proventi	254.889	100%	431.000	100%
	TOTALE RICAVI	254.889		431.000	
	COSTI D'ESERCIZIO				
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	1.623	0%	7.600	1%
B.7	Costi per servizi	363.291	48%	398.025	44%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	1.997	0%	2.047	0%
B.9	Costi di personale	329.609	44%	416.322	47%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	42.100	6%	59.269	7%
B.14	Oneri diversi di gestione	15.063	2%	11.578	1%
	TOTALE COSTI	753.683		894.841	

		2019 CONSUNTIVO		2021 PREVISIONALE	
	RICAVI D'ESERCIZIO	TOTALE AFOL		TOTALE AFOL	
A.1	Ricavi delle prestazioni	5.609.896	72%	5.519.246	70%
A.5	Altri ricavi e proventi	2.128.892	28%	2.403.903	30%
	TOTALE RICAVI	7.738.789		7.923.150	
	COSTI D'ESERCIZIO				
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	64.180	1%	99.940	1%
B.7	Costi per servizi	2.123.681	28%	2.301.733	29%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	54.485	1%	65.775	1%
B.9	Costi di personale	5.168.658	67%	5.100.401	65%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	236.303	3%	232.736	3%
B.14	Oneri diversi di gestione	63.945	1%	27.809	0%
	TOTALE COSTI	7.711.252		7.828.395	
		27.536	0	94.755	

5.3 Gestione finanziaria

Nel corso degli anni l'Area ha acquisito padronanza degli strumenti di gestione e previsione finanziaria e soprattutto li ha adattati ad una realtà pubblica che non opera prevalentemente a mercato ma presenta invece peculiarità che solo a prima vista possono semplificarne la lettura. A tal proposito, sono stati posti sotto controllo alcuni elementi specifici del bilancio. In particolare:

Elementi reddituali:

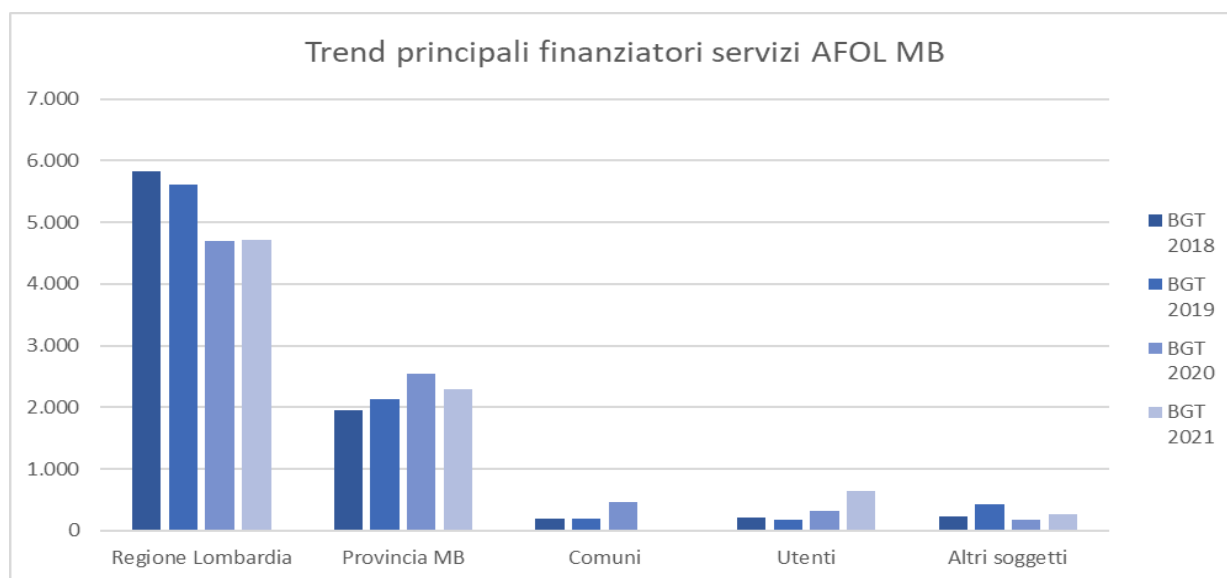
- volume di ricavi di servizi erogati
- Costi variabili;
- margini di contribuzione;
- Costi fissi;
- MOL.

Elementi finanziari:

- Crediti verso enti pubblici in primis, clienti privati e ratei attivi;
- Debiti verso fornitori e fatture da ricevere soprattutto di enti Partners;

- Investimenti in ammodernamento strutturale e di laboratorio.

Uno degli obiettivi costantemente perseguiti in azienda è stato quello di ridurre i tempi di incasso delle fatture emesse o più precisamente di procedere nel più breve tempo possibile alla fatturazione dei servizi erogati e soggetti a rendicontazione, a fronte di verifica ispettiva. Tuttavia questo non è semplice considerando la natura dell'attività e il fatto che a fronte di utenti che sono i destinatari dei nostri servizi, le risorse sono poi erogate dietro un processo di rendicontazione lungo e oneroso dal punto di vista amministrativo. Di seguito la tabella dei nostri principali finanziatori (Regione Lombardia e Provincia di Monza Brianza):



Finanziatori Servizi AFOL	BGT 2018	BGT 2019	BGT 2020	BGT 2021
Regione Lombardia	5.830	5.606	4.694	4.721
Provincia MB	1.950	2.126	2.547	2.294
Comuni	190	200	466	4
Utenti	212	168	310	633
Altri soggetti	228	419	175	271
Totale	8.411	8.518	8.193	7.923

Ad oggi i tempi medi di incasso sono vicini all'anno, a fronte di tempi medi di pagamento che sono costantemente sotto i 60 gg. Ciò significa che l'Agenzia opera in costante anticipazione di cassa per 10 mesi su 12.

