



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

Piano Programma 2019

1. SOMMARIO

2. Premessa	3
3. Analisi del contesto	11
4. Organizzazione e risorse umane	18
5. Servizi	22
5.1 Area lavoro	22
5.2 Area formazione/orientamento.....	35
6. ICT	52
6.1 Il sistema informatico e informativo.....	52
6.2 La comunicazione	56
7. Area tecnica.....	58
7.1 Acquisti	58
7.2 Patrimonio.....	58
7.3 Salute e Sicurezza	60
8. Compliance	62
8.1 La prevenzione della corruzione	62
8.2 La trasparenza amministrativa	63
8.3 La conformità al D.lgs. 231/2001	63
8.4 La certificazione della Qualità aziendale	64
8.5 Privacy	65
8.6 Codice dell'amministrazione digitale (CAD)	66
9. Il bilancio preventivo.....	67
Premessa	67
9.1. Il conto economico 2019.....	71
9.2 Il piano degli investimenti.....	74

2. PREMESSA

Il perimetro di azione all'interno del quale ha operato l'Agenzia in questi ultimi anni ha evidenziato la necessità di monitorare l'evoluzione di alcune forme di riassetto giuridico-normativo e organizzativo, che in sintesi hanno riguardato :

- La Riforma degli Enti Territoriali di Area Vasta;
- 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 e poi prorogata al 30.06.18 , in virtù della L. 27 dicembre 2015 (Legge di Bilancio dello Stato 2018), con l'obiettivo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i Centri per l'Impiego;
 - 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 conferma da parte della Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB della gestione delle attività e funzioni in materia di mercato del lavoro ai sensi dell'art.11, comma 4 del D.Lgs.14/09/2015 n. 150, mediante sottoscrizione di appositi contratti di servizio;
- Il consolidamento dell'impianto organizzativo e didattico del sistema duale per i percorsi di istruzione e formazione professionale, rilevante per la promozione di forme di alternanza scuola lavoro (lavorare a scuola e studiare in azienda) e la comunicazione efficace delle opportunità offerte ai giovani per la transizione dalla scuola al lavoro e, con particolare riferimento all'apprendistato, quale strumento che consente di formarsi lavorando;
- l'attivazione dei dispositivi di finanziamento regionali a valere sugli assi prioritari del POR 2014-20 con particolare attenzione alle linee di finanziamento riferite a Dote Unica Lavoro e Garanzia Giovani;
- La recente emanazione della Legge del 9 agosto 2018 n.96 *“Disposizioni urgenti per i lavoratori e per le imprese (Decreto Dignità)”*.

Si va configurando per l'Agenzia un orizzonte di particolare complessità ma anche di nuove opportunità. Le recenti Linee di indirizzo contenute nel DDP n. 129 del 18 ottobre 2018 fornite dalla Provincia di Monza e Brianza ad Afol MB in termini di linee di

gestione operative in materia di funzionamento delle risorse finanziarie, umane e strumentali hanno evidenziato la necessità di superare gli aspetti di precarietà che hanno caratterizzato la vita di Afol in questi ultimi anni. In coerenza con tale assunto tale linee individuano una serie di ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi di Afol MB. Essi fanno riferimento più in generale ad un potenziamento dei “servizi di rete” rivolti ai Comuni della Brianza, con l’obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni a supporto del territorio.

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

Il 30/6/2018 si è infatti definitivamente conclusa la fase transitoria di gestione dei Centri per l’Impiego, prevista dal D.lgs. 150/2015 e regolata dalle convenzioni sottoscritte fra Regione Lombardia e Ministero del lavoro e delle politiche sociali e fra Regione Lombardia e Province/Città Metropolitana per gli anni 2015-2018, attraverso le quali è stata assicurata la funzionalità dei servizi mediante il modello organizzativo delineato dalla L.R.22/2006 e dalla L.R 13/2003.

La nuova normativa, all’ art. 1 comma e) - aggiunge al comma 1 dell’art. 2 della LR 22/2006 le specifiche funzioni della Regione: indirizzo, programmazione e coordinamento delle attività svolte dai centri per l’impiego di cui all’articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Tali funzioni saranno esercitate, nel rispetto del principio di sussidiarietà ed in collaborazione con le Province.

Di fondamentale importanza è l’art. 1 comma h), che sostituendo l’art. 4 della LR 22/2006, delega alle Province, secondo il rispettivo ambito territoriale, l’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.

È previsto inoltre 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.

AFOL Monza Brianza, in ragione dell’affidamento dei servizi assegnati con la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 20/06/2013, con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 125 del 16/10/2013 e con i successivi decreti deliberativi presidenziali n. 159 del 29/12/2015, n. 30 del 17/03/2017, n. 148 del 21/12/2017 e

n.20 del 6/3/2018, nonché in forza all'accreditamento Regionale ai servizi al lavoro, ha erogato per il tramite dei propri Centri per l'Impiego i servizi amministrativi, certificativi e di politica attiva per il lavoro.

Pertanto, è nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si vede confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza dovrà perseguire l'obiettivo di garantire ai cittadini, alle istituzioni e alle imprese del territorio un'ampia ed elevata offerta di servizi e progetti, che si caratterizzino per varietà, qualità ed efficacia.

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 rimane una delle peculiarità fondanti su cui si andranno a costruire nuove forme di integrazione e collaborazione con gli Enti locali.

Avviare progettualità innovative di gestione integrata dei servizi e della relazione con l'utenza, sulla base di esperienze già presenti sul territorio e valorizzando rapporti di rete già consolidati diventerà uno degli obiettivi prioritari a cui sarà chiamata l'Agenzia nello sviluppo di:

- servizi di rete realizzati dalla Provincia a favore dei Comuni, realizzati mediante il supporto di Afol, con particolare riferimento ai servizi generali di marketing territoriale e di supporto agli enti locali nonché una nuova progettualità sperimentale di "servizi di rete al lavoro " in grado di garantire la semplificazione dei processi amministrativi e di continuare a rispondere positivamente a tutte le ulteriori richieste provenienti dal territorio, oltre che sviluppare azioni di sistema e servizi territoriali trasversali di livello sovracomunale (es. gestione delle crisi aziendali, osservatorio del mercato del lavoro locale, gestione integrata delle politiche di contrasto alla povertà, etc.);
- servizi di assistenza tecnica per la gestione da parte della Provincia delle attività sul mercato del lavoro delegate dalla Regione (Piano disabili/apprendistato).

Si segnala infine è già in fase di studio un percorso di analisi finalizzato ad estendere l'ambito di azione dell'Azienda e che in tal senso si opererà perché entro il mese di gennaio 2019, anche mediante apposito aggiornamento statutario, si stipuli una convenzione/contratto di servizio di respiro settennale che consentirà ad Afol di agire in un quadro strategico di ampio respiro.

In questo perimetro si inseriscono anche alcune azioni di rivisitazione degli indirizzi dell'offerta formativa in ddif, che l'Agenzia vorrebbe implementare a partire dall'anno formativo 2019/20.

Tali assunti rappresentano i principi che caratterizzano le linee operative e di funzionamento dell'Agenzia per l'anno 2019, 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.

Rimandandone ai prossimi capitoli la disamina approfondita, si declinano i principali obiettivi strategici e operativi a cui Afol MB sarà chiamata nel 2019 a sviluppare la propria azione programmatica.

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

1. Assicurare la gestione dei servizi per l'impiego e l'erogazione delle politiche attive del lavoro previste dal Decreto Legislativo 150 del 2015 e dalle convenzioni sottoscritte tra Stato, Regione e Provincia con il relativo contratto di servizio, alla luce di quanto previsto dalla recente introduzione della L.R. n. 9 del 04 luglio 2018;
2. Gestire lo sportello Eures;
3. Supportare e fornire assistenza tecnica al Servizio Occupazione disabili provinciale;
4. Perseguire gli obiettivi affidati da Regione Lombardia nell'erogazione dei percorsi di politica attiva del lavoro previsti dalla programmazione Dote Unica Lavoro III Fase e Garanzia Giovani II Fase, integrate con altre iniziative di carattere nazionale rivolte a target specifici;
5. Realizzare, in stretto raccordo con l'Area Formazione, azioni di rete volte a contrastare le crisi aziendali, anche con misure sperimentali di inserimento lavorativo;
6. Consolidare il ruolo di supporto al coordinamento nella gestione dei progetti di politica attiva del lavoro di ambito, in collaborazione con i Piani di Zona, a favore delle persone con disabilità;
7. Valorizzare l'esperienza maturata nella gestione degli "Sportelli lavoro" mediante una progettualità sperimentale di "servizi di rete" comunali e sovracomunali in grado di garantire forte saldatura con il territorio e in particolare con gli enti locali in termini di capillarità e prossimità del servizio, a fronte di bisogni stratificati e complessi espressi dall'utenza;
8. Consolidare il ruolo maturato nella realizzazione di progetti che prevedono l'erogazione di misure e servizi di contrasto alla povertà attraverso l'adesione a reti territoriali che coinvolgono le amministrazioni competenti sul territorio in materia di servizi all'impiego, istruzione, formazione e tutela della salute;
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 nuove progettualità, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali;
11. Promuovere accordi di collaborazione con Enti e/o Fondazioni al fine di sviluppare progetti volti a favorire l'inserimento lavorativo e il supporto all'autoimprenditorialità attraverso l'utilizzo di finanziamenti e/o incentivi alle imprese provenienti dal settore privato;
12. Consolidare il Servizio di analisi ed elaborazione dati del Mercato del Lavoro e Politiche Attive favorendo la diffusione di informazioni relative all'andamento occupazionale a livello comunale, sovracomunale e provinciale;
13. Avviare e gestire le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, nelle forme che saranno definite a livello nazionale e regionale a seguito dell'approvazione della Legge di Stabilità 2019.

Per quanto riguarda l'Area Formazione:

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

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione dell'Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Consolidare i sistemi di programmazione, controllo e revisione della tipologia e struttura di alcuni centri di costo, in ottica di maggior aderenza alle strategie e necessità delle aree, con l'obiettivo di accompagnare il percorso di ridefinizione dell'assetto di alcuni segmenti/aree di servizio, mediante l'elaborazione di reportistica economico finanziaria correlata;
2. Accompagnare l'azienda nella ridefinizione organizzativa, giuridica ed economico previdenziale di alcuni segmenti/aree di servizio. Nello specifico nel 2019 si opererà per rendere più efficienti e funzionali alle esigenze del target di riferimento i seguenti servizi: "servizi di rete per il lavoro", DDIF/alternanza/duale e gestionale HR;
3. Realizzare e sviluppare il piano formativo orientato al rafforzamento delle competenze in relazione ai bisogni espressi dalle singole aree, tenuto anche conto degli ambiti formativi previsti nel Piano delle Azioni Positive, nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza oltre che gli adempimenti formativi previsti dal D. Lgs.81/08;
4. Valorizzare le performances individuali e aziendali mediante l'erogazione del Piano delle Performances, tenendo conto di quanto previsto, rispetto al tema, dal nuovo CCNL Enti locali approvato il 21/5/2018;
5. Attuare il Piano delle Azioni Positive 2017-19 valorizzando l'esperienza maturata in questi anni sui temi dell'ambiente di lavoro e del benessere organizzativo, formazione e informazione intesi come innalzamento delle competenze in tema di pari opportunità e politiche di genere, conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, azioni di diffusione, comunicazione e ascolto e benessere organizzativo. Si ricorda che anche nel 2019 sarà prevista la partecipazione diretta di Afol MB a reti progettuali provinciali ed interprovinciali sui temi di cui sopra. Costante sarà anche l'impegno nello studio e analisi di azioni mirate in tema del benessere organizzativo/welfare aziendale, già presente come obiettivo strategico nel piano delle performances dell'ultimo biennio.

L'area ICT sarà invece impegnata a:

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. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative;
7. Servizio di supporto per le Comunicazioni obbligatorie;
8. Sede di Piazza Cambiaghi - Includere dal punto di vista logico\informatico una nuova sede all'interno della LAN\WAN di Afol.

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

Determinante, ai fini dello sviluppo dei servizi oggetto del presente Piano Programma, l'azione di potenziamento della funzione di assistenza tecnica svolta dall'ufficio gare/appalti, che sarà garantita attraverso il rafforzamento della sinergia sviluppata nel corso del 2017 mediante l'adesione di Afol MB alla Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e Brianza.

La corretta gestione del patrimonio immobiliare, dove è evidente la necessità di un continuo aggiornamento e/o adeguamento degli ambienti di lavoro ai requisiti di igiene sanitaria, salute e sicurezza e non ultima la conservazione attraverso una adeguata e corretta pianificazione di interventi manutentivi a medio-lungo termine, dovrà essere garantita e potenziata , anche alla luce dell'affidamento in comodato d'uso di una porzione della sede di Piazza Cambiaghi, concesso dalla Provincia di Monza Brianza ad Afol MB e di ulteriori interventi alle strutture previsti in relazione all'avvio, nell'anno formativo 2018/19, di almeno un nuovo indirizzo afferente alla formazione professionale.

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.

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.

Meda, 31 ottobre 2018

L'Amministratore Unico
(f.to Marcello Correr)

Il Direttore Generale
(f.to Barbara Riva)

3. ANALISI DEL CONTESTO

Quale utile premessa alla comprensione del programma che segue, 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.

L'ISTAT nella nota mensile sull'andamento dell'Economia Italiana dell'Agosto 2018¹, evidenzia un quadro internazionale ancora positivo caratterizzato dal rafforzamento dell'economia statunitense e dalla crescita, seppure a ritmo moderato, dell'area Euro. Nel secondo trimestre del 2018 si registra una significativa accelerazione su base congiunturale del PIL statunitense (+1,0% e +0,5%) mentre, con riferimento all'area Euro, la stima flash relativa al secondo trimestre registra un incremento pari al +0,4%. La crescita è stata sostenuta dagli andamenti positivi di Spagna e Germania (+0,6% e +0,5%) mentre Francia e Italia sono cresciute al di sotto della media europea (+0,2%). Il tasso di disoccupazione registrato a luglio nell'area euro è rimasto stazionario, attestandosi sul livello minimo registrato da novembre 2008 (8,2%).

L'introduzione dei dazi all'importazione da parte dell'amministrazione statunitense ha contribuito in parte all'indebolimento degli scambi mondiali che nel mese di giugno evidenziano una flessione pari al -0,8% come sintesi di una lieve riduzione del commercio in volume per i paesi avanzati (-0,5%) e di una decisa decelerazione delle economie emergenti (-1,2%).

Per quel che riguarda l'economia italiana l'ISTAT nella Nota Flash del secondo trimestre del 2018² sul mercato del lavoro sottolinea un deciso aumento dell'occupazione rispetto al trimestre precedente, in un contesto di diminuzione della disoccupazione e dell'inattività.

Queste dinamiche congiunturali del mercato del lavoro si inseriscono in una fase di lieve decelerazione della crescita del Pil (+0,2% in termini congiunturali e +1,2% su base annua) rispetto al ritmo registrato nei due trimestri precedenti.

¹ Istat – Servizio per l'analisi dei dati e la ricerca economica, sociale e ambientale, Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana n.8 Agosto 2018.

² Istat – Nota Flash del II Trimestre 2018 "Il mercato del lavoro" del 12 settembre 2018.

Dal lato dell'offerta di lavoro, nel secondo trimestre del 2018 l'occupazione cresce a ritmi sostenuti rispetto al trimestre precedente (+203 mila, +0,9 punti) a seguito dell'ulteriore aumento dei dipendenti a termine, della stabilità dei lavoratori a tempo indeterminato e della ripresa degli indipendenti. Il tasso di occupazione aumenta di 0,5 punti percentuali, portandosi al 58,7%. Nei dati mensili più recenti (luglio 2018), al netto della stagionalità, il numero di occupati mostra una lieve flessione rispetto a giugno 2018 (-0,1%) e il tasso di occupazione rimane stabile.

