



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
1. Afol Monza Brianza: mission e servizi	5
2. Afol Monza Brianza: macrostruttura organizzativa e dotazione risorse umane al 01.12.22.....	9
3. Analisi di genere.....	19
4. Sviluppo e attenzione alle politiche di genere in Afol MB: le tappe ad oggi.....	24
5. La consigliera di parità.....	26
6. Il piano di azioni positive	27
6.1. Obiettivi.....	28
6.2. Azioni: schema piano triennale.....	32
5. Finanziamento delle azioni.....	36
6. Riferimenti legislativi.....	37

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si è sviluppato in stretta continuità con il precedente, grazie al contributo delle risorse che operano all'interno dell'azienda, tra cui, in particolare, il Comitato Unico di Garanzia di Afol Monza e Brianza (di seguito CUG) - costituito il 5 giugno 2013 con determinazione del Direttore Generale n. 60 e rinominato con determinazione del Direttore Generale n. 135 del 25/05/2022 - il quale ha, tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive.

Tra i suoi compiti, il CUG svolge anche:

- attività di promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche;
- mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle leggi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La nostra legislazione è costruita sul principio dell'uguaglianza giuridica e considera "discriminante" qualsiasi differenziazione normativa, ma il raggiungimento dell'uguaglianza formale non si traduce automaticamente nella conquista dell'uguaglianza sostanziale, che necessita di interventi differenziati nei confronti delle persone o delle categorie svantaggiate.

Le azioni positive sono descritte dalla legislazione come misure che rimuovono gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e, per quanto non definite dalla legge, si possono distinguere in diverse tipologie:

- Azioni risarcitorie: con l'obiettivo di porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
- Azioni per rimediare a svantaggi: con l'obiettivo di interrompere la discriminazione nell'orientamento, nella formazione e nella collocazione professionale;
- Azioni per valorizzare le differenze: con l'obiettivo di valorizzare il lavoro delle donne nell'ottica della non omologazione.

I principali ambiti di intervento sono i seguenti:

- Formazione scolastica e professionale;
- Decostruzione degli stereotipi di genere;
- Accesso al lavoro;
- Autonomia psicologica ed economica delle donne;
- Progressione di carriera;
- Inserimento nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate;
- Imprenditoria femminile;
- Assunzione in parti uguali fra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;
- Rientro dalla maternità/paternità;
- Politiche dei servizi ed interventi di conciliazione degli orari.

Afol Monza e Brianza con l'elaborazione e la stesura del presente piano intende quindi auspicare il miglioramento continuo all'interno dell'azienda nel suo complesso, anche in termini di benessere organizzativo, obiettivo strategico presente anche nel Piano delle Performance 2022, approvato con Verbale dell' Amministratore Unico n. 20 del 23/03/2022.

Gli obiettivi e le azioni previste sono quindi riferite a tutto il personale, uomini e donne, che lavorano nell'organizzazione ma con l'obiettivo di focalizzare alcune specificità che sono tipiche del genere femminile.

Il direttore generale
(Dott.ssa Barbara Riva)

1. AFOL MONZA BRIANZA: MISSION E SERVIZI

Afol Monza e Brianza, agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro di Monza e Brianza è un'azienda speciale ai sensi degli artt. 113 e 114 del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per l'esercizio di funzioni, attività e servizi di seguito definiti.

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

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

La sede legale di Afol Monza e Brianza è a Monza in Via Grigna, 13.

La sede operativa è a Meda (MB) in via Tre Venezie, 63.

Centro di formazione professionale "G. Terragni" - via Tre Venezie, 63 - Meda.

Le sedi/unità operative di AFOL MB distribuite sul territorio della provincia di Monza e Brianza sono edifici e/o strutture gestite da AFOL MB in comodato d'uso ed accreditati all'albo regionale dei servizi al lavoro (o accreditate di diritto) e/o formazione.

Per soddisfare le esigenze derivanti dall'immissione di nuovo personale all'interno dei CPI, nelle more dei lavori di adattamento ed ampliamento delle strutture e/o nuove sedi CPI, si è proceduto con una locazione di spazi di tot. 230 mq, a Monza in via Cernuschi, 6, attigua alla sede già presente di Via Cernuschi, 8

Le sedi afferenti all'Area Lavoro sono le seguenti:

- CPI di Cesano M. Corso Europa, 12B (comodato d'uso Comune di Cesano M.)
- CPI di Monza, Via Bramante da Urbino, 9 (comodato d'uso Comune di Monza)
- sede decentrata CPI Monza, via Cernuschi, 8 (comodato d'uso Provincia MB)
- spazi/locali aggiuntivi del CPI Monza, via Cernuschi, 6 (in locazione)
- CPI di Seregno, Via Montebianco, 7 (comodato d'uso Provincia MB)
- CPI di Vimercate, Via Cavour, 72 (comodato d'uso Comune di Vimercate)

Le sedi afferenti all'Area Formazione sono le seguenti:

- CFP "S. Pertini" Via Monterosa, 10 - Seregno (comodato d'uso Provincia MB)
- CFP "G. Terragni" Via Tre Venezie, 63 - Meda (comodato d'uso Provincia MB)
- CFP "G. Marconi" Via De Amicis, 16 - Concorezzo (comodato d'uso Comune di Concorezzo).