Per la gestione e mitigazione del rischio si rimanda all'apposito paragrafo "Aree di rischio".

5.4 Piano annuale degli investimenti

La programmazione degli investimenti è un tema importante per l'Agenzia, visto il volume degli stessi realizzati negli anni. Tuttavia, il mutato ciclo finanziario derivante principalmente dalle modifiche del sistema di finanziamento dei principali dispositivi regionali come quello dotale basato sulla regola del saldo, ha ridotto dal 2015 in poi i livelli di autonomia finanziaria dell'Agenzia, portandola ad operare in anticipazione di cassa per 3/4 dell'esercizio, riequilibrando livelli ottimali di liquidità solo nella seconda parte degli esercizi.

Considerando che il ricorso all'anticipazione è funzionalmente connesso con il ciclo del capitale circolante dell'azienda e cioè strettamente legato al regolare pagamento dei costi di struttura rappresentati quasi interamente da stipendi (e dei relativi oneri contributivi e previdenziali) di dipendenti, collaboratori nonché delle terze parti, il Piano degli Investimenti di seguito riportato potrà essere realizzato solo se adeguatamente autofinanziato dalla gestione operativa dell'Azienda.

Di seguito il piano di dettaglio con le seguenti voci:

Piano Investimenti Descrizione	Totale A.F.O.L. Monza Brianza	CFP		CFP	C.P.I. Cesano	C.P.I.	C.P.I.	C.P.I.	CPI	Investimenti
		Meda	Seregno	Concorezzo	Maderno	Monza	Seregno	Vimercate		Comuni
Immobilizzazioni Materiali										
PC e macchine elettroniche d'ufficio	20.000	8.000	0	0	0	0	0	0	0	12.000
Mobili ed arredi per uffici e aule	20.000	0	20.000	0	0	0	0	0	0	0
Attrezzature di lab.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Impianti specifici	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Beni strumentali inf. Euro 516,46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Immob. Materiali	40.000	8.000	20.000	0	0	0	0	0	0	12.000
Immobilizzazioni Immateriali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenze 'uso software varie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Spese adattamento locali di terzi	192.500	0	40.000	0	0	0	0	0	0	152.500
Nuovi modelli organizzativi - revisioni di processo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avvio Anno Scolastico 2020/21 (COVID)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Immob. Immateriali	192.500	0	40.000	0	0	0	0	0	0	152.500
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2021	232.500	8.000	60.000	0	0	0	0	0	0	164.500

A parte un modesto investimento sul rinnovo delle attrezzature informatiche e di parte degli arredi, la quota principale degli investimenti nel 2021, al netto del Piano di Potenziamento dei CPI, riguarderà la realizzazione dei lavori previsti per l'ottenimento del certificato prevenzione incendi VV.FF. Nel 2020 i lavori previsti non sono stati realizzati a causa dello stato d'emergenza sanitaria e della chiusura totale delle attività che si è protratta per alcuni mesi. Come indicato nella tabella che segue, il progetto e le attività di adeguamento edificio/edili ed impianti della sede di Seregno, richiederanno un impegno economico/finanziario stimato di circa €480.000,00 per il periodo 2020-2024. Nel 2021 è stata riprogrammata e pianificata la realizzazione delle seguenti attività, secondo la seguente ipotesi di sviluppo pluriennale:

VVF edificio scolastico Seregno via Monterosa, 10- piano Investimenti						
Lavori di adeguamento strutture scolastiche alle norme antincendio	2020	2021	2022	2023	2024	Totale
imp. rete idr. + stazione di pressurizzazione	14.900 €					14.900 €
progettazione , direzione lavori e coordinamento sicurezza		35.000 €	15.000 €	15.000 €		65.000 €
edili		90.000 €	120.000 €	110.000 €		320.000 €
impianti tecnologici			25.000 €	30.000 €		55.000 €
pratiche amministrative ente locale + ca	5.000 €				10.000 €	15.000 €
acquisizione certificato prevenzione incendi Seregno + rinnovo	5.000 €	5.000 €			5.000 €	15.000 €
	24.900 €	130.000 €	160.000 €	155.000 €	15.000 €	484.900 €

La restante parte della quota del piano degli investimenti, pari a circa € 40.000, sarà destinata all'avvio dei lavori di pavimentazione della sede di Seregno, investimento che si prevede protrarsi nel triennio 2021-2023.

Con riferimento alle indicazioni contenute nel paragrafo 4.4. relative al Piano di potenziamento dei CPI, si prevede di effettuare i seguenti investimenti. L'impatto sul CE sarà illustrato nel Capitolo 5.5. Analisi dei risultati settoriali – Servi al lavoro –.