L'andamento tendenziale mostra una crescita di 387 mila occupati (+1,7% in un anno), concentrata tra i dipendenti a termine a fronte del calo di quelli a tempo indeterminato (+390 mila e -33 mila, rispettivamente) e della crescita degli indipendenti (+30 mila). Nel secondo trimestre del 2018 l'incidenza dei lavoratori dipendenti a termine sul totale dei dipendenti raggiunge il 17%. Persiste l'incremento degli occupati a tempo pieno; tornano ad aumentare i lavoratori a tempo parziale, esclusivamente nella componente involontaria, la cui incidenza sale al 63,7% (+3,1 punti) dei lavoratori a tempo parziale e all'11,9% del totale degli occupati (+0,6 punti).

Dal lato delle imprese, prosegue la crescita congiunturale della domanda di lavoro, con un aumento delle posizioni lavorative dipendenti dello 0,4% sul trimestre precedente e del 2,5% su base annua, sintesi della crescita sia del settore dell'industria che di quello dei servizi.

Dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie effettuata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali³ si rileva che nel secondo trimestre del 2018 sono stati attivati, al netto delle trasformazioni a tempo indeterminato circa 3 milioni e 117 mila contratti di lavoro dipendente. Il numero sale a circa 3 milioni 246 mila se consideriamo anche le trasformazioni da tempo determinato e da apprendistato. Confrontando i dati con lo stesso trimestre del 2017 le attivazioni al netto delle trasformazioni risultano in aumento di circa 138 mila unità (pari a +4,6%) e i lavoratori avviati, pari a circa 2 milioni e 281 mila, sono in crescita di 75 mila unità (pari a +3,4%). Se si comprendono le trasformazioni si registra invece una crescita degli avviamenti del 5,6%, pari a 172 mila attivazioni in più rispetto al corrispondente periodo del 2017.

L'aumento delle attivazioni interessa tutta l'Italia, con valori percentuali di crescita superiori nel Centro (+8,1%) rispetto al Nord (+5%) e al Mezzogiorno (+4,7%).

³ Istat – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali-Direzione generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica Monitoraggio dati e Comunicazione, Sistema delle comunicazioni obbligatorie n.26 Settembre 2018

Riguarda, inoltre, maggiormente gli uomini, sia a livello nazionale (+7,5%, a fronte del +3,4% registrato per le donne), che a livello di ripartizione geografica, in particolare nel Centro-Nord del Paese mentre nel Mezzogiorno il gap di genere risulta più contenuto. Le attivazioni interessano principalmente il settore dei servizi (74%), seguito dal settore dell'industria (13,6%) e dell'agricoltura (12,8%).

Gli avviamenti a tempo indeterminato, comprensivi di circa 129 mila trasformazioni (di cui circa 108 mila da tempo determinato e 21 mila da apprendistato), sono pari a circa 527 mila, in crescita di oltre 43 mila rispetto allo stesso periodo del 2017 (+9%). Alla crescita tendenziale dei contratti a tempo indeterminato si associa un incremento anche delle attivazioni a tempo determinato (circa 133 mila, pari a +6,4%) e di quelle relative all'apprendistato (+7 mila, pari al +6,7%), mentre si registra un calo lieve dei contratti di collaborazione (-0,8%) e uno più sostenuto per la tipologia contrattuale Altro (-3,3%). La crescita tendenziale dei lavoratori attivati risulta in misura percentuale superiore per i lavoratori di età superiore ai 54 anni rispetto a quelli di età inferiore. Il numero di attivazioni pro-capite risulta pari a 1,37, in aumento rispetto al valore pari a 1,35 registrato nel secondo trimestre dell'anno precedente.

Nel secondo trimestre del 2018 si registrano 2 milioni e 775 mila cessazioni di contratti di lavoro, con un aumento del 10,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, pari a +268 mila cessazioni. Al numero di cessazioni osservate nel trimestre, si associano 1 milione e 969 mila lavoratori, con una variazione tendenziale del +10,7%, pari a +191 mila unità.

La crescita tendenziale delle cessazioni e dei lavoratori cessati (entrambe +10,7%) risultano superiori rispetto a quella osservata per le attivazioni e per i lavoratori attivati (rispettivamente +4,6% e +3,4%). Le cessazioni aumentano in misura maggiore nella componente maschile (+12,1%) rispetto a quella femminile (+9,3%). La crescita interessa tutte le ripartizioni, in particolare il Centro (+12,4%) e il Nord (+11,9%) rispetto al Mezzogiorno (+8,2%). Nel confronto, quest'ultimo presenta un gap di genere inferiore a quello della media nazionale (1 punto percentuale contro 2,8 punti).

Il 76% delle cessazioni è concentrato nel settore dei Servizi con un incremento di 217 mila cessazioni su un totale di 268 mila e una variazione pari a +11,4% rispetto al secondo trimestre del 2017. L'incremento è superiore a quello rilevato nel settore agricolo (+8,8%) e in quello industriale (+8,1%). I rapporti di lavoro cessati a tempo determinato registrano la crescita maggiore in termini assoluti (+194 mila unità su un totale di 268 mila, pari all'11,7%), mentre in termini percentuali gli incrementi maggiori sono quelli osservati in corrispondenza della tipologia altro (+24,8%) e dell'apprendistato (+19,6%); i contratti a Tempo Indeterminato (+7,9 mila unità, pari all'1,7%) e quelli di Collaborazione (+3 mila unità, pari al +2,9%) presentano variazioni positive inferiori.

Fra le cause di cessazione dei rapporti di lavoro, aumentano, rispetto al secondo trimestre del 2017, le dimissioni (oltre 49 mila, pari a +13,8%), mentre prosegue la diminuzione dei licenziamenti (-4 mila, pari a -2%) e delle cessazioni di attività (-3,5%).

A livello regionale UnionCamere Lombardia⁴, nella nota "Focus Congiunturali - Il Mercato del Lavoro in Lombardia" relativa al primo trimestre 2018, evidenzia che l'occupazione lombarda apre l'anno con una battuta di arresto dando origine ad una prima contrazione dopo due anni e mezzo di significativa crescita. I lavoratori occupati sono 4 milioni e 382 mila, con una variazione negativa dello -0,7% su base annua. La base occupazionale supera tuttavia di 135 mila lavoratori il valore pre-crisi del primo trimestre 2008 (+3,2%), probabilmente a causa del forte incremento della componente femminile nell'ultimo decennio (+6,1%). Il tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra i 15 e i 64 anni scende al 67%, in calo di mezzo punto percentuale rispetto al valore registrato nel 2017 pur risultando ancora leggermente superiore al livello del 2008.

Il calo occupazionale registrato nel trimestre non si traduce in un aumento della disoccupazione, che prosegue il percorso di lenta diminuzione: il tasso scende infatti al 6,7% (-0,3 punti rispetto al primo trimestre 2017) mentre si espande invece l'area dell'inattività (il tasso di attività si riduce dal 72,6% al 71,9%). Per quanto riguarda infine la Cassa Integrazione si registra una flessione delle ore autorizzate al -21,4% su base annua.

Il calo dell'occupazione registrato su base annua è guidato dalle costruzioni (-35 mila lavoratori, pari al -11,9%), settore che con qualche sporadica eccezione risulta in contrazione dal 2009, mentre l'industria registra una flessione meno intensa (-12 mila occupati, pari al -1,1%), confermandosi comunque sotto i livelli pre-crisi (-2%). Cresce ancora l'occupazione nei servizi (+21 mila lavoratori, pari al +0,7%), seppure più lentamente di quanto mostrato nei trimestri scorsi: rispetto al 2008 i lavoratori nel settore terziario sono aumentati complessivamente di quasi 250 mila unità (+9%), raggiungendo una quota del 67,8% sull'occupazione regionale.

Prosegue il calo degli indipendenti (-5,5%), la cui incidenza è passata dal 24% del 2008 al 20,2%, mentre la variazione per i dipendenti rimane positiva (+0,6%), anche se risulta inferiore a quelle registrate nei trimestri precedenti.

⁴ UnionCamere Lombardia-Istituto per la ricerca sociale, "Il mercato del lavoro in Lombardia", Focus Congiunturali, Primo trimestre 2018.

I disoccupati in Lombardia nel primo trimestre 2018 sono 315 mila: il loro numero è in calo rispetto a un anno fa (-4,9%) sia per i maschi (-4,2%) che per le femmine (-5,7%), ma risulta raddoppiato se paragonato ai livelli del 2008.

Per quanto riguarda l'andamento del mercato del lavoro della Provincia di Monza e della Brianza, i dati registrati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro⁵ relativo a tale territorio e riferiti all'anno 2017 confermano in generale il quadro positivo già evidenziato nel 2016 segnalando seppur con dinamiche specifiche, un trend di ulteriore ripresa.

I principali indicatori del mercato del lavoro risultano quasi tutti di segno positivo. Si segnala in particolare una maggiore partecipazione al lavoro da parte della popolazione residente (oltre 9.000 unità) che contrasta la flessione registrata nel 2016. Diminuisce anche se di poco il numero delle persone in cerca di occupazione e il tasso di disoccupazione pari al 7% rappresenta il miglior risultato degli ultimi cinque anni. Con riferimento al segmento femminile si registra un incremento delle donne attive e di quelle occupate (+4,5%) a cui si accompagna un leggero allargamento delle donne in cerca di occupazione. Meno positivo appare lo scenario relativo all'occupazione giovanile anche se si registra un leggero incremento dei giovani occupati con un impiego più o meno stabile. La maggior partecipazione dei giovani all'istruzione e alla formazione ha contribuito alla diminuzione dei NEET e di coloro che sono alla ricerca del lavoro.

Per quanto attiene il sistema delle imprese si conferma il lieve recupero già iniziato nel 2016 con riferimento ai dati di stock (+0,3%) e la prevalenza delle imprese individuali (51,9%) rispetto a quelle più strutturate. Il tasso di natalità rimane al di sopra del corrispondente tasso di mortalità determinando un tasso di crescita positivo. Prosegue il processo di ridimensionamento, già in atto da tempo, delle imprese manifatturiere e del settore edile; rimane stabile con qualche sofferenza per il dettaglio tradizionale il settore del commercio mentre continua a crescere in maniera più contenuta il settore dei servizi. La ripresa economica dell'ultimo triennio ha generato fatta eccezione per il pubblico impiego un incremento dei posti di lavoro offerti dalle aziende del territorio (+1% rispetto al 2016) posizionando la Provincia di Monza tra le "top ten" in Italia per i posti di lavoro presenti. Per quanto riguarda gli avviamenti al lavoro l'anno 2017 registra una crescita del 5% compensando notevolmente la riduzione registrata nel

⁵ *Provincia di Monza e della Brianza - Afol Monza Brianza - "Il cammino della ripresa e le nuove dinamiche dell'occupazione" - Rapporto dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza.*

2016 a seguito della riduzione degli incentivi economici a favore delle imprese per le assunzioni a tempo indeterminato. Si registra grazie alle buone performance del settore del commercio e dei servizi in cui si concentrano il 75% delle assunzioni un saldo decisamente positivo tra il numero degli avviamenti e il numero delle cessazioni. Risulta stabile la distribuzione degli avviamenti per genere e fasce di età mentre si registra una minor presenza dei lavoratori avviati in figure "high skill" dal (23,4% al 21,8%) e di soggetti in possesso di titolo di studio universitario (15,3% al 13,8%). Si rileva infine con riferimento agli aspetti contrattuali, un ulteriore ridimensionamento degli avviamenti a tempo indeterminato la cui incidenza si riduce dal 37,9% del 2015, al 29,1% del 2016 e al 25,3% del 2017.

Dall'analisi dei primi dati disponibili per l'anno 2018⁶ relativi al territorio provinciale si evidenzia, in generale, un ulteriore miglioramento della situazione occupazionale. Si registra un incremento del numero di nuovi contratti nei primi due trimestri dell'anno a fronte di una riduzione del numero di cessazioni sia nel settore dell'industria che in quello dei servizi. Il dato più significativo è però rappresentato dal valore del saldo fra avviamenti e cessazioni che nel 1° semestre supera le 20.000 unità, in gran parte determinato dai movimenti di lavoratori con contratto a tempo determinato, per i quali le imprese hanno optato per proroghe e rinnovi, così riducendo le interruzioni del rapporto di lavoro. Risultano in crescita le assunzioni di uomini (circa 60%) e la quota di contratti a tempo indeterminato (circa il 34%). Le "Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro" rilevate alla fine del primo trimestre sono pari a 5.500 unità, equamente distribuite per genere e con una larga prevalenza di soggetti italiani (75%). Rispetto al 1° trimestre 2017 si osserva una flessione di 650 unità, pari al 10,5%.

Per quanto riguarda il fabbisogno professionale delle imprese i dati relativi al terzo trimestre 2018 evidenziano una crescita rispetto allo stesso periodo del 2017. Si conferma l'orientamento di assumere alle dipendenze una quota intorno a tre quarti delle entrate previste ricorrendo per la parte restante ad altre tipologie contrattuali. In leggera crescita il ricorso al contratto a tempo indeterminato anche si attesta a livelli poco consistenti rispetto al fabbisogno complessivo. Si registra una diminuzione del fabbisogno di figure operaie (operai specializzati, addetti al montaggio, conduttori di impianti fissi e mobili), la cui quota sul totale delle entrate decresce dal 24% in luglio al 21% in settembre. Fortemente positiva è invece la richiesta di figure specialistiche che passano dal 22% in luglio al 31% in settembre e la quota di laureati, che passa dal 13%

⁶ Provincia di Monza e della Brianza - Afol Monza Brianza - "Report Congiunturale 30 settembre 2018.

al 21% del totale nel corso del trimestre. Con riferimento all'inserimento di figure high skill la provincia di Monza e Brianza si posiziona al 12° posto tra le province lombarde (al 5° se si escludono le città metropolitane) risultano però ancora elevate le difficoltà espresse dalle aziende nel reperimento del personale (28% in luglio e 30% in settembre) a causa della ricerca di personale in possesso di un'esperienza specifica. Dal punto di vista settoriale, il settore che ha previsto il maggior numero di entrate nel corso del trimestre è il commercio (un quarto del totale), seguito dai servizi alle persone (15%), dal turismo e ristorazione (10%) e dai servizi operativi (9%).

Gli indici occupazionali elaborati per la Camera di Commercio di Monza e Brianza (nell'ambito dell'indagine congiunturale realizzata da Unioncamere Lombardia) registrano un discreto incremento dell'occupazione in tutti i settori. In particolare, nel settore dei servizi l'indice raggiunge i 103,4 punti nel secondo trimestre 2018, rispetto ai 100,7 del terzo trimestre 2017. Questo è l'unico settore per cui l'occupazione è finalmente tornata a superare i livelli del 2010. Gli altri settori sono ancora in terreno negativo, ma il commercio è ormai prossimo al completo recupero (con un indice di 99,1) e anche l'industria vi si sta avvicinando (97,1); un po' più indietro l'artigianato (88,6), ma anch'esso in tendenziale miglioramento

Nel 2° trimestre 2018 il tasso di natalità delle imprese è stato pari all'1,7%, sostanzialmente in linea con quello registrato nel corrispondente trimestre del 2017 (1,8%), ma inferiore a quello del 1° trimestre (2,3%). In valori assoluti, si registrano quasi 1.100 iscrizioni contro le 1.146 nel 2° trimestre 2017; nel 1° trimestre 2018 le iscrizioni risultavano però pari a 1.468 unità. Il numero delle imprese che hanno cessato l'attività nel 2° trimestre del 2018 è pari a 824 unità, leggermente in aumento rispetto allo stesso trimestre del 2017 (704). L'esito dei flussi di entrata (nuove iscrizioni) e di uscita (cancellazioni) delle imprese determina un saldo positivo di +269 imprese, inferiore rispetto a quello osservato nel 2° trimestre dello scorso anno (+442). Lo stock delle imprese attive in provincia di Monza e Brianza a fine giugno 2018 (pari a 63.950 unità) segna una variazione positiva (+212 unità, pari al +0,3%) rispetto al 1° trimestre, mentre rimane invariato rispetto a quello di giugno 2017, (63.973 unità).

4. ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

La Direzione amministrativa ed economico finanziaria ha sviluppato al suo interno l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione a cui 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 e le modifiche normative introdotte dal legislatore in tema di lavoro, 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 l'azione di supporto allo sviluppo degli obiettivi contenuti nella nuova convenzione/contratto di servizio in tema di pianificazione e monitoraggio della dotazione risorse umane necessarie al consolidamento e sviluppo dei nuovi servizi di rete e ove necessario, seguirne i processi di stabilizzazione;
- Supporto all'elaborazione della dotazione risorse umane aziendale e del fabbisogno assunzionale. In particolare sarà sviluppata reportistica ad hoc in grado di supportare la Direzione Generale nella definizione delle politiche assunzionali e degli adempimenti connessi alla normativa prevista dal nuovo 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);
- 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;
- Supporto nelle relazioni sindacali;
- Supporto trasversale alla definizione dei principali processi organizzativi aziendali.

Lo sviluppo, il consolidamento e la parziale revisione 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 area 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 2019.

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;
- Fornire supporto alla gestione delle procedure di evidenza pubblica e più in generale al processo di reclutamento, selezione ed inserimento delle risorse umane delle aree di appartenenza. Si rimanda alla tabella che segue la declinazione dei fabbisogni assunzionali.

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 2019 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.

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:

- Responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001 e s.m.i.);
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Prevenzione della corruzione (L. 190/2012 e s.m.i.).

Aggiornamento, rinforzo e sviluppo di competenze:

- Giuridico-normative;
 - Organizzazione e personale;
 - Economico-finanziarie;
 - Tecnico-specialistiche;
 - Informatiche.
- 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.

Anche per il 2019, 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.

La Performance costituirà anche uno dei temi più interessanti in ordine alla revisione del Contratto Decentrato, previsto da Afol nel 2019, a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Enti Locali anni 2016-18.

Numerosi saranno i temi oggetto di confronto e contrattazione con le OO.SS. e le RSU aziendali con i quali ci si augura sviluppare un dialogo costante e proficuo teso a migliorare la gestione delle risorse umane presenti in azienda, promuovere l'innalzamento delle competenze all'interno di un ambiente di lavoro in grado di sviluppare il benessere organizzativo individuale e collettivo. A tale proposito si tenterà di promuovere progettualità innovative di welfare aziendale, che nel 2018, per ragioni organizzative, non hanno potuto essere implementate.

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

- Gestire l'applicazione del nuovo CCNL;
- Gestire e raccordare con il servizio paghe gli aspetti previdenziali del personale dipendente;
- Gestire i flussi informativi e la rilevazione delle presenze/assenze del personale, grazie anche all'azione di potenziamento del nuovo sistema gestionale, in grado di fornire informazioni importanti sul monitoraggio dei principali indicatori relativi alla gestione del personale.

Il quadro sinottico che segue esprime in modo dettagliato l'articolazione della dotazione delle risorse umane suddivise nelle varie sedi operative, per mansione, livello e tipologia di contratto al 30.09.2018, al 31.12.2019 e il relativo fabbisogno assunzionale:

DOTAZIONE ORGANICA AL 30/09/2018											DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2018					PREVISIONE FABBISOGNO ASSUNZIONALE 2019						
Amministratore Unico										1						1						
Servizi		Categoria					N. dipendenti				Personale somminist.	Totale	N. dipendenti				Personale somminist.	Totale	T.I.	T.D.	Personale somminist.	Totale
QD	D	C	B	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.			T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.			T.I.	T.D.	Personale somminist.	Totale		
DIREZIONE E APICALI																						
Direttore Generale	1					1					1						1			1		
Vice Direttore Generale		1																1		1		
Direttori di area		3				3					3						3			3		
SUB-TOTALE					4		0			4	4		0			4	4	1		5		
AREA LAVORO																						
Responsabile CPI		1				1					1						1			1		
Coord. Serv. al Lavoro disabili		1				1					1						1			1		
C.P.I. Seregno		1	5	1		7					7						7			7		
C.P.I. Vimercate			5			5					5						5			5		
C.P.I. Monza		2	10			9	di cui n. 1 PT 90%	3	di cui n. 1 PT 50%		12	9	di cui n. 1 PT 90%	3	di cui n. 1 PT 50%		12			11		
C.P.I. Cesano Maderno		1	8	1		10					10						10			10		
SUB-TOTALE					33		3		5	41	33		3		7	43	35		7	42		
AREA FORMAZIONE																						
Responsabili CPP		2				2					2						2			2		
Responsabile Serv. Imprese		1				1					1						1			1		
C.F.P. Seregno		21	5	3		28	di cui n. 5 PT 50% n. 1 PT 80%	1	di cui n. 1 PT 50%		29	31	di cui n. 7 PT 50% n. 1 PT 80%	2	di cui n. 2 PT 50%		33	31	1	4	36	
C.F.P. Meda		18	8		1	25	di cui n. 3 PT 50%	2	di cui n. 1 PT 30% n. 1 PT 50%		27	27	di cui n. 3 PT 50%	3	di cui n. 1 PT 30% n. 2 PT 50%		30	26	1	4	31	
C.F.P. Concorezzo		5	3			6		2	di cui n. 1 PT 30% n. 1 PT 75%		8	4		2	di cui n. 1 PT 30% n. 1 PT 75%		6	4	0	7	11	
SUB-TOTALE					62		5		2	69	65		7		9	81	64	2	15	81		
AREA AMMINISTRATIVA - R.U.																						
Controllo di gestione		1				1					1						1			1		
Contabilità, Rendicontazione e Risorse Umane		1	2			3		1		3	7	5		2			7	5	2	7		
SUB-TOTALE					4		1		3	8	6		2			8	6	2		8		
AREA ICT/COMUNICAZIONE																						
Servizi informatici e comunicazione			4			3		1			4	3		1			4	3	1	4		
SUB-TOTALE					3		1			4	3		1			4	3	1		4		
AREA TECNICA																						
Resp. Area tecnica/RSPP		1				1					1	1					1	1		1		
Acquisti, Gare e Appalti			2			2					2	2					2	2		3		
SUB-TOTALE					3					3	3		0			3	3		1	4		
SERVIZI DI RETE																						
Personale di Staff - MKTG Territoriale		2	2					4			4	2		2			2	4		4		
SUB-TOTALE							4		5	9	2		2			4	4			4		
TOTALE DIPENDENTI																						
	1	62	54	5	1	109		14		15	138	116		15		16	147	119	6	23	148	

5. SERVIZI

5.1 AREA LAVORO

Il recente riassetto delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'impiego e al collocamento mirato dei disabili, che Regione Lombardia ha delegato alle Province con la Legge Regionale 9/2018, ha chiuso la lunga fase di gestione transitoria che ha caratterizzato il triennio precedente, dando avvio al riordino regionale dell'organizzazione dei servizi al lavoro.

Le modifiche introdotte dalla nuova normativa prevedono l'adozione da parte di Regione Lombardia, in collaborazione con le Province, di specifici provvedimenti per il potenziamento dei Centri per l'Impiego e per il rafforzamento delle competenze professionali del relativo personale, anche in attuazione di programmi definiti a livello nazionale.

Il piano nazionale definito dall'accordo del 21/12/2017 - Conferenza Unificata, in attuazione con quanto previsto dall'art. 15 del Decreto legge del 19 giugno 2015, n. 78 "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali", ha attivato una governance multilivello caratterizzata da soggetti attuatori (Regioni) e soggetto di coordinamento (ANPAL), per l'attuazione dello sviluppo degli strumenti per i servizi per l'impiego, per l'integrazione dei sistemi informativi, per il rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego.

La riforma dei Servizi per l'Impiego, avviata con il decreto legislativo del 2015, n. 150 e la recente previsione del Contratto di Governo attuale relativa all'introduzione di nuove misure per il contrasto della povertà, tra cui il reddito di cittadinanza, richiederanno un potenziamento considerevole delle strutture territoriali, da realizzare attraverso:

- il rafforzamento degli organici dei centri pubblici per l'impiego;
- la formazione specifica rivolta al personale;
- lo sviluppo dei servizi alle imprese;
- il confronto a livello territoriale con le parti sociali;
- le attività monitoraggio e valutazione degli interventi sul mercato del lavoro;
- lo sviluppo di processi di integrazione e di collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali;
- l'integrazione tra le politiche del lavoro e le politiche sociali.

AFOL opererà in linea con quanto previsto dai dettati normativi vigenti con 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.

L'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi faranno riferimento a quanto specificato nell'allegato A) art. 4 comma 1 LR 22/2006 – come modificato dalla LR 9/2018, mentre 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.

Nell'anno 2019 l'Area lavoro intende perseguire i seguenti obiettivi specifici:

1. Assicurare la gestione dei servizi per l'impiego e l'erogazione delle politiche attive del lavoro previste dal Decreto Legislativo 150 del 2015 e dalle convenzioni sottoscritte tra Stato, Regione e Provincia con il relativo contratto di servizio, alla luce di quanto previsto dalla recente introduzione della L.R. n. 9 del 4 luglio 2018;

Conformemente a quanto previsto:

- dal decreto legislativo 150 del 14 settembre 2015 recante “disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive a norma dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n. 183”;
- dalla legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 art 1 comma h) che delega alle Province e alle Città Metropolitane le competenze relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei centri per l'impiego, compreso il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 68/1999
- dalla Legge di Regione Lombardia n. 9 del 4 luglio 2018 all'art. 1 comma h) che prevede la possibilità per le Province di esercitare le suddette funzioni ricorrendo alle aziende speciali già costituite alla data del 31/12/2017 e che alla medesima data abbiano sottoscritto uno specifico contratto di servizio per la gestione dei centri per l'impiego

Afol MB proseguirà nel 2019 l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto di quanto sarà 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;
- 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 in accordo a quanto previsto dalla Legge n. 241/1990;
- Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997;
- Provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità;
- Rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione;
- Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extracurricolari;
- 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;
- Promozione di prestazioni di lavoro e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione dei lavori socialmente utili;
- Procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione;
- Attività connesse alla gestione dell'apprendistato professionalizzante.

Anche per il prossimo anno proseguirà l'erogazione del Servizio IDO (Incontro Domanda-Offerta di lavoro) che si pone l'obiettivo di favorire l'occupazione mediante un efficace incontro tra le competenze e le disponibilità dei lavoratori (fruitori o meno di politiche attive del lavoro) e le esigenze espresse dai datori di lavoro. Alle aziende del territorio verrà garantita l'opportunità di 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.

Afol MB procederà anche nel 2019 con l'erogazione del servizio tirocini che rappresenta per i giovani l'opportunità di inserirsi nel mondo del lavoro e per le aziende del territorio la possibilità di investire su giovani motivati attraverso la realizzazione di progetti formativi individuali e personalizzati. Il servizio rivolto ad enti ed imprese prevede attività di consulenza in merito alla normativa inerente l'attivazione di tirocini, preselezione dei candidati, verifica della possibilità di attivare il tirocinio tramite i dispositivi finanziati disponibili, attivazione del tirocinio e attività di tutoraggio. Su richiesta delle aziende sarà possibile fornire in modalità e-learning 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 caso di assunzione al termine del tirocinio potranno ricevere, consulenza sulle forme contrattuali agevolate e 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 complessivamente si prevede di attivare circa 1000 tirocini.

Infine il 2019 vedrà come sempre Afol MB e i Centri per l'Impiego competenti 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.

Si prevede di evadere oltre 1000 richieste assistenza da parte delle aziende del territorio.

2. Gestire lo sportello Eures

Anche per l'anno 2019 Afol MB conferma la prosecuzione delle attività dello sportello Eures, alla luce delle esperienze maturate a partire dal 2013: incontri nelle scuole; partecipazione ad eventi della Provincia e delle singole municipalità (seminari orientativi, convegni organizzati dalla Provincia di Monza e della Brianza sul mondo del lavoro, incontri con i giovani, incontro con i cittadini dei comuni della provincia); incontri con associazioni di categoria, per programmi legati al superamento della disoccupazione giovanile;

Negli anni è stata data particolare attenzione all'attività di informazione e promozione del servizio EURES, alla partecipazione a job fair e gruppi di lavoro all'estero in un'ottica di maggiore collaborazione con i consulenti Eures di altri paesi per la mobilità transnazionale e di interazione con stakeholders internazionali e nazionali, alla promozione delle attività di reclutamento in ambito ingegneristico e turistico alberghiero tramite job far on line e on site. Nel 2019 verranno confermate e ampliate queste attività.

Nel 2019 lo sportello Eures collaborerà anche per la nuova versione del programma YFEJ 6.0 che come sostiene sia i datori di lavoro a trovare giovani lavoratori qualificati all'interno di territorio più grande sia i giovani europei a trovare un impiego o un'opportunità di formazione lavorativa (tirocinio, apprendistato) in un altro stato membro dell'Unione Europea.

Numerosi rimangono i partner con i quali implementare una proficua collaborazione, tra cui Europe Direct, Informagiovani, Ciessevi, Camera di Commercio di Monza, diverse municipalità della Provincia di Monza e della Brianza, Cometa, IATH.

Per quanto riguarda il consulente EURES continueranno le attività obbligatorie legate al ruolo assegnato: Job Fair, fiere e seminari che si svolgono nei vari paesi dell'Unione Europea, per le quali può essere richiesta la partecipazione di un Consulente Italiano, EURES Advanced Training, giornate formative su diverse tematiche (fiscali, sociali, legislative transfrontaliere). Nel corso dell'anno 2019 si prevede di offrire il servizio a circa 1.000 potenziali destinatari.

3. Supportare e fornire assistenza tecnica al Servizio Occupazione disabili provinciale.

Proseguirà anche per il 2019 l'attività di supporto di Afol MB al Settore Risorse e Welfare della Provincia di Monza e Brianza per la gestione, lo sviluppo e l'efficientamento del "Servizio di Collocamento Mirato" e del "Piano LIFT per l'occupazione delle persone con disabilità", attraverso la messa a disposizione di personale tecnico qualificato.

In continuità con quanto effettuato gli anni precedenti verrà dato:

- supporto alla direzione provinciale di settore nella traduzione degli orientamenti e obiettivi sul diritto al lavoro delle persone con disabilità e nell'elaborazione di soluzioni gestionali e/o strumentali che permettano la semplificazione della gestione amministrativa e il più efficiente uso delle risorse a disposizione;
- collaborazione nella gestione della fase di istruttoria delle pratiche provenienti dai datori di lavoro del territorio (convenzioni, autorizzazioni, contributi) e nell'attuazione e delle azioni di carattere istituzionale (tavoli concertativi, reti territoriali...);
- monitoraggio delle evoluzioni del contesto (utenti iscritti, datori di lavoro in obbligo, avviamenti) attraverso attività di estrazione, analisi e comprensione dei dati di flusso e di stock presenti nelle banche dati provinciali;
- interpretazione normativa a supporto dell'attività dei servizi provinciali;
- assistenza nella programmazione, gestione e monitoraggio del Piano LIFT, con particolare riferimento a Dote Impresa, Dote Unica Lavoro Disabilità e Azioni di Sistema.

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

Nel corso del 2019 Afol MB intende perseguire gli obiettivi che verranno affidati da Regione Lombardia con riferimento all'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.

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.

Con deliberazione n. XI/550 del 24/09/2018 Regione Lombardia ha approvato il Piano Esecutivo Regionale per l'attuazione della fase II del programma Garanzia Giovani.

Le caratteristiche qualificanti del modello di attuazione del Programma Garanzia Giovani, in conformità a quanto previsto nel PON IOG, 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 del giovane, 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 in quattro livelli di bisogno;
- personalizzazione del percorso, che viene concordato dal giovane 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;

Per quanto riguarda Dote Unica Lavoro in particolare, Afol MB sarà parte attiva nel garantire la complementarietà tra le iniziative regionali e le iniziative di carattere nazionale quali ad esempio Garanzia Giovani, Assegno di Ricollocazione e Reddito di Inclusione considerando la specificità dei target coinvolti coerentemente alle indicazioni contenute nel dispositivo relativo alla III fase di programmazione regionale.