Piano Investimenti	Totale A.F.O.L. Monza Brianza	C.P.I. Cesano Maderno	C.P.I. Monza	C.P.I. Seregno	C.P.I. Vimercate
Immobilizzazioni					
Immob. In Corso - Acquisto Sede Monza	0				
Immob. In Corso - Progettazione e Pratiche	495.000	105.000	140.000	140.000	110.000
Attrezzature di lab.	0				
Impianti specifici	0				
Beni strumentali inf. Euro 516,46	0				
Immob. In Corso -Dotazione ICT Cespiti	150.000	50.000	50.000	50.000	
Immob. In Corso - Spese adatt. locali di terzi	600.000	100.000	500.000		
Manutenzioni Straord.	70.000	50.000		20.000	
Immob. In Corso - CUC ANAC Pubblicazione Gare	50.000	12.500	12.500	12.500	12.500
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2021	1.365.000	317.500	702.500	222.500	122.500

Si specifica che, sulla base della progettazione esecutiva, che sarà successivamente redatta da professionisti specializzati in progettazione edilizia, gli importi sopra indicati potrebbero variare sia in termini di destinazione di voce di spesa, sia per l'eventuale riallocazione tra una sede e l'altra, fermo restando la disponibilità massima delle risorse destinate alla Provincia di Monza, come previsto dal Piano Regionale di Potenziamento dei CPI.

5.5 Analisi dei risultati settoriali

Nella presente sezione si riportano le performance attese delle aree di business aziendale vale a dire Area Formazione, Area Lavoro e quella relativa ai servizi di rete e di assistenza tecnico-amministrativa.

5.5.1 Servizi Formativi e di Orientamento

L'Area Formazione evidenzia una proposta programmatica che risente in maniera significativa, come già anticipato nel precedente paragrafo, del fatto che a partire dal mese di febbraio 2020 i servizi formativi di Afol MB sono stati fortemente condizionati dai provvedimenti emergenziali adottati dalle autorità competenti per fronteggiare il Coronavirus, meglio noto come COVID-19.

A fronte dell'evoluzione degli eventi pandemici e del periodico aggiornamento delle misure contenitive da adottare per la definizione e le modalità di erogazione dell'offerta formativa, si ipotizza che la complessità dello scenario in cui operare si protrarrà anche nell'anno 2021.

A partire da queste considerazioni si è assunto come dato di riferimento per la costruzione delle poste di ricavo il consuntivo 2019.

I ricavi 2021 dell'Area sono stimati in 4 milioni e 430 mila euro, in leggera diminuzione, rispetto al 2020, del 4% circa.

Nel dettaglio, i ricavi istituzionali derivanti dai servizi formativi in DDIF finanziati con il sistema dotale sono valutati stabili e pertanto valorizzati con importo uguale al 2020 e in leggera crescita rispetto al 2019, per incremento del contingente del sistema duale.

Per quanto riguarda i ricavi del percorso di alta formazione specialistica sul restauro dei legni antichi, finanziato con il bando "Lombardia Plus", si stima una diminuzione per effetto della proroga della durata dell'avviso regionale posticipato a fine dicembre 2021.

Stesso criterio di stima, in leggera diminuzione, la definizione dei ricavi dei moduli di formazione in apprendistato professionalizzante dovuta all'incertezza dei tempi di rifinanziamento del catalogo provinciale. Ad oggi si prevede solo una redistribuzione dei fondi esistenti a copertura delle attività del primo semestre 2021. Si è in attesa di conoscere con determinazione provinciale l'importo assegnato ad Afol MB.

Per quanto riguarda la formazione autofinanziata, per le motivazioni richiamate in premessa, si definisce un ricavo non distante dal valore di consuntivo 2019 anche se di poco inferiore.

Si confermano le poste di ricavo dei servizi formativi legati alle politiche attive del lavoro, da erogare in stretta sinergia con l'area lavoro, finanziati con i dispositivi regionali DUL, GG, ADR e crisi aziendali.

Sul versante dei costi si segnala quanto già detto nel paragrafo 5.1 dedicato all'andamento della gestione e in particolare una riduzione delle previsioni di spesa del personale.

Il totale del costo del personale di area, è stimato in diminuzione del 1% rispetto al budget 2020; rispetto al precedente biennio, si prevede una differente bilanciamento dei costi tra personale dipendente, contratti di somministrazione e contratti P. IVA: l'83% del costo è imputato ai contratti a tempo indeterminato per lo svolgimento dei servizi formativi istituzionali dei percorsi in DDIF, il restante 17% è ripartito tra contratti in somministrazione

(3%) e contratti P. IVA (14%); l'ultima posta di costo è quasi esclusivamente imputata ad attività variabili extra DDIF.