Particolare attenzione verrà prestata ai soggetti maggiormente distanti dal mercato del lavoro e bisognosi di un maggior supporto nella ricerca di un'occupazione. In particolare, per le persone in carico ai servizi sociali, proseguirà alla luce dell'esperienza maturata, a seguito della sottoscrizione del protocollo d'intesa nel 2013 tra la Provincia di Monza e Brianza, Afol MB e i cinque "Ambiti Territoriali", la collaborazione con i servizi sociali del territorio per la creazione di una rete di sostegno e la gestione condivisa di singoli casi.

Nel corso del 2019 si prevede di attivare complessivamente circa 1.700 percorsi dotati ripartiti su entrambi i dispositivi.

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

Afol MB proseguirà l'impegno nel fronteggiamento delle crisi aziendali consolidando un il modello di governance territoriale attuato nelle esperienze precedenti, attraverso l'implementazione di reti di partenariato sul territorio composte da soggetti diversi,

portatori di strumenti, competenze e know how complementari e in grado di rappresentare un punto di riferimento per la crisi in questione e in generale un modello di incontro domanda/offerta di lavoro territoriale.

Si rafforzerà ulteriormente pertanto il dialogo con tutti i soggetti e stakeholder locali (Enti territoriali, parti sociali ed imprese), promuovendo reti di finalizzate a sviluppare azioni integrate di accompagnamento al lavoro: questo permetterà di attuare una serie di interventi volti ad aumentare l'efficacia degli strumenti di politica attiva già esistenti, a scandagliare con maggior dettaglio bisogni ed opportunità del mercato del lavoro locale, a potenziare il scouting settoriale e territoriale di gruppi di lavoratori, ad aumentare quantitativamente e qualitativamente le occasioni di ricollocazione.

In particolar modo Afol MB continuerà a realizzare nuove progettualità su finanziamenti regionali e/o nazionali per far fronte alle crisi aziendali territoriali, con l'obiettivo di offrire ai lavoratori un insieme di servizi collocati all'interno di un sistema di politiche attive del lavoro in grado di governare non solo i contenuti dei servizi stessi, ma di valorizzare in modo sinergico e in tempo reale l'evoluzione e i cambiamenti del mercato del lavoro (in entrata e in uscita), della normativa vigente, dell'aggiornamento dei dispositivi di sostegno alle politiche attive.

AFOL gestisce, con il ruolo di capofila, reti di partenariato, che hanno visto la partecipazione di 28 soggetti: Provincia di MB, Comuni, Agenzie per il lavoro, associazioni sindacali e datoriali, e enti di formazione. I progetti hanno coinvolto 704 lavoratori, con un tasso di avvio al lavoro medio del 45%

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

Nel corso del 2019 Afol MB intende consolidare ulteriormente il ruolo coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro rivolti a persone con disabilità.

Afol MB continuerà ad avere un ruolo importante nelle attività relative alle Azioni di Sistema promosse da Regione Lombardia e rivolte alle persone con disabilità. Nello specifico verrà data continuità a quanto iniziato nel secondo semestre 2018 con il progetto LIFT "Sistema 5", che vede Afol MB capofila di due delle cinque reti territoriali di Ambito. L'azione ha l'obiettivo di favorire la creazione di un sistema di relazioni stabili e coordinate, tra i diversi enti accreditati al Piano LIFT e le altre realtà che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità. Il coinvolgimento dei Piani di Zona, dei servizi sociali dei servizi socio-sanitari e del sistema delle cooperative sociali rappresenta un elemento determinante per la diffusione di una cultura dell'inclusione lavorativa delle

persone con disabilità nel mercato del lavoro con particolare attenzione alle aziende di piccole dimensioni “non in obbligo”.

Proseguirà anche per il 2019 l’attività di Afol MB nell’erogazione dei percorsi di “Valutazione del potenziale” e dei servizi previsti dalla “Dote unica lavoro ambito disabilità”:

- Valutazione del potenziale dei lavoratori con disabilità:
L’attività consiste nella valutazione del potenziale dei cittadini disabili iscritti negli elenchi provinciali di cui all’art. 8 della Legge 68/99. Le valutazioni sono effettuate in conformità a quanto previsto nel protocollo Match ICF. Afol MB, capofila del progetto eroga, attraverso i quattro CPI, il colloquio di accoglienza a tutti gli utenti, oltre ai percorsi completi per una parte dei destinatari, e svolge attività di monitoraggio e di coordinamento, garantendo la sinergia tra gli operatori e l’uniformità delle procedure e degli standard di servizio.
Nel 2019 si stima l’erogazione del servizio a circa 600 beneficiari.
- Dote Unica Lavoro persone con disabilità:
Afol MB proseguirà nell’erogazione dei servizi previsti da dote Unica Lavoro ambito disabilità al fine di favorire l’inserimento lavorativo e/o il mantenimento della posizione lavorativa delle persone destinatarie dei percorsi. I beneficiari in fascia 3 e in fascia 4 potranno usufruire dei servizi complementari previsti dal progetto “Sistema 5” erogati dagli enti aderenti alle reti di Ambito con i quali si lavorerà in stretta sinergia. 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. Nel corso dell’anno si stima l’attivazione di almeno 20 percorsi dotati a favore di potenziali beneficiari.

In continuità con le annualità precedenti verrà fornito anche supporto nella “Gestione dei Tavoli Territoriali” per l’assegnazione delle doti lavoro ambito disabilità e sarà garantita la gestione del servizio di “Incontro Domanda Offerta IDO Match” erogato dai Centri per l’Impiego.

- Accompagnamento Tavoli Territoriali DUL Disabilità:
Obiettivo dell’azione è la costituzione di tavoli di concertazione su base territoriale per l’assegnazione di doti lavoro persone con disabilità, tramite segnalazione della rete dei soggetti coinvolti all’interno dei Piani provinciali. Ad Afol MB è affidato il compito di supportare la gestione dei tavoli territoriali, di coordinare le azioni di promozione nei confronti dei datori di lavoro che non hanno ancora pienamente assolto agli obblighi di assunzione, e favorire l’integrazione dell’attività dei tavoli nell’azione di sistema “Rete per il lavoro”.
Si ipotizza la realizzazione di 8 tavoli territoriali.

- Gestione del servizio di incontro domanda offerta Match:

I CPI continueranno a svolgere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro utilizzando il programma informatico Match, dispositivo di incontro informatizzato fra le posizioni lavorative e i candidati. Le interviste proseguiranno sui nuovi convenzionati garantendo un'attività di informazione/consulenza a supporto delle aziende nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Presso i CPI sarà garantita la presenza di personale qualificato per l'erogazione dei servizi e si proseguirà, con la collaborazione di uno psicologo a supporto dell'attività degli operatori.

Si prevede di segnalare circa 300 candidati alle imprese del territorio.

7. Valorizzare l'esperienza maturata nella gestione degli "Sportelli lavoro" mediante una progettualità sperimentale di "servizi di rete" comunali e sovracomunali in grado di garantire forte saldatura con il territorio e in particolare con gli enti locali in termini di capillarità e prossimità del servizio, a fronte di bisogni stratificati e complessi espressi dall'utenza;

Nel 2019 sarà sviluppata una progettualità sperimentale di "servizi di rete al lavoro" territoriali in grado di garantire una nuova forma di gestione, in linea con l'evoluzione e lo sviluppo dei processi di integrazione e di collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali. Verrà garantita un'offerta di servizi sempre più rispondenti ai bisogni stratificati e complessi espressi dall'utenza, in una logica di prossimità, di integrazione e di collaborazione con le amministrazioni comunali per sostenere ed accompagnare le persone nelle fasi di transizione tra lavoro-non lavoro-formazione.

Le recenti modifiche normative in materia di mercato del lavoro (Legge Regionale 9/2018), prevedono l'introduzione di modalità operative che possano assicurare l'omogenea erogazione e la qualità dei servizi territoriali, le forme di collaborazione con gli enti locali, l'integrazione delle procedure in un sistema informativo unitario, l'integrazione dei servizi della filiera della formazione, orientamento e politiche attive del lavoro, le modalità operative con cui assicurare il rispetto dei principi di integrazione e cooperazione pubblico-privato nella gestione ed erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

Saranno pertanto avviate progettualità innovative di gestione integrata dei servizi e della relazione con l'utenza, sulla base di esperienze già presenti sul territorio e valorizzando rapporti di rete già consolidati. Nello specifico, Afol promuoverà nuove forme di integrazione/collaborazione con gli enti territoriali, con particolare riferimento ai servizi di rete realizzati dalla Provincia a favore dei Comuni tra i quali i servizi generali di marketing territoriale e di supporto agli enti locali.

Si mira, con questa progettualità, a confermare e consolidare l'offerta capillare di servizi al lavoro, proseguendo 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 24 Amministrazioni Comunali nel 2018) e a rispondere positivamente a tutte le ulteriori richieste provenienti dal territorio, oltre che a sviluppare azioni di sistema e servizi territoriali trasversali di livello sovracomunale (es. gestione delle crisi aziendali, osservatorio del mercato del lavoro locale, gestione integrata delle politiche di contrasto alla povertà, etc.).

Si tratta di un servizio che ha visto, negli anni, un tasso di avvio al lavoro dei cittadini che ricevono il servizio di accompagnamento presso gli sportelli che ha superato il 60%.

Si prevede nel 2019 di implementare l'attività, offrendo il servizio a circa 2500 cittadini residenti nei Comuni aderenti al progetto.

8. Consolidare il ruolo maturato nella realizzazione di progetti che prevedono l'erogazione di misure e servizi di contrasto alla povertà attraverso l'adesione a reti territoriali che coinvolgono le amministrazioni competenti sul territorio in materia di servizi all'impiego, istruzione, formazione e tutela della salute;

Anche per il 2019 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.

Si procederà con l'attuazione di accordi di collaborazione per la gestione della misura "reddito di inclusione" e si consoliderà il ruolo dei CPI attraverso la partecipazione degli operatori dei centri per l'impiego alle equipe multidisciplinari territoriali, come previsto dal D. Lgs 150/2015.

L'obiettivo sarà quello di integrare interventi di politica attiva del lavoro con le misure di welfare locale in una logica di prossimità dei servizi e di sviluppare un'efficiente collaborazione con i servizi sociali comunali, per fornire servizi specialistici mirati ed azioni di sostegno alla persona.

Verrà altresì garantita la partecipazione al Tavolo di Welfare Territoriale il cui obiettivo è quello di promuovere le sinergie tra le progettualità, rafforzare l'interazione e la collaborazione tra soggetti pubblici, privati e del terzo settore e creare un presidio forte come punto di riferimento per tutte le misure di contrasto alla povertà.

Si prevede di attivare collaborazioni con i 5 Ambiti per garantire l'intera copertura territoriale.

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;

Da anni Afol MB collabora con il territorio per la promozione e l'inclusione sociale e lavorativa dei detenuti e gestisce lo "Sportello Lavoro Carcere" che eroga alla popolazione detenuta del Carcere di Monza una serie di servizi dei Centri per l'Impiego. Anche nel 2019 si intende proseguire tale attività in grado di garantire un servizio permanente e via via modulabile, integrabile e flessibile in relazione al fabbisogno del territorio sul tema del lavoro.

Inoltre alla luce delle esperienze pregresse e del consolidamento di un'equipe multidisciplinare territoriale, si continuerà la progettazione e la realizzazione di interventi e percorsi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, utilizzando in modo flessibile sia le risorse interne alle specifiche progettualità sia le risorse territoriali e di rete presenti, in un'ottica di valorizzazione e complementarietà delle competenze.

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

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

A fronte dell'esperienza maturata nelle annualità precedenti e del proprio impegno nella partecipazione a progettualità attivate dalle Alleanze Locali Territoriali, che hanno visto il coinvolgimento di più di 400 cittadini, Afol MB intende consolidare la propria azione volta a sostenere e promuovere politiche concrete per la conciliazione, anche di natura sperimentale e innovativa.

Afol MB continuerà a sostenere la Rete territoriale di Conciliazione (che include 38 partner pubblici e privati), con capofila ATS Brianza, aderendo attivamente ad una governance partecipata tra soggetti appartenenti a mondi diversi: profit, no profit, realtà del terzo settore, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali.

Nel 2019 verranno proposti interventi che partiranno da una valutazione delle specifiche necessità locali, valorizzando in tal modo la dimensione territoriale più vicina alle esigenze delle famiglie e delle imprese.

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

Afol MB intende promuovere la sottoscrizione di accordi territoriali che favoriscano l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di occupazione e lo sviluppo di iniziative di lavoro autonomo, anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti e /o incentivi alle imprese provenienti dal settore privato.

Nel corso del 2019 si intende in particolare favorire la nascita di un servizio a supporto dei neo imprenditori per accompagnarli nell'avvio dell'attività autonoma. Il progetto, ancora in fase di realizzazione, prevede la possibilità di concordare con i beneficiari un percorso personalizzato che fornisca loro consulenza in diversi ambiti quali ad esempio, l'ambito fiscale, giuridico, marketing e web development, personal branding business coaching fund raising etc...

Nel corso del prossimo anno proseguirà l'attività di realizzazione del Progetto New Hope Bridge volto a promuovere l'inserimento nelle aziende del territorio, di lavoratori over 40 attraverso un percorso di tirocinio. Tale progetto è finanziato da Fondazione Pardis e vedrà Afol MB come parte attiva nel processo di individuazione e preselezione dei candidati, nell'accertare i requisiti, le attitudini e le loro competenze, nella gestione dei rapporti con le aziende del territorio e nell'attivazione, gestione e monitoraggio degli stessi tirocini.

12. Consolidare il Servizio di analisi ed elaborazione dati del Mercato del Lavoro e Politiche Attive favorendo la diffusione di informazioni relative all'andamento occupazionale a livello comunale, sovracomunale e provinciale;

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 2018. 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 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.

13. Avviare e gestire le attività previste dall'introduzione di nuove normative connesse al reddito di cittadinanza, nelle forme che saranno definite a livello nazionale e regionale a seguito dell'approvazione della Legge di Stabilità 2019;

Il tema della povertà e dell'introduzione del reddito di cittadinanza sono a tutt'oggi in Italia tra i più importanti del dibattito politico. Già con la legge di bilancio 2019, tale misura dovrebbe diventare parte concreta delle politiche del lavoro.

La proposta attuale riferita al reddito di cittadinanza, misura inclusa nel Contratto di Governo attuale, ha l'obiettivo di offrire un sostegno al reddito ai nuclei famigliari che vivono al di sotto della soglia di povertà stabilita dall'ISTAT.

È previsto che la fruizione del sussidio sia condizionata alla partecipazione attiva alla ricerca del lavoro e all'accettazione di offerte di lavoro "congrue".

In funzione di quanto sarà previsto dalle normative nazionali e regionali in materia di misure di contrasto alla povertà, AFOL programmerà e gestirà i servizi connessi al ruolo istituzionale affidato ai Centri per l'Impiego e si attiverà per erogare i servizi di politiche attive condizionate alla fruizione del sostegno passivo, oltre che per facilitare il reingresso nel mercato del lavoro dei beneficiari della misura.

5.2 AREA FORMAZIONE/ORIENTAMENTO

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

Il sistema di Istruzione e Formazione Professionale che si caratterizza come unitario, fortemente innovativo, competitivo e capace, per questo, di rispondere alle trasformazioni del contesto economico e sociale deve proseguire e consolidarsi qualitativamente.

Tale processo di consolidamento, avviato anche grazie alla legge regionale 5 ottobre 2015, n. 30, deve mirare a rafforzare ulteriormente il modello regionale duale, basato sulla circolarità tra formazione in aula e formazione on the job, promuovere l'apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale e favorire la permanenza nel percorso educativo e l'ingresso nel mondo del lavoro.

In questo contesto la "Dote" continua a porsi come strumento ideale per garantire l'accesso e la libera scelta dei percorsi educativi, per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica nonché per assicurare e garantire agli studenti esperienze di alternanza scuola-lavoro efficaci e di elevato profilo (promuovendo il coinvolgimento delle imprese).

Altrettanta attenzione sarà riservata alla realizzazione di interventi che rendano il sistema di istruzione e formazione lombardo sempre più inclusivo e attento alle componenti fragili a rischio di esclusione sociale.

Alcune delle politiche di Regione Lombardia dedicate all'istruzione e diritto allo studio troveranno attuazione anche con l'utilizzo delle risorse POR FSE 2014-2020.

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

In ottica di piena attuazione della legge Regionale 7 febbraio 2017 n.1, sarà promosso anche l'impegno per la prevenzione di fenomeni di bullismo e cyberbullismo nel sistema di istruzione e formazione.

Sarà inoltre favorita la crescita delle competenze digitali tra gli studenti delle istituzioni scolastiche e formative, aprendo la strada alle professioni del futuro. A tal fine si renderà necessario intensificare le azioni volte alla realizzazione di infrastrutture digitali e all'acquisizione di strumenti digitali nelle istituzioni scolastiche e formative, alla formazione dei docenti e alla qualificazione delle competenze degli studenti, alla costituzione di reti tra scuole, e con altri attori del territorio anche con l'intento di promuovere il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro e dell'imprenditoria.

Per il 2019 gli obiettivi prioritari individuati dall'area formazione di AFOL MB, coerenti con la programmazione regionale e provinciale, restano in linea con quelli definiti e perseguiti nel 2018, già orientati verso le nuove disposizioni nazionali e regionali; quindi si tratterà di dar seguito al percorso avviato per completare il consolidamento di alcuni processi – anche sul fronte organizzativo interno – e al tempo stesso proseguire con la ricerca e lo sviluppo di nuove opportunità per tutti i servizi afferenti alla formazione, all'orientamento e ai servizi integrati con l'area lavoro.

Avviata nel 2017, prosegue la sperimentazione del sistema duale di Regione Lombardia così che il conseguimento delle qualifiche e dei diplomi professionali da parte degli studenti avvenga anche attraverso l'integrazione tra formazione e lavoro e l'apprendistato di I livello per la qualifica e il diploma professionale.

Da questo quadro discendono gli obiettivi che sintetizzano il complesso delle attività formative riferite all'anno 2019.

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

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

L'impulso dato, negli anni scorsi, all'implementazione del sistema duale nell'istruzione e formazione professionale è stato di notevole impatto sul sistema organizzativo dei CFP e, al contempo, fa registrare un miglioramento sostanziale nel rapporto di relazione con le aziende del territorio.

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

Le sfide di un mondo e di un mercato del lavoro in evoluzione, suggeriscono il superamento del modello educativo tradizionale, in cui istruzione e lavoro sono in sequenza temporale, e l'adozione del modello di apprendimento duale, in cui c'è la circolarità tra istruzione e lavoro mediante l'alternanza fra momenti di formazione in aula e momenti di formazione in azienda.

AFOL MB si allinea pienamente al Sistema Duale di Regione Lombardia che lega sempre più fortemente il mondo della formazione e quello del lavoro offrendo ai propri allievi la possibilità di essere assunti dalle aziende con contratto di apprendistato. In tal modo conseguono qualifica o diploma professionale alternando la presenza in formazione nei CFP e in azienda.

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

Tali progetti hanno già visto l'avvio nel corso del 2018, troveranno applicazione e implementazione negli anni formativi 2018-19 e 2019-20 e con la possibilità di un ulteriore ampliamento dell'offerta formativa dei te CFP di AFOL.

nel piano dell'offerta formativa riferita all'A. F. 2019/20 e nelle azioni di orientamento e saranno inseriti i nuovi indirizzi di qualifica:

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

L'inserimento dei progetti, dei nuovi indirizzi e delle azioni realizzative e implementative nel sistema duale comporta che i principali aspetti che hanno caratterizzato il mondo della formazione professionale e il nostro modo di realizzarla, siano ripensati, a partire dalla figura "chiave" del formatore docente, a cui è richiesta una prestazione che non può più concentrarsi sulla lezione frontale dell'ambito disciplinare di riferimento, sull'orario di cattedra e sulle consolidate attività di supporto all'insegnamento.

Il docente deve sistematizzare la promozione di relazioni con gli operatori del mercato di riferimento ed i CFP si propongono come partner per le differenti realtà aziendali del territorio su tematiche tecnologiche, sulle strategie aziendali, sulla cultura del lavoro nel suo complesso e sullo sviluppo del territorio stesso.

Buona parte del tempo del docente dovrà quindi essere dedicata alla costruzione di relazioni con l'insieme degli stakeholder (le famiglie degli studenti, il mondo produttivo

e tutti i soggetti pubblici e privati del territorio). La nuova sperimentazione richiede che nuove capacità siano sviluppate da tutti gli attori coinvolti, dal Novel & Adaptive thinking, ossia la capacità di adattarsi e proporre soluzioni che possano andare oltre il proprio ruolo, al pensiero creativo, ossia la capacità di trovare e pensare soluzioni e risposte al di fuori di regole e schemi precostituiti.

Come già sperimentato nell' A. F. 2017/18, nel prossimo anno formativo sarà necessario allargare all'interno dei CFP di AFOL MB la sperimentazione di apprendimento duale a studenti già inseriti nei percorsi ordinamentali di IeFP, ampliando la durata oraria annua con esperienze di alternanza scuola lavoro.

Nell'indirizzare e valutare i percorsi formativi occorrerà considerare gli scenari di sviluppo a lungo termine legati ad Industria 4.0, che sta cambiando l'organizzazione produttiva, i sistemi territoriali e soprattutto le competenze richieste ai nuovi lavoratori.

Per l'Anno Formativo 2018/2019 si prevede che a fronte di un incremento a 830 iscritti una sensibile riduzione degli allievi non dotati da -140 dell'A.F. 2011/17 e dei -70 del precedente A.F. a non più di -47 allievi per l'A.F. 2018/19, utilizzando adeguatamente le doti del Sistema Duale (alternanza scuola lavoro e apprendistato) sulla base dei nuovi assetti organizzativi delle attività didattiche. Si ritiene di ottenere un incremento delle doti a: 675 doti ordinamentali, 85 doti DA, 57 doti in alternanza scuola-lavoro e 27 doti apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

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

In continuità con le attività sviluppate dal 2013 al 2017, attraverso specifici avvisi pubblici emanati in attuazione delle D.g.r. n. 558/2013, n. 2375/2014, n. 3116/2015, n. 5415/2016 e n. 6643/2017, con la D.d.s. n.4603 del 30/03/2018 "Avviso pubblico per la "formazione insegnanti Generazione Web Lombardia per l'anno scolastico 2018/2019" a sostegno delle politiche integrate di innovazione tecnologica nella didattica", Regione Lombardia ha inteso promuovere l'innovazione didattica attraverso l'integrazione delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione nei processi di apprendimento, anche attraverso nuove modalità di ricorso alla didattica laboratoriale, puntare sulle novità metodologiche di approccio e di utilizzo delle tecnologie più avanzate, sostenendo la formazione del personale docente della scuola di primo e secondo ciclo, con particolare riferimento alla scuola primaria e alla scuola dell'infanzia, potenziando quanto realizzato nelle precedenti annualità e dando continuità agli investimenti già realizzati.

AFOL MB propone anche per il 2018/19 un'offerta formativa rivolta ai docenti che nasce in continuità con i precedenti progetti presentati nell'a.s. 2013/2014 come capofila della rete di 17 scuole del territorio brianzolo (rete "Brianza Ovest") e nel 2015 a valere sui nuovi finanziamenti regionali per gli anni 2015, 2016 e 2017, che ha avuto come punto di partenza la creazione di un'ampia rete territoriale in ambito provinciale che tra istituzioni formative, scolastiche, paritarie e istituti comprensivi comprende 104 istituzioni della Provincia.

La nuova proposta elaborata da AFOL MB è, pertanto, finalizzata a sostenere, nell'anno scolastico 2018/19, la realizzazione di interventi formativi per il personale docente al fine di innovare l'approccio e la metodologia didattica e di diffondere e potenziare le competenze professionali di utilizzo delle strumentazioni e tecnologie digitali promuovendo l'innovazione nella metodologia didattica (come ad es. flipped classroom, cooperative learning, inquirybased learning, ecc.), l'uso delle tecnologie ICT per migliorare gli apprendimenti e la gestione dei gruppi, l'impiego di learning strategies innovative per lo sviluppo del pensiero scientifico, computazionale e creativo. In particolare, l'offerta formativa favorisce la personalizzazione dei percorsi e l'accessibilità web per disabili sensoriali, BES (Bisogni educativi speciali) e DSA (Disturbi specifici di apprendimento), il Coding, tinkering e la robotica educativa per lo sviluppo del pensiero computazionale, l'approccio alle materie STEM (science, technology, engineering, mathematics), la realtà virtuale e aumentata, l'innovazione nella gestione degli spazi, del tempo e dei modi di insegnamento e dell'apprendimento mediante l'applicazione dell'ICT (Information and Communication Technology).

Per il 2018/19 sono stati programmati 20 corsi per un totale di circa 200 ore di formazione destinati ai docenti delle 44 scuole partner.

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

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

Tenendo conto dell'importanza di questo strumento per l'anno formativo 2018/2019 si prosegue la messa a regime dell'utilizzo del registro elettronico per tutte le classi dei CFP e in un'ottica di trasparenza dal 2019 i genitori avranno accesso al registro elettronico e potranno visionare la programmazione effettuata dai docenti e l'andamento scolastico del proprio figlio (assenze, ritardi, note disciplinari, valutazioni).

In questo modo il genitore avrà a disposizione uno strumento di monitoraggio contestuale che lo renderà partecipe del percorso scolastico del proprio figlio.

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

Tramite il registro elettronico si potrà:

- Consentire ai docenti di incrociare i dati di ciascun alunno, visto che si potrà elaborare una cartella personale per ogni singolo studente;
- Creare delle statistiche sull'andamento del singolo alunno e dell'intera classe;
- Garantire trasparenza alle famiglie, ordinando in modo preciso le valutazioni dello studente;
- Avere in tempo reale le registrazioni dei dati sul gestionale didattico (presenze, ritardi, note, valutazioni, etc.).

L'adozione del registro elettronico sarà estesa nel corso dell'anno formativo 2018/19 alle classi seconde di tutti gli indirizzi dei tre CFP di AFOL congiunta alla conseguente visibilità alle famiglie sarà supportata con la formazione dei nuovi docenti che sono entrati in servizio nell'anno formativo 2018/2019 e l'aggiornamento del restante corpo docente.

Il progetto è parte di una visione più ampia di digitalizzazione delle attività formative, partendo, oltre che dall'acquisizione di infrastrutture e dispositivi informatici, da interventi formativi dedicati al personale docente e finalizzati a diffondere e potenziare le competenze professionali per un utilizzo ottimale delle strumentazioni e tecnologie digitali, nelle diverse forme di didattica individualizzata, personalizzata e/o di gruppo, così come descritto nell'obiettivo di cui al punto 2.

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

Il tema dell'orientamento sta continuamente crescendo d'importanza, passando da attività secondaria e limitata a tema primario dell'attività formativa. Se ne è riconosciuta l'importanza non solo nel favorire una scelta consapevole del percorso scolastico e professionale di ciascuno, ma anche come strumento efficace per contrastare il fenomeno della dispersione che, in Italia, raggiunge ancora oggi valori superiori alle medie europee.

Nel 2014 il MIUR ha emanato le Linee guida nazionali per l'orientamento permanente dove si afferma che «ancor di più che in passato, oggi l'orientamento assume una funzione centrale e strategica nella lotta alla dispersione e all'insuccesso formativo degli studenti...». Inoltre si considera l'orientamento come un processo accessibile a tutti in maniera permanente, che accompagna la persona lungo tutto l'arco della vita ("lifelong/lifewide learning" nelle indicazioni europee). Non più, quindi, un orientamento solamente informativo e limitato ad alcuni momenti di transizione del percorso scolastico, ma un orientamento formativo che "investe il processo globale di crescita della persona, si estende lungo tutto l'arco della vita, [...] ed è trasversale a tutte le discipline".

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".

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 formativa per il sostegno alla progettualità individuale, che si concretizza in azioni rivolte all'informazione circa gli sbocchi professionali, i percorsi formativi successivi, il mercato del lavoro ed a trovare un punto di mediazione con le attitudini e le aspirazioni personali.

Non solo consapevolezza nella scelta del percorso scolastico quindi, ma anche competenze trasversali da spendere in un mondo del lavoro che richiede frequenti cambiamenti e capacità di adattarsi a nuove condizioni.

I riferimenti si rifanno soprattutto agli obiettivi e alle strategie di Lisbona 2010 e a quelle di "Europa 2020". Pertanto, lo sviluppo di quelle competenze trasversali individuate nei documenti europei (Raccomandazione del 2006), nonché le considerazioni contenute nella Risoluzione del Consiglio del 21 novembre 2008, dove l'orientamento viene definito come "un insieme di attività che mette in grado i cittadini di ogni età di identificare le proprie capacità, competenze, interessi, per prendere decisioni in materia di istruzione, formazione, occupazione, al fine di gestire i propri percorsi personali di vita".

Nelle Linee guida, inoltre, si rappresenta la necessità di realizzare un efficace sistema integrato di orientamento, interessando tutti gli attori che, a vario titolo, risultano coinvolti nel processo: le istituzioni del territorio, le università, i centri di formazione

professionale, il mondo del lavoro, l'associazionismo e il terzo settore, ma anche e soprattutto, la famiglia.

È in tale contesto che i CFP di AFOL MB sviluppano ogni anno attività di orientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie del territorio attraverso anche l'appoggio delle istituzioni e degli Enti Locali al fine di favorire un'adeguata informazione sulla propria offerta formativa:

- Progetto "INSIEME IN RETE". L'obiettivo è quello di favorire la partecipazione degli studenti ad esperienze di lavoro all'interno del laboratorio prescelto. Si ha modo così di strutturare un'unità di apprendimento che si conclude con la realizzazione di un prodotto. L'intervento si articola in due incontri della durata di quattro ore ciascuno da svolgersi nei mesi di ottobre- novembre.
- Stage di laboratorio rivolti alle classi terze della scuola secondaria di primo grado. Stage di studio di 2 giorni per studenti della Scuola Secondaria di primo grado.
- Interventi di informazione orientativa rivolti alle classi terze della scuola secondaria di primo grado Si propone e si illustra il Piano dell'Offerta Formativa dei CFP. L'intervento si articola in un incontro per una o più classi della durata di un'ora che si svolge nei mesi di ottobre, novembre e dicembre. In questa giornata si presentano e illustrano agli studenti l'offerta formativa, l'organizzazione delle giornate scolastiche e le possibilità di sbocco nel mercato del lavoro o di proseguimento negli studi.
- Visita al CFP nelle giornate di apertura (open-day). Nei mesi di novembre, dicembre e gennaio vengono organizzate dai CFP tre giornate di apertura per gli studenti e le famiglie durante le quali vengono illustrati gli indirizzi di studi attivati, le caratteristiche e le attività aggiuntive che arricchiscono l'offerta formativa. Si possono inoltre visitare gli ambienti, i laboratori, le aule e soprattutto si possono incontrare studenti che frequentano la scuola. I visitatori vengono accompagnati da personale incaricato e possono trovare all'interno dei laboratori i docenti preposti ad ogni settore per porre quesiti o chiedere delucidazioni così da compiere una scelta scolastica più attenta e consapevole.
- Partecipazione ai Salone dell'Orientamento sul territorio: rivolto ai ragazzi in uscita dalla media inferiore, sono manifestazioni che coinvolgono i CFP e le scuole superiori del distretto per presentare le singole offerte formative.
- Progettazione di azioni di orientamento al lavoro presso il Campus Orienta. Si è valutato, in dialogo con la Provincia, di essere presenti al Campus Orienta con uno stand e due incontri rivolti agli studenti in uscita dalla secondaria superiore 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.