Risultato della Gestione	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Totale Costo del personale	€ 3.534.666	€ 3.328.345	€ 3.265.376
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 2.873.449	€ 2.597.433	€ 2.708.517
Totale personale in somministrazione	€ 208.000	€ 233.923	€ 95.730
Totale costo personale non dipendente	€ 453.217	€ 496.989	€ 461.129
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	87%	85%	86%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	13%	15%	14%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	66%	61%	63%
Risultato della Gestione	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ricavi da servizi	€ 4.671.000	€ 4.456.274	€ 4.315.657
Ricavi da contributi	€ 171.357	€ 160.960	€ 114.000
Totale Ricavi e Contributi	€ 4.842.357	€ 4.617.234	€ 4.429.657
Totale Costi di produzione	€ 4.619.651	€ 4.295.880	€ 4.126.203
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 1.869.241	€ 1.699.826	€ 1.863.887
Margine Commerciale Netto	€ 1.862.241	€ 1.692.826	€ 1.862.972
EBIDTA	€ 266.878	€ 271.943	€ 180.631
EBIT	€ 100.548	€ 140.999	€ 70.521
Reddito operativo (ante imposte)	€ 100.548	€ 140.999	€ 70.521
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,4

Formazione Conto Economico Analitico € /000	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Doti DDIF	3.050	3.038	3.038
Quote disabili	258	261	261
Doti dispersione	0	0	0
Sistema Duale	250	368	368
Alta Formazione/Specialistica	130	220	90
Formazione autofinanziata	168	170	150
Apprendistato	40	40	30
Formazione finanziata/Dote Unica	640	240	240
Garanzia giovani	0	30	30
ADR lavoro		60	60
Crisi Aziendali	80	30	30
Altri progetti a Bando	55	0	19
Unitel / contributi ddiff + contributi restauro	164	140	114
Contributi c/capitale	7	21	0
ricavi diversi (Sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	0	0	0
TOTALE RICAVI	4.842	4.617	4.430

5.5.2 Servizi al Lavoro

Si prevede che l'Area Lavoro continui a risentire delle mutate condizioni del contesto come nel 2020, con effetti diretti sulle performance aziendali, come mostrato nel prospetto di seguito riportato.

I ricavi dell'Area sono stimati a 2 milioni e 878 mila Euro, complessivamente in aumento rispetto al budget 2020 dell'3,2%.

Ciò è in gran parte dovuto alle maggiori risorse derivanti dalla Convenzione stipulata con Provincia per la gestione dei servizi di rete al lavoro e dai trasferimenti riferiti al piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (sia a copertura delle risorse temporanee nelle more dei concorsi, sia per l'adeguamento delle sedi dei CPI), da intendersi sotto forma di contributi. L'andamento delle attività dovrà, in ogni caso, essere costantemente monitorato, in funzione dell'impatto socio-economico derivante dagli effetti pandemici.

Con specifico riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, si riporta di seguito l'impatto economico e finanziario previsto per il 2021.

Si ipotizza, sulla base delle prime interlocuzioni con le Amministrazioni Regionali, Provinciali e Comunali di riferimento, di avviare, attraverso opportune gare d'appalto previste nel 2021, le seguenti attività che rispondono all'obiettivo di adeguare le sedi CPI al previsto organico potenziato:

- uno studio di fattibilità per l'adeguamento logistico delle strutture dei CPI, redatto da professionisti specializzati e spese di adattamento di locali di terzi (Monza, Seregno, Cesano Maderno, Vimercate) per una stima complessiva massima di 1.245.000€, che comprendono prevalentemente i costi di progettazione integrata (edile, impiantistica e progettazione arredi interni definitiva/esecutiva e coordinamento di sicurezza in fase di progettazione ed eventuali ulteriori studi di fattibilità e tecnici necessari);
- spese per l'espletamento delle gare (CUC/ANAC...) per 50.000€;
- manutenzioni straordinarie sulle sedi esistenti di Cesano Maderno e Seregno per un totale di 70.000€.

Quanto sopra, per un totale di 1.365.000€, rappresenta la spesa (impatto finanziario) previsto per il 2021 relativa agli investimenti in immobilizzazioni, a cui corrisponde un impatto nel conto economico pari a 14.000€ per ammortamenti e corrispondenti contributi a totale copertura.

Alle spese per investimenti si aggiungono le seguenti spese correnti, con impatto solo economico:

- Costi per somministrazione di risorse umane temporanee per 111.549€;
- Servizi professionali per l'osservatorio del MDL per 22.000€;
- Ammortamenti DGR anno 2019 - 18.513€;
- Manutenzioni ordinarie - 18.146€;
- Noleggi attrezzature e licenze software 70.915€;