All'interno della cornice sopra delineata si collocano anche i progetti realizzati dai CFP di AFOL MB per contrastare il fenomeno della dispersione avvalendosi delle fonti di finanziamento regionale.

Con la D.g.r. n. 6797 del 30/06/2017 "Approvazione delle linee guida per la selezione di progetti finalizzati alla prevenzione e alla lotta contro la dispersione scolastica nel triennio 2017-2019" Regione Lombardia ha infatti voluto sostenere e rafforzare il processo di coinvolgimento dei ragazzi della scuola secondaria di primo grado, attraverso strategie preventive che consentano di intercettare il disagio già nella scuola secondaria di primo grado e che riescano sia a stimolare nei giovani un senso di partecipazione e appartenenza alla scuola, sia a orientare gli studenti verso percorsi di istruzione e formazione idonei alle proprie attitudini.

I CFP di AFOL MB in continuità con le attività già sviluppate nel 2017, intendono rafforzare nell'a.f. 18/19 le collaborazioni con le scuole medie del territorio al fine di proporre ai ragazzi a rischio di dispersione o di insuccesso scolastico/formativo, identificati dalle istituzioni scolastiche e iscritti al secondo o al terzo anno della scuola secondaria di primo grado, un'esperienza in un ambiente simile a quello lavorativo dove scoprire, attraverso attività laboratoriali, le proprie attitudini e capacità, risvegliare l'interesse e le motivazioni necessarie a proseguire gli studi e, contestualmente attraverso l'uso dei laboratori, avere la possibilità di progettare, sperimentare e costruire anche semplici manufatti.

Le proposte sono infatti caratterizzate da un approccio fortemente concreto e ogni attività prevede la realizzazione di un prodotto finale, il tutto attraverso un'azione sinergica tra i CFP di AFOL MB e le scuole secondarie di primo grado partecipanti. Le attività previste implicano anche il coinvolgimento di ragazzi tutor in qualità di "peer educator" ("educatori alla pari"), che assumeranno una funzione integrativa e di affiancamento a quella dei professori, con lo scopo di favorire il passaggio di conoscenze ed esercitare un effetto benefico sulla motivazione all'apprendimento.

Ad integrazione di tutte le attività messe in campo dai CFP di AFOL MB, il CFP Terragni ha voluto intavolare un proficuo dialogo con le scuole medie e l'assessorato alle Politiche Giovanili e quello all'Istruzione del Comune di Meda attraverso la realizzazione del progetto "PROFESSIONE LEGNO: un'opportunità per i giovani". L'obiettivo è 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. L'intento è di sperimentare iniziative innovative di orientamento approfondendo le questioni legate alla complessità e varietà delle professionalità presenti nel mondo del lavoro coinvolgendo e sensibilizzando anche le famiglie e le scuole, in una logica di orientamento lungo tutto l'arco della vita, come indicato nelle politiche europee, nazionali e regionali per la realizzazione degli obiettivi di "Europa 2020", delle "Linee

Guida nazionali per l'orientamento permanente" e del "Sistema Regionale dell'orientamento permanente".

L'auspicio è che la collaborazione fra l'Amministrazione Comunale, AFOL MB CFP Terragni, Aziende e Scuole pubbliche sul territorio possa continuare 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 infatti gli obiettivi di Professione Legno: un impegno che ha messo al centro l'orientamento, diventato ormai una domanda sociale estesa a sempre più ampie fasce di popolazione, coinvolgendo nuovi soggetti, non più soltanto i ragazzi e i giovani ma anche l'Amministrazione, le Aziende, le famiglie, le scuole professionali qualificanti.

A tal fine l'assessorato alle politiche giovanili con l'assessorato all'Istruzione in collaborazione con AFOL MB CFP Terragni e con le Aziende medesi di spicco ha creato una sinergia di azioni che intende essere uno strumento in grado di:

- promuovere un sistema che anticipi l'azione di orientamento per aumentare la probabilità di scelte ben "orientate" e consapevoli;
- consolidare la logica che l'orientamento costituisce parte integrante dei curricula di studio e, più in generale, del processo educativo;
- incoraggiare l'utilizzo critico della conoscenza già a partire dalla scuola media in un'ottica di prevenzione della dispersione scolastica;
- favorire il dialogo tra scuola e mondo produttivo, offrendo un'opportunità che permetta di far conoscere attraverso visite in aziende, imprese e enti, la varietà e la ricchezza del nostro territorio e delle professioni;
- porre l'individuo al centro del sistema, affinché sia in grado di orientarsi in maniera critica nella realtà complessa in cui si trova a vivere e ad inserirsi, sia capace di fare le proprie scelte in coerenza con le proprie caratteristiche, attitudini e il proprio progetto personale continuamente verificato e riposizionato in rapporto alle contingenze sociali e lavorative;
- 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 esperienzialità presso le aziende in grado di dare risposte concrete e qualificanti alle aspettative dei giovani talenti.

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

AFOL Monza Brianza da anni propone continuamente un percorso formativo specialistico presso il CFP Terragni di Meda incentrato sulla conservazione e la valorizzazione di beni culturali in legno, raccogliendo l'eredità preziosa del territorio, quello lombardo e brianzolo, che a livello internazionale è riconosciuto come l'eccellenza del comparto legno-arredo. Le competenze specialistiche che i moduli formativi nell'arco di un triennio permettono di acquisire agli allievi sono crediti formativi per accedere all'esame per il titolo di Tecnico del restauro di Beni mobili, specializzato in beni lignei, 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).

Il percorso formativo si avvale di docenti provenienti dal mondo universitario, professionisti ma soprattutto restauratori accreditati presso le Soprintendenze e artigiani di consolidata esperienza nel settore legno: gli allievi accedono così a una formazione solida sia dal punto di vista teorico sia delle competenze pratiche. Nei laboratori del CFP Terragni gli allievi sotto la guida dei docenti imparano le tecniche di lavorazione tradizionali insieme alle metodologie più innovative nell'ambito della conservazione, facendo esperienza diretta su manufatti lignei; in aula acquisiscono conoscenze storico artistiche, scientifiche, normative e tecnologiche di ultima generazione come l'uso di tecniche di rilievo computerizzate, di indagine diagnostica e di elaborazione di immagini, anche in 3D.

In questi anni la vocazione al territorio emersa nella formazione specialistica di conservazione e valorizzazione promossa da AFOL ha permesso di instaurare collaborazioni importanti con gli enti preposti alla manutenzione programmata e preventiva ed al restauro dei beni culturali lignei, quali per esempio la Curia Arcivescovile Ufficio per i Beni e le attività culturali di Milano, la Soprintendenza per i beni storici artistici di Milano, della Lombardia occidentale e il Sistema Museale dalla Provincia di Lecco. Tali collaborazioni permettono agli allievi di lavorare, sotto la guida dei loro docenti, a progetti reali di conservazione dove seguono la procedura dalle fasi di progettazione all'esecuzione in prima persona degli interventi.

Queste collaborazioni sono il punto di forza dell'attività formativa: permettono agli studenti di mettere in campo sia le competenze teoriche sia le abilità pratiche, attuando una didattica che si confronta continuamente con casi reali, problematiche complesse, anticipando le situazioni che gli allievi troveranno poi nel mondo del lavoro. Oltre all'aspetto formativo le collaborazioni con gli enti territoriali generano un beneficio per tutta la comunità, tanto che AFOL partecipa attivamente a programmi regionali quali "Progetti di Rilevanza Regionale", "Lombardia Eccellente" e, tuttora, "Lombardia Plus".

Gli allievi che accedono alla formazione specialistica vengono preparati alla consapevolezza della pratica della conservazione nel suo complesso, prendono conoscenza delle interrelazioni e collaborazioni tra le varie strutture pubbliche e private e acquisiscono capacità di gestire correttamente tecniche e procedure di intervento.

Inoltre acquisiscono competenze dell'artigianato specializzato del settore legno-arredo, bene immateriale e tradizione che non deve andare persa: presso i laboratori del CFP vengono svolti anche seminari specifici di tecniche artistiche tradizionali.

Attraverso lezioni in cantiere, visite didattiche e seminari a tema, lezioni frontali si attua una metodologia didattica innovativa, che coinvolge gli allievi permettendo loro di poter affrontare l'esperienza del cantiere, veri e propri progetti di conservazione che li 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.

La partecipazione ai bandi di finanziamento della formazione di Regione Lombardia per il 2019 consentirà quindi ad AFOL la prosecuzione dei percorsi formativi con le risorse da essi derivanti, attuando un'azione di divulgazione dell'iniziativa formativa con un incremento progressivo degli iscritti ai corsi, e la programmazione di almeno 5 cantieri didattici nell'anno 2019.

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

AFOL MB ha esercitato negli ultimi anni il ruolo di capofila delle reti di partenariato a supporto della gestione delle crisi aziendali.

Anche per il 2019 intende consolidare questo ruolo strategico realizzando una serie di azioni finalizzate alla riqualificazione di lavoratori e all'accompagnamento per un nuovo inserimento lavorativo.

Attraverso l'attivazione della consueta rete del territorio di Monza e Brianza, saranno presentati progetti finalizzati a riqualificare e ad accompagnare alla ricollocazione lavoratori provenienti da aziende in crisi, con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle crisi sul territorio interessato e supportare il mantenimento dei livelli occupazionali.

La pluralità dei soggetti della rete porterà strumenti, competenze, e know how complementari a supporto degli obiettivi di progetto, sia in ambito di politiche attive del lavoro, sia nell'ambito della formazione professionale.

Come per lo scorso anno e per i precedenti progetti, saranno messe in campo, in sinergia con i partner secondo le proprie specificità, una pluralità di attività con lo scopo di:

- sviluppare un'analisi attenta delle caratteristiche dei lavoratori per favorire un matching adeguato con le reali proposte lavorative presenti sul territorio;

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

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

L'offerta di Formazione continua, permanente, di specializzazione, regolamentata ed abilitante 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".

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.

Il sistema dell'offerta regionale della Lombardia è fondata sui criteri della centralità della persona, della libertà di scelta, del passaggio dall'offerta alla domanda, della finalizzazione degli apprendimenti all'inserimento nel mercato del lavoro; rientra nel più ampio obiettivo dell'apprendimento permanente, quale punto focale per la valorizzazione del capitale umano in termini di emersione e sviluppo delle potenzialità del singolo nella prospettiva del suo ingresso o permanenza nel mercato del lavoro.

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

Conseguentemente possiede caratteristiche di forte flessibilità, con diversificazione delle soluzioni formative ed attenzione alla trasferibilità delle acquisizioni nei diversi contesti dell'impresa ed a livello intersettoriale.

L'obiettivo operativo che si intende perseguire è di ampliare l'offerta formativa per la popolazione in età lavorativa e per le aziende, con particolare riferimento ad azioni di qualificazione ed aggiornamento nel campo delle competenze professionali specifiche e di base, delle competenze trasversali oltre che dei servizi culturali e delle competenze sociali.

Il catalogo dell'offerta formativa di AFOL MB sarà strutturato per rispondere al fabbisogno formativo di cittadini e aziende; infatti, a questo proposito, si sta procedendo, nell'ultimo trimestre 2018, a somministrare un questionario on line per conoscere direttamente dai futuri destinatari della formazione quali siano i loro interessi e bisogni in tal senso.

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

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.

Saranno confermati i corsi tradizionali dei settori che caratterizzano la specificità professionale dei tre CFP, ad es. pasticceria, panificazione, autocad, cnc, fotografia, decorazione e oggettistica, etc., e al contempo non mancheranno proposte nuove legate agli adempimenti di legge (es. GDPR, ...) e agli ambiti emersi dall'indagine.

L'acquisizione della nuova sede in P.zza Cambiaghi a Monza, che sarà disponibile dalla primavera 2019, consentirà, grazie ai nuovi spazi (aule didattiche e laboratorio di informatica) e all'ubicazione in posizione favorevole da raggiungere, di ampliare la gamma dell'offerta formativa, in particolar modo quella destinata alle aziende.

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

Con la Legge Regionale n. 30 del 2015 Regione Lombardia promuove le esperienze di apprendimento all'estero, nonché i progetti di mobilità internazionale per chi frequenta i percorsi del secondo ciclo di istruzione e formazione o di esperienze transnazionali di tirocinio e lavoro dedicate ai giovani.

Innovazione e internazionalizzazione costituiscono tratti identitari e leve strategiche delle politiche e degli interventi di istruzione, formazione e lavoro, nonché strumenti per

innalzare i livelli di occupazione qualificata, produttività e coesione sociale nel mercato del lavoro.

Per la promozione ed il rafforzamento del sistema duale in ambito europeo ed internazionale i cfp di AFOL si impegnano a nella ricerca di accordi e protocolli di intesa per incentivare periodi di formazione e lavoro presso imprese o centri di formazione appartenenti alla rete dei Quattro Motori d'Europa, destinati a incrementare o migliorare le competenze linguistico comunicative, tecniche e professionali di studenti in alternanza scuola-lavoro e apprendisti.

Nel 2018 il CFP Terragni ha partecipato ad un progetto promosso dalla Regione tedesca del Baden Wuttenberg dal titolo ""Upcycling - crash couture" per la realizzazione di un prodotto di moda basato su materiali riciclati o di scarto. Attraverso la collaborazione nata con la scuola di moda di Stoccarda e l'utilizzo di fonti di finanziamento regionali, si cercherà di sviluppare progetti finalizzati a sostenere il miglioramento del processo di apprendimento e di formazione degli studenti ai fini dell'occupabilità, favorendo la mobilità su scala internazionale, il confronto con esperienze di riferimento nei settori di interesse, il consolidamento di competenze linguistico-comunicative, tecnico-professionali e relazionali in contesti internazionali.

Dal 2016, AFOL inoltre partecipa su invito dall'assessorato Istruzione Formazione e Lavoro della Regione Lombardia al "Forum Internazionalizzazione" in cui sono presenti alcuni Enti formativi regionali rappresentativi delle attività innovative in tema di Istruzione e Formazione Professionale.

Il piano di azione proposto sul tavolo del forum si snoda lungo tre direttrici:

- la mobilità transnazionale, anche in alternanza scuola-lavoro, dei giovani ancora impegnati nel percorso di studi e di quello che conseguiranno la qualifica, il diploma e la specializzazione superiore in apprendistato, nel nostro sistema duale.
- la mobilità dei nostri formatori specializzati, per il loro coinvolgimento nei percorsi formativi in contesti internazionali

realizzazione di partnership tra i centri di formazione professionale accreditati in Lombardia e le aziende che operano in ambito internazionale.

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

L'anno 2018 ha consolidato la sinergia delle aree Lavoro e Formazione attraverso l'erogazione dei servizi a valere sul dispositivo dote unica lavoro, con progetti finalizzati alla riqualificazione, specializzazione e inserimento lavorativo di disoccupati e di giovani disoccupati anche in cerca di prima occupazione. Dal momento che il dispositivo

Garanzia Giovani non è stato finanziato per l'anno 2018, all'interno della Dote unica lavoro sono stati presi in carico da Afol anche i destinatari tra i 15 ed i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in nessun percorso formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training), ampliando così la platea dei destinatari.

Inoltre nell'ambito della Dote Unica Lavoro Fascia 3 "Alta intensità di aiuto" è stata attivata una specifica fascia di aiuto denominata "Fascia 3 plus", dedicata ai destinatari di DUL, che si trovano in condizioni di particolare svantaggio. L'accesso alla Fascia 3 Plus consente ai destinatari di DUL di usufruire dell'"indennità di partecipazione" alla politica attiva, finalizzata ad attenuare l'impatto del bisogno economico nell'impegno personale di ricerca attiva del lavoro (realizzazione del "Progetto di inserimento lavorativo - PIL" in attuazione del "Reddito di autonomia").