Piano potenziamento - Tabella impatto economico - finanziario 2021

	finanziario 2021			impatto CE 2021	CE costo	CE ricavo
SEDI						
Investimenti			note			
spese adattamento locali terzi Monza	690.000 €	immobilizzazioni in corso	area ammortizzabile a fine lavori	- €		
spese adattamento locali terzi Vimercate	110.000 €	immobilizzazioni in corso	area ammortizzabile a fine lavori	- €		
spese adattamento locali terzi Seregno	190.000 €	immobilizzazioni in corso	area ammortizzabile a fine lavori	- €		
spese adattamento locali terzi Cesano	255.000 €	immobilizzazioni in corso	area ammortizzabile a fine lavori	- €		
CUC/ANAC/pubblicazione gare	50.000 €	immobilizzazioni in corso	area ammortizzabile a fine lavori	- €		
manutenzioni straordinarie su sede esistente Cesano	50.000 €	immobilizzazioni	area ammortizzabile nel 2021	10.000,00 €	ammortamento	contributo c/capitale
manutenzioni straordinarie su sede esistente Seregno	20.000 €	immobilizzazioni	area ammortizzabile nel 2021	4.000,00 €	ammortamento	contributo c/capitale
Totale investimenti	1.365.000 €					
spese correnti						
manutenzioni ordinarie correnti	18.146 €			18.146,00 €	manutenzioni ordinarie	contributi c/esercizio
ICT spese correnti (licenze d'uso e noleggi)	70.915 €			70.915,00 €	noleggi attrezzature e licenze software	contributi c/esercizio
TOTALE SEDI piano fattibilità (finanziario)	1.454.061 €					
SEDI DGR anni precedenti						
ammortamento DGR 16K	0			2.797,00 €	ammortamento	contributo c/capitale
ammortamento DGR 60K	0			6.000,00 €	ammortamento	contributo c/capitale
ammortamento DET 72K	0			9.716,00 €	ammortamento	contributo c/capitale
spese correnti						
Risorse TEMP potenziamento	104.383 €			104.383,00 €	costo personale somministrazione	contributi c/esercizio
Risorse TEMP potenziamento	7.166 €			7.166,00 €	commissioni serv somministrazione	contributi c/esercizio
spese correnti						
MDL	20.000 €			20.000,00 €	servizi professionali vari	contributi c/esercizio
MDL	2.000 €			2.000,00 €	altri materiali di consumo	contributi c/esercizio
				spese correnti	222.610,00 €	
				spese investimenti	32.513,00 €	

Il valore del trasferimento provinciale relativo al contratto di servizio per la gestione dei CPI è stimato prudenzialmente a complessivamente € 1.150.000,00.

Si stimano invece minori ricavi dai servizi, soprattutto per effetto delle scadenze dei contratti di servizio per la gestione degli sportelli Comunali che hanno aderito alla convenzione Provincia/Comuni e vengono pertanto trasferiti ad AFOL come contributi.

I principali indicatori (EBIT) testimoniano una sostanziale tenuta dell'equilibrio gestionale.

La copertura dei costi fissi dopo il MOL rappresenta ancora per l'area il principale aspetto da monitorare sulla gestione, e questo per effetto delle mancate marginalità derivanti dai servizi dotati regionali.

Tuttavia, il programma di potenziamento dei CPI, e l'immissione di nuovo personale in distacco, previsto nel corso dell'anno 2021, dovrebbe garantire l'equilibrio dell'area dandole sostenibilità nel medio-lungo termine.

Risultato della Gestione	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Totale Costo del personale	€ 2.172.691	€ 2.043.151	€ 1.944.779
Totale costi diretti di personale dipendente di Area	€ 1.612.440	€ 1.561.059	€ 1.406.210
Totale personale in somministrazione	€ 230.000	€ 273.172	€ 290.394
Totale costo personale non dipendente	€ 330.251	€ 208.920	€ 248.175
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	85%	90%	87%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	15%	10%	13%
% Costi del personale dip su ricavi della gestione caratteristica	59%	66%	59%
Risultato della Gestione	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ricavi da servizi	€ 1.925.000	€ 1.436.000	€ 1.019.119
Ricavi da contributi	€ 1.201.055	€ 1.352.348	€ 1.858.903
Totale Ricavi e Contributi	€ 3.126.055	€ 2.788.348	€ 2.878.023
Totale Costi di produzione	€ 2.862.392	€ 2.607.816	€ 2.621.382
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 987.988	€ 853.941	€ 1.046.589
Margine Commerciale Netto	€ 985.488	€ 849.061	€ 1.046.589
EBIDTA	€ 94.429	€ 59.218	€ 86.921
EBIT	€ 45.681	€ 177	€ 23.707
Reddito operativo (ante imposte)	€ 45.681	€ 177	€ 23.707
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,4	€ 1,4	€ 1,5

Conto Economico Analitico	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Area Lavoro	Importi	Importi	Importi
RICAVI			
Garanzia giovani	350.000	100.000	80.000
ADR Lavoro	0	65.000	40.000
Crisi Aziendali	150.000	100.000	100.000
Sportelli Lavoro	200.000	466.000	4.120
Dote Unica Lavoro	670.000	130.000	130.000
LIFT - PAL DISABILI	355.000	400.000	455.000
Servizi alle imprese	0	150.000	150.000
Altri progetti	200.000	25.000	60.000
Contratto Servizio Provincia MB servizi amm.vi e certificativi	950.000	950.000	850.000
Contratto di Servizio assistenza SOD	230.802	370.095	343.150
Contributi c/capitale	20.253	32.253	32.594
TOTALE RICAVI	3.126.055	2.788.348	2.878.023

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

In questa sezione vengono riportate le risorse relative al contributo previsto dalla Convenzione Quadro che fa riferimento ad Interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa in tema di:

- a) Attività di marketing, comunicazione e promozione territoriale;
- b) Sviluppo di un network territoriale basato sull'information knowledge.

Il contributo stanziato a budget per il 2021 è pari a 184.470 e rappresenta il valore per le attività svolte dal personale AFOL sui servizi sopra riportati.

Report Economico - Finanziario CDC	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Totale Costo del personale	€ 141.896	€ 184.470	€ 183.228
Totale costo personale dipendente	€ 141.896	€ 184.470	€ 183.228
Totale personale in somministrazione	€ 0	€ -	€ -
Totale costo personale non dipendente	€ 0	€ -	€ -
% Costi del personale dipendente su tot costi del personale	100%	100%	100%
% Costi del personale non dipendente su tot costi del personale	0%	0%	0%
% Costi del personale dip. su ricavi della gestione caratteristica	95%	100%	99%
Risultato della Gestione	Budget 2019	Budget 2020	Budget 2021
Ricavi da servizi	€ 150.000	€ 0	€ 0
Ricavi da contributi	€ 0	€ 184.470	€ 184.470
Totale Ricavi e Contributi	€ 150.000	€ 184.470	€ 184.470
Totale Costi di produzione	€ 143.896	€ 184.470	€ 185.969
Margine Operativo Lordo (MOL)	€ 150.000	€ 184.470	€ 184.470
Margine Commerciale Netto	€ 150.000	€ 184.470	€ 181.872
EBIDTA	€ 6.104	€ 0	-€ 1.356
EBIT	€ 6.104	€ 0	-€ 1.499
Reddito operativo (ante imposte)	€ 6.104	€ 0	-€ 1.499
Ricavo per € di spesa personale	€ 1,1	€ 1,0	€ 1,0

5.6 Aree di rischio

Gestione Economica

Sulla base di quanto evidenziato nelle relazioni di periodo 2020 e in relazione all'attuale proposta di budget, le risorse collegate alle due principali linee di finanziamento delle politiche attive regionali, Dote Unica e Garanzia Giovani, sono state stimate in relazione alle modalità e novità introdotte dalle attuali fasi dei dispositivi citati, che hanno già dal 2019 ridotto i contingenti disponibili e modalità di accesso.

I volumi delle attività, che sono stati ridotti nel 2020 a causa della temporanea sospensione dei servizi e delle modalità sperimentali attivate per far fronte alle misure di contenimento del contagio COVID-19, dovranno essere costantemente monitorati in funzione dell'evoluzione della pandemia e saranno condizionati da eventuali ulteriori sospensioni/modalità di erogazione derivanti dalle normative di riferimento, oltre che dai tempi di ripresa dell'economia e del mercato del lavoro, che rappresenta, attraverso gli esiti occupazionali, il risultato ultimo dell'efficacia delle politiche attive del lavoro.

Al fine di compensare la perdita di marginalità, sono stati più che proporzionalmente ridotti i costi riferiti all'erogazione dei servizi professionali direttamente correlati ai servizi Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani.

Sono stati inoltre analizzati potenziali riposizionamenti sullo sviluppo di altre linee di servizio/finanziamento, in un'ottica di possibile, benché graduale, diversificazione dei servizi e conseguente contenimento dei rischi presenti e futuri derivanti dal permanere delle condizioni sopradescritte.

In particolare sono state rinforzate le linee afferenti alle entrate derivanti dai contributi istituzionali e dal piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego e le politiche attive del lavoro.

6. COMPLIANCE

6.1 La prevenzione della corruzione

Afol Monza e Brianza ha già adottato a partire dal 2013-15, il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione, anticipando le “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” – determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015.

Nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell’art. 1 comma 9 della L. 190/2012 in linea con quanto inserito nel Piano nazionale anticorruzione, delinea le seguenti attività:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell’art. 1, comma 16, della l. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni di Afol, tra le quali;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l’attuazione delle decisioni di Afol in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell’adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l’ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- previsione di procedure per l’aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- Sviluppo di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull’implementazione del modello da parte dell’amministrazione vigilante.

Con la definizione e attuazione del Piano Triennale Afol MB intende inoltre:

- a) assicurare l’accessibilità ad una serie di dati, notizie ed informazioni concernenti il proprio operato;
- b) consentire forme diffuse di controllo sociale a tutela della legalità, della cultura dell’integrità ed etica pubblica;
- c) garantire una buona gestione delle risorse pubbliche attraverso il “miglioramento continuo” nell’uso delle stesse e nell’erogazione dei servizi ai clienti.

Nel prossimo anno particolare attenzione sarà posta alle seguenti specificità:

- a) Tracciabilità dei flussi finanziari e tenuta dei libri contabili;
- b) Separazione dei compiti e condivisione dei flussi tra più funzioni;
- c) Sviluppare procedure autorizzative e limitazione dei poteri per il rispetto dei principi contabili in essere;
- d) Monitorare i livelli di rischio;
- e) Monitorare e sviluppare la Trasparenza Amministrativa.

6.2 La trasparenza amministrativa

Afol, 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. In particolare gli obiettivi da perseguire si possono dettagliare come:

- 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/OiV;
- 4) Aggiornamento costante della sezione del sito “Amministrazione Trasparente”;
- 5) Coordinamento con l’NdV/OiV.

Con l’introduzione della gestione documentale e con l’implementazione di alcuni flussi documentali sul software “Docsuite”, molti documenti verranno pubblicati direttamente alla fine del flusso di creazione. Obiettivo è sviluppare ulteriormente la sezione “amministrazione trasparente” direttamente popolata attraverso il la gestione documentale “Docsuite”.

6.3 La conformità al D.Lgs. 231/2001

Afol 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”.