I servizi formativi a valere sul dispositivo Dote Unica Lavoro hanno subito nel corso degli ultimi tre anni un considerevole incremento congiunto alla ridefinizione del catalogo dell'offerta formativa in modo più attento e aderente alle trasformazioni del mercato del lavoro che se da un lato hanno consentito, attraverso la sinergica azione tra Centri per l'Impiego e CFP di AFOL MB, di rispondere tempestivamente ai bisogni dei soggetti interessati, dall'altro hanno richiesto un adattamento delle procedure e dell'organizzazione del lavoro del personale.

Obiettivo strategico di AFOL è dunque quello di mantenere e consolidare attraverso un raccordo sistematico la sinergia tra le aree Lavoro e Formazione, e sviluppare soluzioni innovative capaci di collegare il nuovo modello di politiche attive del lavoro con la domanda territoriale, nazionale e internazionale, confermando la centralità della persona in una logica di programmazione integrata e di "governance multilivello e partecipata" a livello territoriale.

Il raccordo tra area Lavoro e area Formazione andrà nella direzione, già avviata, di lavorare in sinergia su diversi dispositivi finanziati quali:

- Dispositivo "Dote Unica Lavoro": il dispositivo che proseguirà con la fase III anche nel 2019, continua a produrre una cospicua mole di richieste di servizi da parte dei cittadini soprattutto dei cittadini in particolare situazione di svantaggio che ha interessato trasversalmente le aree di intervento di AFOL. Le novità che verranno introdotte dal dispositivo e le conseguenti azioni di erogazione dei servizi porterà ad un'intensificazione virtuosa delle relazioni, delle collaborazioni e dello scambio di informazioni tra i lavoratori di AFOL MB e continuerà a consolidare l'integrazione dei servizi nell'ottica dei risultati occupazionali. La Dote Unica Lavoro andrà a caratterizzarsi come strumento ideato per garantire alle persone in cerca di occupazione e che non avranno la possibilità di accedere alle misure nazionali, un percorso di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

Diventerà dunque strategico sviluppare soluzioni innovative rivolte ai destinatari in situazione di vulnerabilità e difficoltà. Rientrano in tale fascia le persone con caratteristiche particolarmente deboli del mercato del lavoro che necessitano di servizi intensivi per i quali esperienze di attività con valenza formativa, diventa un valore aggiunto per accorciare la distanza dal mercato del lavoro fonte di notevole criticità. A questi soggetti il sostegno sarà garantito anche mediante il contributo economico erogato dal Progetto d'Inserimento Lavorativo (Reddito di Autonomia) di Dote Unica Lavoro, sempre a fronte dell'attivazione della persona nella ricerca del lavoro.

- Garanzia Giovani fase II, rivolto ai giovani tra 15 ed i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in nessun percorso formativo (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.

Inoltre le aree Formazione e Lavoro di Afol avranno modo di lavorare in maniera sinergica, non solo sui dispositivi già conosciuti come Dote unica lavoro e Garanzia Giovani, ma anche su eventuali nuovi dispositivi nazionali (es. reddito di cittadinanza) laddove tali misure presentino il connubio servizi al lavoro e servizi formativi come strumento privilegiato per poter favorire la ricollocazione di coloro che si trovano fuori dal mercato del lavoro.

6. ICT

6.1 IL SISTEMA INFORMATICO E INFORMATIVO

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;

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

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

- Gestionale aziendale "Vanoglio";
- Gestionale per la rilevazione delle presenze\assenze e lettori badge;
- Gestionale newsletter;
- Intranet aziendale;
- Software Didattici.

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

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;

Negli uffici e nei laboratori didattici di Afol sono presenti oltre circa 600 apparati tra pc, stampanti, firewall e altri dispositivi collegati in rete Lan che necessitano di un costante monitoraggio e apporto manutentivo.

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;
 - installare firewall per la gestione degli accessi ad Internet da parte dei laboratori e delle aule multimediali presenti nei CFP;
 - Mettere in atto un piano di sostituzione degli apparati e server obsoleti.
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;

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 i processi già sviluppati (Protocollo, Determine DG e verbali Au, ecc..) e l'ulteriore sviluppo di 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. In particolare saranno effettuate azioni per:

- 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. 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.

7. 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).

8. Sede di piazza Cambiagli a Monza.

Includere dal punto di vista logico\informatico una nuova sede all'interno della LAN\WAN di Afol presuppone un progetto ad hoc. Nella prima parte del progetto sarà necessario descrivere e quindi realizzare la rete della nuova sede in funzione anche della destinazione d'uso, dei componenti necessari, le politiche di gestione e della sicurezza oltre all'interconnessione con le altre sedi. La seconda parte del progetto sarà operativa, attraverso l'installazione delle linee necessarie, degli apparati di sicurezza e di connessione, i server necessari alla gestione e al centralino.

Una volta resa operativa dal punto di vista infrastrutturale, bisognerà attrezzare gli uffici a le eventuali aule con gli strumenti informatici quali, pc, telefoni, lavagne interattive, etc.

6.2 LA COMUNICAZIONE

1. Gestire e potenziare il sistema comunicazione 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;

L'ufficio comunicazione di Afol MB gestisce l'informazione allo scopo di renderla omogenea e condivisa, con l'obiettivo di sensibilizzare e condividere tutte le informazioni per rafforzare l'identità aziendale e per non perdere occasioni di comunicazione verso l'interno e l'esterno.

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

Gli obiettivi specifici sono:

- Gestire Newsletter, Mailing list; Direct mailing;
- Gestire e aggiornare quotidianamente il sito istituzionale;
- Gestire e ampliare i rapporti con il territorio attraverso i Social Network;
- Sviluppare il data base dei contatti;
- Produrre manifesti, locandine, depliant, opuscoli, volantini, video, ecc. volti a promuovere le attività/servizi offerti dall'azienda;
- Supportare nell'organizzazione di eventi, mostre, fiere, convegni, seminari;
- Produrre i documenti istituzionali quali bilancio sociale, carta dei servizi, brochure, ecc.;
- Consolidare e sviluppare ulteriormente campagne di "Social Marketing" con la pubblicazione di post sui principali social network per il consolidamento di Afol MB sul territorio di competenza;
- Gestire e diffondere la conoscenza dei siti web monotematici realizzati da Afol MB quali per esempio: il tuo apprendista, restauro, dualmec, lavoripossibili;
- Attuazione, monitoraggio e aggiornamento del piano di comunicazione;
- Implementazione di nuove funzionalità del sito istituzionale;

- Migliorare la comunicazione istituzionale con strumenti innovativi e orientati alla comunicazione visiva per veicolare i contenuti;
- Aggiornare il materiale divulgativo secondo le indicazioni regionali per l'utilizzo del marchio UE/FSE.

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. Gli obiettivi specifici sono:

- Aggiornare e analizzare il profilo dei potenziali stakeholder e il posizionamento della di Afol MB nei loro confronti;
- approfondire gli interessi e le tematiche rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder;
- rendicontare e comunicare periodicamente agli stakeholder i risultati della gestione in relazione alle tematiche di interesse reciproco attraverso gli altri strumenti di reporting e comunicazione.

7. AREA TECNICA

7.1 ACQUISTI

Nel corso del 2019 si proseguirà nella implementazione e consolidamento delle procedure d'acquisto di beni servizi e lavori adottando una programmazione degli acquisti di beni e servizi che tenga conto delle esigenze delle diverse aree in modo da garantire loro sia l'operatività std (progetti di medio termine), sia la risposta a progetti di breve termine con limitata possibilità di previsione. Analogamente, per l'acquisto di servizi nonché per l'indizione delle gare di appalto lavori, proseguirà la già avviata attività di programmazione a carattere annuale con revisione quadrimestrale, nel rispetto dei documenti programmatori, l'andamento economico finanziario e in coerenza con il bilancio dell'ente.

7.2 PATRIMONIO

Immobili:

Le sedi operative di Afol sono proprietà di enti pubblici provinciale e/o locali, all'occorrenza, sono state 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 alle esigenze dei comuni/enti locali. Ad eccezione del CFP Pertini-Seregno e del CFP Terragni-Meda, entrambi di proprietà della Provincia di Monza e Brianza, le restanti sedi sono di proprietà dei Comuni, ai quali competono eventuali interventi o investimenti straordinari significativi.

Per il 2019 l'attenzione dell'area tecnica sarà focalizzata sulle sopracitate sedi di Seregno e di Meda e sugli adempimenti previsti per l'apertura della nuova sede operativa di Piazza Cambiagli, concessa ad Afol MB in comodato d'uso dalla Provincia per l'erogazione di servizi di politica attiva del lavoro. Nello specifico:

- a) Proseguiranno le attività volte alla realizzazione dei lavori di adeguamento degli edifici e degli impianti tecnologici; adeguamenti indispensabili per poter procedere successivamente con la presentazione della Scia per l'ottenimento del C.P. Incendi, percorso impegnativo, lungo e complesso iniziato nel giu.2017.

- b) Saranno realizzati i lavori di ampliamento e di adeguamento degli impianti e delle attrezzature elettriche ed elettroniche, la predisposizione degli spazi/locali e degli arredi necessari per soddisfare le esigenze e le richieste delle aree formazione e lavoro promotrici della iniziativa di ampliamento della offerta di servizi formativi sul territorio e nello specifico a Monza.
- c) Sarà effettuata l'indagine valutativa riguardante gli aspetti concernenti l'efficienza energetica, la tenuta sismica, la manutenzione conservativa, e la riqualificazione degli edifici, che costituirà una relazione preliminare dettagliata, con definizione delle criticità e/o priorità degli interventi necessari per garantire la conformità alle norme di sicurezza, una corretta ed adeguata conservazione degli edifici, successivamente si procederà alla valutazione e definizione d'un piano pluriennale per la realizzazione.
- d) Sarà previsto un piano di ampliamento e di adeguamento di nuovi laboratori per l'inserimento di nuovi indirizzi formativi. A partire da ottobre 2018 è stata avviata l'attività tecnico amministrativa e lo studio di fattibilità e di valutazione del progetto per l'avvio di nuovi indirizzi nel prossimo AF 2019-2020.

Archivio:

"In House", implementazione della componente applicativa informatica per completare e/o procedere alla indicizzazione del materiale d'archivio cartaceo (seguendo il criterio definito e condiviso da tutte le unità operative di Afol MB). Contemporaneamente, verrà elaborata una nuova procedura di archiviazione di nuova documentazione che sarà trasversale alle funzioni, coerente con le normative di settore (vedi P.A. Digitale).

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

In seguito all'attività di censimento e di valutazione degli archivi cartacei nelle varie sedi operative (volumi, costi di eventuali adeguamento locali ai vincoli in materia di adempimenti normativi di prevenzione incendi), in seguito alla valutazione di costi/benefici nel corso del 1° semestre 2019 si procederà con il conferimento dell'archivio cartaceo del Centro Per l'Impiego di Seregno e di Monza ad una società esterna per la conservazione.

7.3 SALUTE E SICUREZZA

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.

Per il 2019 è prioritario analizzare, approfondire e monitorare costantemente le fasi dei processi e mettere in atto le attività (formazione e informazione) di adeguamento e/o di miglioramento delle strutture, degli impianti, delle attrezzature e dei processi lavorativi. Il tutto avverrà in coerenza con le leggi vigenti sul tema, 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;
- Applicare le strisce antiscivolo e delimitazione percorsi (CFP Terragni – CFP Pertini);
- Aggiornamento e/o revisione DVR per le sedi CFP Marconi, CFP Terragni e CFP Pertini.

Prevenzione incendi:

- CFP Terragni e CFP Pertini: proseguimento nelle attività necessarie per le pratiche d'acquisizione del Certificato Prevenzione Incendi (C.P.I.), indicativamente si prevede la chiusura della pratica per la sede di Meda nel corso dell'anno 2019, mentre per la sede di Seregno la chiusura nel 2021;
- 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 smi;
- Mantenimento/ aggiornamento In-Formazione personale con ruolo specifico nel SPP di Afol MB addetti antincendio, addetti primo soccorso, RLS e RSPP;
- In-Formazione degli alunni – stage curricolare, oltre alla informazione-formazione prevista nel piano didattico, si prevede d'implementare di quanto previsto dalle risultanze del gruppo di lavoro, comitato provinciale Ex art.7 D. Lgs.81/08, l'introduzione del libretto formativo personale in materia di sicurezza sul luogo di lavoro dello studente-lavoratore.

Stress Lavoro-Correlato:

- Attività di aggiornamento e revisione biennale, ultima è stata completata nel gennaio 2017;
- Prossima attività d'aggiornamento e revisione DVR sarà pianificata nel gennaio 2019.

Infortuni:

- Monitoraggio andamento, mantenere una azione di sensibilizzazione del personale docente ed alunni riguardo gli infortuni (cause e comportamenti).

8. COMPLIANCE

8.1 LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Afol Monza e Brianza ha già adottato a partire dal 2013-15, il Piano 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.

Il 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, risponde alle seguenti esigenze:

- 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 dell’ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l’attuazione delle decisioni dell’ente 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;
- implementazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull’implementazione del modello da parte dell’amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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.

8.2 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 le azioni 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;
- 4) Aggiornamento costante della sezione del sito "Amministrazione Trasparente";
- 5) Coordinamento con l'NDV.

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 trasferire la sezione "amministrazione trasparente" dal sito alla piattaforma web collegata a "Docsuite".

8.3 LA CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001

A partire dal 2009 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 2019 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.

8.4 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 accreditata per i servizi al lavoro – Villa Borromeo di Cesano M.no;
 - Sede di Piazza Cambiagli – 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.

8.5 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.

8.6 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.

Già da tempo Afol ha intrapreso azioni mirate alla digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti attraverso la "gestione documentale". Afol forma gli originali dei propri documenti con mezzi informatici, salvo che per eccezioni esplicitamente concesse in relazione "al particolare valore di testimonianza storica ed archivistica ". Inoltre, vengono trattati il protocollo informatico, la gestione informatica dei procedimenti amministrativi (Verbali dell'Amministratore Unico e le Determine del DG) ed i fascicoli.

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.

9. IL BILANCIO PREVENTIVO

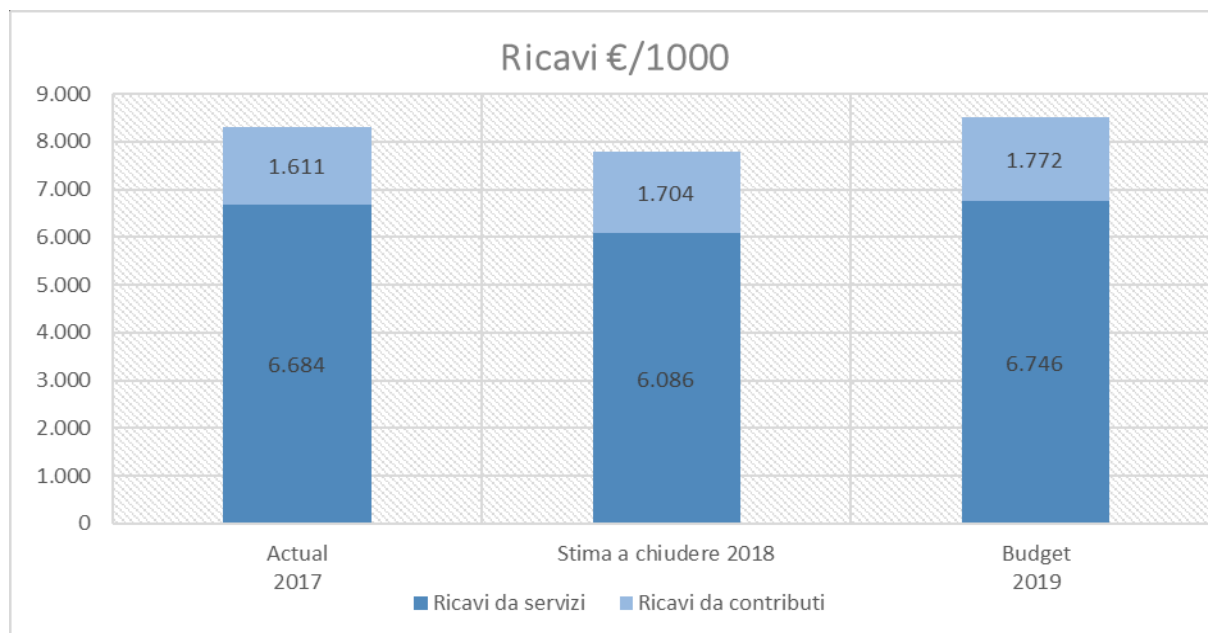
PREMESSA

Il bilancio di previsione è stato costruito anche per il 2019 con la logica del Budget Zero, vale a dire richiedendo a ciascun Direttore/Responsabile del budget dei rispettivi Centri di Responsabilità gestionale di rivalutare in dettaglio la proponibilità e la convenienza dei gruppi di ricavi e costi correlati, ripartendo sempre da zero, cioè rivedendo i budget programmatici dei servizi dei vari settori e reparti aziendali, senza comunque tralasciare la progressione storica dell'ultimo triennio preso come elemento di comparazione.