L’adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 è un requisito obbligatorio richiesto da Regione Lombardia per tutti gli enti accreditati ai servizi di formazione e lavoro. 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 di riferimento sono i seguenti:

- Aggiornare il modello di organizzazione gestione e controllo integrandolo con quanto previsto da eventuali aggiornamenti normativi;
- Promuovere attività di informazione/formazione rivolte al personale dipendente con particolare riferimento alle integrazioni di cui al punto precedente;
- Aggiornare il documento di analisi dei rischi nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa;
- 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;
- Collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel rafforzamento dei controlli nelle aree più esposte ai rischi di commissione dei reati individuati dalla 231, monitorare l'inoltro dei flussi informativi dall'azienda verso l'organismo stesso, promuovere iniziative tese alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'importanza del rispetto delle procedure volte a contrastare fenomeni illeciti e delittuosi;
- Favorire l'integrazione dei sistemi dei controlli della 231 con la L. 190/2012 (anticorruzione) al fine di renderli più efficaci e il rispetto delle indicazioni dell'ANAC.

6.4 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 9001:2015, 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.

Più in generale l'obiettivo è mantenere e sviluppare ulteriormente il proprio sistema qualità, attraverso le seguenti azioni:

- a) 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;
 - Sede di via Cernuschi – Monza;
- b) Promuovere la metodologia dell’Audit Strutturato su ciascuna unità operativa;
 - c) Supportare la creazione di eventuali nuove procedure e modelli;
 - d) Mantenere i rapporti con l’organismo di certificazione per gli audit esterni di certificazione;
 - e) Preparare il Sistema Qualità alla verifica ispettiva per la conferma della certificazione;
 - f) Implementare azioni di preventive;
 - g) Gestire le azioni correttive e non conformità.

6.5 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 (D. Lgs. 196/2003 e sue modificazioni D. Lgs. 101/2018).

Afol ha iniziato un percorso di adeguamento e aggiornamento di tutto il sistema “Privacy” aziendale alle indicazioni del Nuovo Regolamento Europeo UE 2016/679 (GDPR) sulla Sicurezza dei Dati. Allo scopo è stato nominato il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO Data Protection Officer).

Parallelamente si intende consolidare le procedure e i processi di lavoro aziendali coerentemente alle disposizioni di legge. In particolare gli obiettivi operativi sono:

- a) pianificare ed eseguire Audit interni strutturati;
- b) adeguare i processi e le procedure rilevati durante gli Audit;
- c) Monitorare e gestire il registro dei trattamenti;
- d) Monitorare e gestire i rischi inerenti;
- e) Gestire tutta la documentazione in termini di nomine, informative e procedure;
- f) Gestire la procedura delle violazioni;
- g) adeguare l’infrastruttura informatica in conformità alla gestione e alla sicurezza dei dati;
- h) aggiornare il sistema per la sicurezza dei dati in relazione alla creazione di nuovi processi insiti nello sviluppo del Sistema Informativo.

6.6 Codice dell’amministrazione digitale (CAD)

La digitalizzazione dei procedimenti e la dematerializzazione è un tema che negli anni Afol ha approfondito e implementato, coerentemente con quanto disposto dal CAD. Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) è un testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l’informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese.

Afol ha intrapreso azioni mirate alla digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti attraverso la “gestione documentale”. Tra i flussi più importanti digitalizzati si possono

menzionare: il protocollo informatico, la gestione informatica dei procedimenti amministrativi (Verbali dell'Amministratore Unico e le Determinate del DG), Archivi, fascicoli e altro.

Tutti i flussi documentali sono istanziati all'interno di un'applicazione per la gestione documentale e, per tutti i documenti che prevedono una firma, sottoscritti con firma digitale.

L'utilizzo dell'applicazione di gestione documentale è in costante evoluzione attraverso le seguenti attività:

- Monitoraggio e miglioramento dei flussi già in essere;
- Implementazione nuovi flussi documentali;
- Condivisione dei documenti tra i diversi uffici;
- Formazione del personale;
- Implementazione di apposite funzionalità di interscambio di dati con il gestionale aziendale;
- Manuale della gestione documentale.

Tutto il processo è gestito, organizzato e monitorato da figure appositamente nominate, quali: il Responsabile della gestione documentale, il Responsabile della Conservazione e il Responsabile per la transizione al digitale, come peraltro previsto dal CAD.

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

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

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

Con specifico riferimento all'emergenza Covid-19, come già anticipato in premessa, a seguito dell'emanazione dei provvedimenti emanati dalle autorità competenti in materia, si è provveduto a regolamentare l'implementazione di dette misure -condividendo le stesse con gli organi di vigilanza competenti- attraverso apposite disposizioni e/o modifiche e integrazioni delle stesse.

Afol MB, considerando l'obiettivo imprescindibile di garantire continuità e idonei standard di qualità di erogazione dei servizi ha costantemente monitorato l'evolversi del quadro epidemiologico e la normativa vigente in materia.

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

Si è inoltre già provveduto a costituire con determinazione n. 91 del 16.04.20 apposito Comitato/Unità di Crisi per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra.

Gli adempimenti previsti circa le necessarie valutazioni in tema di rischio biologico sono state oggetto di apposita integrazione del DVR.

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

In relazione all'attuale incertezza del quadro epidemiologico sarà necessario continuare ad analizzare, approfondire e monitorare costantemente le fasi e i processi aziendali e mettere in atto le attività in-formazione e di addestramento, (in particolare verso gli alunni -lavoratori-dei CFP) di adeguamento e/o di miglioramento delle strutture, degli impianti, delle attrezzature e dei processi lavorativi, in coerenza con le leggi vigenti sul tema.

Il piano annuale si svilupperà attraverso le seguenti dimensioni operative:

Sicurezza ed igiene del lavoro

- Monitorare gli ambienti di lavoro
- Adeguare la segnaletica verticale e orizzontale nelle sedi operative
- Produrre l'analisi strumentale del rischio chimico, delle polveri di legno, del rumore e dei campi elettromagnetici
- Tenuto conto della situazione/stato di emergenza sanitaria creata Afol si è posta l'obiettivo d'integrare con la valutazione del rischio biologico e revisionare i DVR di tutte le sedi operative CFP e CPI.

SPP (Servizio Prevenzione e Protezione)

- Completata la riorganizzazione del SPP, come da proposta presentata dal RSPP, approvata dal DL e condivisa con i direttori d'area e responsabili unità operative
Di fatto è incorso il completamento della formazione di n° 3 ASPP che supporteranno il RSPP nella gestione ed attuazione del piano di miglioramento di salute e sicurezza sul lavoro AFOL MB.

Prevenzione incendi

- CFP Marconi rinnovo SCIA (C.P.I.)
- CFP Terragni in fase di conclusione dell'iter con la presentazione della SCIA per l'acquisizione del C.P.I.
- CFP Pertini: Si riparte con le attività per gli affidamenti degli incarichi professionali e gare dopo il periodo chiusura, un percorso indispensabile per raggiungere l'obiettivo d'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi (C.P.I.), indicativamente si prevede per la sede di Seregno tenuto conto della complessità degli interventi e relativo impegno economico/finanziario, i lavori di adeguamento saranno realizzati in più anni e

limitatamente nel periodo di sospensione delle attività didattiche del CFP S. Pertini di Seregno

- Nel Luglio '17 sono state avviate le pratiche per predisporre la documentazione per la presentazione del progetto da parte del comando del VVF di Milano per la richiesta di rinnovo e/o l'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi (D.M. 16-02-82)
- Nell'Agosto '17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede di Meda
- Nell'Ottobre '17 è stata depositata presso il comando del VVF la richiesta di approvazione del progetto relativo alla sede del CFP-CPI – Seregno
- Successivamente all'approvazione del progetto, verrà avviata la fase di progettazione esecutiva e di realizzazione dei lavori/interventi approvati e/o prescritti dal comando del VVF di Milano
- Verranno predisposti o aggiornati i piani di emergenza incendio (D.M. 10-03-98), i piani analisi e programmazione delle prove di evacuazione nelle sedi di Afol MB
- Verrà presentata la pratica SCIA presso il comando dei VVF di Milano per l'ottenimento del C.P.I. per entrambe le sedi.

Sicurezza delle macchine ed attrezzature laboratori

- Mantenimento ed aggiornamento del piano di manutenzione programmata e monitorare lo stato tecnologico e messa in sicurezza delle macchine.

In-Formazione

- Mantenimento ed aggiornamento della In-Formazione dei lavoratori, nel rispetto dell'accordo stato regione del 21/12/2011 e s.m.i.
- Mantenimento ed aggiornamento la In-Formazione del personale con ruolo specifico nel SPP di Afol MB, addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS e RSPP
- In-Formazione degli alunni – attività stage curricolare, alternanza lavoro-studio oltre alla informazione-formazione prevista nel piano didattico, mantenimento e consolidamento delle attività formative e l'aggiornamento del libretto formativo personale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro dello studente-lavoratore –strumento operativo e di valutazione delle competenze acquisite, (riferimento, risultanze del gruppo di lavoro, comitato provinciale Ex art.7 D.Lgs.81/08 dell'ASL di Monza Brianza_2015).

Stress Lavoro Correlato (SLC)

- Attività di aggiornamento e revisione biennale, ultima revisione effettuata nel 2019
- La prossima attività d'aggiornamento e revisione, indagine DVR -SLC, sarà pianificata nel 2021.

Infortuni

- Monitoraggio andamento, mantenere una azione/continua di sensibilizzazione del personale docente ed alunni riguardo gli infortuni (cause e comportamenti), adozione e corretto utilizzo dei DPI.

Meda, ___ ottobre 2020

L'Amministratore Unico
(f.to Marcello Correrà)

Il Direttore Generale
(f.to Barbara Riva)

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i.)

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

D6-37-54-B8-11-25-BD-FE-14-CA-88-B1-83-AF-B8-7F-A3-97-4A-F5

CAdES 1 di 3 del 30/10/2020 12:52:47

Soggetto: BARBARA RIVA

S.N. Certificato: 6D16 3A

Validità certificato dal 19/02/2018 12:49:40 al 04/05/2021 22:59:59

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 2 di 3 del 30/10/2020 13:10:44

Soggetto: MARCELLO MARIO ROSARIO CORRERA

S.N. Certificato: 6134 44

Validità certificato dal 14/12/2017 15:15:00 al 14/12/2020 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 3 di 3 del 30/10/2020 13:22:57

Soggetto: STEFANIA CROCI

S.N. Certificato: 00FF 288F

Validità certificato dal 09/01/2020 12:36:12 al 09/01/2023 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