In particolare il **budget del personale**, in considerazione della scadenza degli incentivi legati al Job Act di cui Afol ha beneficiato dal 2016 al 2018, degli aumenti salariali legati al rinnovo del CCNL già dal 2018, è stato sottoposto, durante il suo iter di formulazione dei fabbisogni e dei valori, ad una serie di stress test per misurarne il grado di sostenibilità economica, la rispondenza ai vincoli normativi di settore nonché alle Linee Programmatiche ricevute dalla Provincia di Monza Brianza, la sostenibilità funzionale e organizzativa rispetto ai programmi e agli impegni che l'Agenzia prenderà nel corso dell'anno e degli anni futuri (obiettivi operativi e strategici / dotazione organica / competenze / piani di sviluppo e formazione / programmazione lavoro).

Il **budget dei servizi** è stato altresì costruito agganciando le ipotesi di ricavi attesi ai diversi scenari plausibili: dati macro-economici di paese, dati microeconomici di settore e di territorio, legge finanziaria e vincoli di finanza pubblica, normative di settore, obiettivi aziendali e testando le stime con indicatori di rischio/probabilità al fine di generare attese realistiche e ponderate rispetto alla probabilità del verificarsi di alcuni scenari rispetto ad altri.

Per quanto appena detto, l'Agenzia prevede per il 2019 e rispetto alle stime di chiusura del 2018, maggiori ricavi su tutte le linee di servizio. In particolare la crescita attesa interessa sia i servizi legati alla formazione professionale variamente intesa e destinata a tutte le fasce di utenza (formazione in ddif e formazione continua e permanente) che i servizi legati alle politiche attive del lavoro come DUL e Garanzia Giovani in primis. E' stato stimato un lieve incremento di risorse a fronte del possibile riordino dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego . I ricavi attesi sono quindi complessivamente pari a 8 milioni e 500 mila euro, pari a + 1% sul Budget 2018 e +8% sulle stime a chiudere dello stesso anno, stime che sono attese in flessione per effetto del blocco del finanziamento dei dispositivi dotati fermi da luglio e a fine ottobre 2018 non ancora riaperti. Di seguito la rappresentazione dell'andamento dei ricavi comparata tra gli actual 2017 e 2018 e le stime del 2019.



Per quanto riguarda i ricavi generati dalle due Aree, si segnala quanto segue:

- a) I ricavi dell'**Area Formazione** sono stimati a 4.842 mila Euro in crescita rispetto al 2018 di un +1%. In particolare si stimano in aumento i ricavi legati alla formazione autofinanziata per la quale si prevede una crescita per il 2019 più che doppia (+140%), anche in virtù del fatto che da aprile 2019 sarà operativa la nuova sede di Piazza Cambiaghi, concessa ad Afol Mb in comodato d'uso gratuito dalla Provincia di Monza Brianza, dove saranno erogati servizi di politica attiva del lavoro e formazione;
- Sono, inoltre, stimati in crescita anche le risorse legate all'alternanza scuola – lavoro nonché i ricavi legati ai servizi DUL e Garanzia Giovani sulla base di quanto detto in precedenza. Attesi maggiori ricavi sulla formazione aziendale a pagamento in virtù di una ripresa economica che dovrebbe riportare nei budget aziendali risorse utili a finanziare i piani di formazione del proprio personale. Minori risorse o comunque stime contenute sono state fatte sui progetti a bando in attesa della pubblicazione di bandi da parte dei maggiori enti finanziatori come Regione o Fondazione Cariplo.
- b) I ricavi da servizi dell'**Area Lavoro** sono stimati a 3 milioni e 126 mila Euro, in linea con le attese del budget 2018 che stimava ricavi per 3 milioni e 122 mila euro. E' stato stimato un lieve incremento di risorse a fronte del possibile riordino dei servizi erogati dai Centri per l'Impiego , pari a circa 100 mila euro. Sono stimati maggiori ricavi dai servizi di politica attiva del lavoro, in particolare DUL

e Garanzia Giovani con un +24% rispetto all'esercizio precedente e da risorse legate alla gestione delle crisi aziendali. Confermate le risorse legate ai progetti di Valutazione del Potenziale e di Inserimento lavorativo di lavoratori con disabilità a valere sul Piano LIFT .

Dal lato Costi si segnala quanto segue:

- a) La previsione dei costi del personale attiene, per buona parte, ad attività eterofinanziate e quindi non incidenti sui saldi finanziari soggetti ai vincoli assunzionali di personale espressi e dati dal Decreto deliberativo presidenziale n. 129 del 18/10/2018 che Afol MB avrà cura di monitorare e rilevare in fase di relazione trimestrale di controllo analogo. La composizione del costo del personale per l'anno 2019, in aumento, risente delle variazioni intervenute a seguito degli aumenti contrattuali disciplinati dal nuovo CCNL Enti Locali 2016-18 e dalla fine degli incentivi triennali previsti dal Jobs Act, che avrebbero aumentato, senza adeguate politiche di efficientamento e assorbimento, la spesa del personale a +8%. La stima di maggiori costi risulta essere quindi proporzionale sia all'andamento dei ricavi di cui alla previsione sopracitata, sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici di consolidamento e sviluppo dei servizi per i quali saranno valutate eventuali assunzioni con procedura ad evidenza pubblica a tempo indeterminato, anche in un'ottica di ulteriore riduzione della spesa di personale.

- b) Riguardo ai costi di gestione dei nostri servizi (spese generali, utenze e contratti,ecc.) Afol MB conferma l'impegno nella ricerca di modalità di gestione e revisione dei processi al fine di ottimizzare l'uso delle risorse rispetto agli obiettivi.

Di seguito il dettaglio dei costi del personale nel corso dell'ultimo biennio e la stima sull'esercizio 2019, dove il costo del personale dipendente che dal 2019 includerà gli sgravi previsti dal Job Act di cui l'azienda ha goduto per il triennio 2016-2018:

Costo del Personale	Actual 2017	Stima a chiudere 2018	Budget 2019
Tot. Costo Personale DIP.	5.326	4.827	4.986
Tot. Costo Personale SOMM.NE	75	364	446
Tot. Costo Personale NON DIP.	513	806	802
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	91%	87%	87%
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	9%	13%	13%
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	65%	62%	64%

9.1. IL CONTO ECONOMICO 2019

DATI PREVISIONALI 2019

RICAVI D'ESERCIZIO	2017 CONSUNTIVO		2019 PREVISIONALE	
	AREA SERVIZI FORMATIVI	%	AREA SERVIZI FORMATIVI	%
A.1 Ricavi delle prestazioni	4.564.619	95%	4.671.000	96%
A.5 Altri ricavi e proventi	235.910	5%	171.357	4%
TOTALE RICAVI	4.800.529		4.842.357	

COSTI D'ESERCIZIO				
B.6 Costi per materiali didattici e di consumo	94.567	2%	67.100	1%
B.7 Costi per servizi	1.103.149	26%	1.257.483	27%
B.8 Costi per godimento beni di terzi	11.777	0%	35.852	1%
B.9 Costi di personale	2.843.794	67%	3.081.449	67%
B.10 Ammortamenti e svalutazioni	176.722	4%	166.330	4%
B.14 Oneri diversi di gestione	19.981	0%	11.437	0%
TOTALE COSTI	4.249.991		4.619.651	

RICAVI D'ESERCIZIO	2017 CONSUNTIVO		2019 PREVISIONALE	
	AREA LAVORO		AREA LAVORO	
A.1 Ricavi delle prestazioni	1.923.935	66%	1.925.000	62%
A.5 Altri ricavi e proventi	973.103	34%	1.201.055	38%
TOTALE RICAVI	2.897.038		3.126.055	

COSTI D'ESERCIZIO				
B.6 Costi per materiali didattici e di consumo	25.819	1%	5.900	0%
B.7 Costi per servizi	735.972	34%	928.289	32%
B.8 Costi per godimento beni di terzi	22.073	1%	33.208	1%

B.9	Costi di personale	1.333.508	61%	1.842.440	64%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	38.938	2%	48.748	2%
B.14	Oneri diversi di gestione	15.295	1%	3.807	0%
TOTALE COSTI		<u>2.171.605</u>		<u>2.862.392</u>	

		2017 CONSUNTIVO SERVIZI DI RETE		2019 PREVISIONALE SERVIZI DI RETE	
RICAVI D'ESERCIZIO					
A.1	Ricavi delle prestazioni	195.898	49%	150.000	38%
A.5	Altri ricavi e proventi	0	0%	0	0%
TOTALE RICAVI		<u>195.898</u>		<u>150.000</u>	

COSTI D'ESERCIZIO					
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	952	0%	0	0%
B.7	Costi per servizi	3.176	0%	2.000	0%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	0	0%	0	0%
B.9	Costi di personale	195.345	14%	141.896	17%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	230	0%	0	0%
B.14	Oneri diversi di gestione	8	0%	0	0%
TOTALE COSTI		<u>199.710</u>		<u>143.896</u>	

		2017 CONSUNTIVO AREA AMM.VA, ICT, AREA TECNICA E DIREZIONE		2019 PREVISIONALE AREA AMM.VA, ICT, AREA TECNICA E DIREZIONE	
RICAVI D'ESERCIZIO					
A.1	Ricavi delle prestazioni	0	0%	0	0%
A.5	Altri ricavi e proventi	402.046	100%	400.000	100%
TOTALE RICAVI		<u>402.046</u>		<u>400.000</u>	

COSTI D'ESERCIZIO

B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	30.400	2%	3.000	0%
B.7	Costi per servizi	345.251	25%	466.490	56%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	1.536	0%	1.350	0%
B.9	Costi di personale	1.028.442	74%	358.066	43%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	53.962	4%	44.980	5%
B.14	Oneri diversi di gestione	(67.591)	-5%	(37.922)	-5%
TOTALE COSTI		<u>1.391.999</u>		<u>835.964</u>	

		2017 CONSUNTIVO TOTALE AFOL		2019 PREVISIONALE TOTALE AFOL	
RICAVI D'ESERCIZIO					
A.1	Ricavi delle prestazioni	6.684.452	81%	6.746.000	79%
A.5	Altri ricavi e proventi	1.611.059	19%	1.772.412	21%
TOTALE RICAVI		<u>8.295.511</u>		<u>8.518.412</u>	

COSTI D'ESERCIZIO					
B.6	Costi per materiali didattici e di consumo	151.738	2%	76.000	1%
B.7	Costi per servizi	2.187.548	27%	2.654.263	31%
B.8	Costi per godimento beni di terzi	35.385	0%	70.410	1%
B.9	Costi di personale	5.401.089	67%	5.423.851	64%
B.10	Ammortamenti e svalutazioni	269.852	3%	260.058	3%
B.14	Oneri diversi di gestione	(32.307)	0%	(22.678)	0%
TOTALE COSTI		<u>8.013.305</u>		<u>8.461.903</u>	

	282.206	0	56.509
--	---------	---	--------

9.2 IL PIANO DEGLI INVESTIMENTI

La programmazione degli investimenti è un tema importante per l’Agenzia visto il volume degli stessi realizzati negli anni relativamente al piano di rinnovamento realizzato sui laboratori dei CFP, delle spese sostenute sugli immobili ricevuti in comodato d’uso nonché degli sviluppi software realizzati nel corso degli anni per l’implementazione degli applicativi gestionali di ultima generazione. Tuttavia, il mutato ciclo finanziario derivante principalmente dalle modifiche del sistema di finanziamento dei principali dispositivi regionali come, ad esempio, quello dotale, basato sulla regola del saldo, hanno ridotto nel corso degli anni la capacità finanziaria dell’Agenzia portandola ad operare in anticipazione di cassa per 3/4 dell’esercizio e riequilibrando i livelli ottimali di liquidità solo nella seconda parte degli esercizi soprattutto grazie all’erogazione delle doti legati alla DDIF.

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.

La tabella seguente mostra distintamente per voce di investimento pianificato il fabbisogno di cassa associato (aspetto finanziario).

BGT degli Investimenti 2019	
<i>Dettaglio</i>	<i>BGT 19</i>
Laboratorio Macchine utensili CFP Seregno ' - attrezzature didattiche	36.600 €
Registro elettronico CFP Seregno (G. Longo) Attrezzature didattiche: 4 TV Touch	9.760 €
Sicurezza Dati - GDPR (infrastrutturale)	12.200 €
Infrastruttura Sistemi applicativi HR (nuovi timbratori)	9.760 €
Nuovo software HR (implementazione)	24.400 €
Server \Apparati rete	12.200 €
<i>Pratiche antincendio</i>	

- progettazione	8.000 €
- lavori di adeguamento	100.000 €
- certificato prevenzione incendi	5.000 €
Totale BGT	217.920 €

Nella tabella seguente, invece, sono mostrati i livelli di investimento per Area con il dettaglio delle quote di ammortamento che matureranno nell'esercizio.

Piano degli investimenti 2019

n.	Piano Investimenti Descrizione	Totale Monza Brianza	A.F.O.L.	Valori										%	Costo amm.to 1° anno	
				CFP	CFP	CFP	Area	C.P.I.	C.P.I.	C.P.I.	C.P.I.	CPI	Investimenti			amm.to
				Meda	Seregno	Concorezzo	Formazione	Cesano Maderno	Monza	Seregno	Vimercate	Comuni				
Immobilizzazioni Materiali																
1	PC e macchine elettroniche d'ufficio	19.520		5.856	5.856	976		1.952	1.952	976	976	976	20%	1.952		
2	Mobili ed arredi per uffici e aule	0											15%	0		
3	Attrezzature di lab.	36.600			36.600								15%	2.745		
4	Impianti specifici												15%	0		
5	Beni strumentali inf. Euro 516,46	0											100%	0		
														4.697		
Immobilizzazioni Immateriali																
9	Licenze uso software varie	36.600											33%	12.078		
10	Spese adattamento locali di terzi	113.000			113.000								20%	22.600		
11	nuovi modelli organizzativi - revisioni di processo	12.200											20%	2.440		
														37.118		
	TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2019	217.920		5.856	155.456	976	0	1.952	1.952	976	976	0	49.776	41.815		

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

3D-39-1E-1A-EA-3A-B8-06-6D-FF-30-C0-60-C1-2F-F4-72-6E-35-A4

CAdES 1 di 3 del 07/11/2018 10:30:38

Soggetto: STEFANIA CROCI

S.N. Certificato: 344A EF

Validità certificato dal 01/02/2017 11:30:08 al 01/02/2020 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 2 di 3 del 31/10/2018 18:35:46

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 07/11/2018 10:22:23

Soggetto: BARBARA RIVA

S.N. Certificato: 3432 29

Validità certificato dal 31/01/2017 12:14:19 al 31/01/2020 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