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

- a) la sottoscrizione della Convenzione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Lombardia relativa alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, inizialmente per il triennio 2015-2016-2017, prorogata nel triennio 2108, 2019, e seguita dagli accordi relativi agli anni 2020 e 2021 e dalla recente convenzione biennale 2022/2023 - Deliberazione XI/6982 del 19/9/2022 Regione Lombardia
- b) l'emanazione della L.R. n.9 del 4 luglio 2018 "Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 - Il mercato del lavoro lombardo".

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

È nel panorama di questo importante riassetto istituzionale, dove si è visto confermato il ruolo della Provincia e delle Aziende Speciali nell'esercizio delle funzioni relative ai servizi al lavoro, che AFOL Monza Brianza ha operato per consolidare gli obiettivi previsti e con i quali intende sviluppare alcune direttrici strategiche che caratterizzeranno la linea di azione dell'Agenzia anche per l'anno 2023.

La valorizzazione del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art. 1 della Legge Regionale n. 9 e l'indirizzo di consolidare il percorso di integrazione e collaborazione con gli Enti locali rimane uno dei tratti fondanti della mission dell'Agenzia anche per l'anno 2023.

Due sono gli strumenti attuativi prioritari con cui per i prossimi anni Afol intende continuare ad agire:

- la Convenzione tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro
- la Convenzione tra Provincia e Comuni e AFOL per la gestione dei servizi di rete per il lavoro

Con la Convenzione quadro tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre 2018 e di durata settennale, la Provincia prorogherà l'affidamento ad Afol, attraverso appositi contratti di servizio, scadenti al 31.12.23, per la gestione delle seguenti funzioni ed attività istituzionali:

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

La Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro, la cui gestione è stata affidata ad Afol fino al 31.3.2022, a cui è seguita una nuova Convenzione triennale che prevede la sottoscrizione di accordi tra Provincia - Comune - AFOL, ad oggi conta la messa in rete di 30 sportelli lavoro. Essa si inserisce pienamente nel percorso di consolidamento delle collaborazioni con i Comuni del territorio per la gestione integrata dei servizi di rete per il lavoro e l'implementazione della capillarità dell'offerta dei servizi prevista dalle misure nazionali e regionali per l'occupabilità - GOL.

In questa cornice si è già inserita nell'ultimo biennio un'altra importante e necessaria azione di consolidamento dell'intera rete dei servizi al lavoro regionali e quindi di sicuro rinforzo alla stessa Afol che riguarda l'*"Adozione del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro"*.

La Legge di Bilancio per il 2019 e la normativa sul Reddito di cittadinanza hanno previsto l'assunzione di 11.600 unità di personale nei Centri per l'Impiego (CPI) di cui 1.378 in Lombardia, secondo la seguente programmazione annuale. Per la Provincia di Monza e Brianza sono state previste complessivamente 109 assunzioni.

Questo si è tradotto in un percorso di analisi, iniziato ad ottobre e culminato con l'approvazione nel Consiglio Provinciale del 13/12/2018 di due convenzioni:

- la Convenzione tra Provincia e Afol per lo svolgimento delle diverse funzioni della Provincia relative alla promozione del diritto al lavoro;

- la Convenzione tra Provincia e Comuni per la gestione dei servizi di rete per il lavoro, la cui gestione è stata affidata ad Afol.”

La Convenzione quadro, approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 13 dicembre ha affidato la gestione delle seguenti Funzioni ed attività istituzionali dalla Provincia ad Afol:

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

Nel 2019, mediante apposito aggiornamento statutario, sono stati stipulati appositi contratti di servizio, di cui uno di durata quinquennale, che consentiranno ad Afol di agire nei prossimi anni in un quadro strategico di ampio respiro.

2. AFOL MONZA BRIANZA: MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE RISORSE UMANE AL 01.12.22

Con decreto deliberativo presidenziale n°136 del 26.10.2022 il Presidente della Provincia di Monza e della Brianza, ha deliberato l'approvazione delle "Linee di indirizzo in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali, atto a cui l'azienda speciale Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro Monza e Brianza (AFOL MB) dovrà attenersi, considerato che esse si riflettono positivamente sui più generali limiti che interessano il "gruppo ente locale" del quale AFOL MB fa parte.

Con riferimento agli indirizzi contenuti nell'atto indicato e al contesto già descritto in premessa, si declinano i principali obiettivi a cui Afol MB sarà chiamata nel 2023 a sviluppare la propria azione programmatica.

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

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

1. Garantire l'esercizio delle Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego, comprese quelle relative alle liste del Collocamento Mirato e ad altre liste speciali, in attuazione delle Leggi Nazionali e Regionali vigenti nonché gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale. Con riferimento alle attività previste dall'allegato A della Legge Regionale 4 luglio 2018 n. 9 saranno gestite da Afol Monza Brianza: 1) Gestione dei servizi finalizzati al rilascio delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro, alla sottoscrizione dei patti di servizio personalizzati e all'aggiornamento delle schede anagrafico professionali e verifica e certificazione degli stati occupazionali; 2) Attività connesse all'evasione delle richieste di accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei centri per l'impiego; 3) Avviamento presso le pubbliche amministrazioni nei casi previsti dall'art.16 della legge 56/1997; 4) Provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità; 5) Rilascio e gestione dell'assegno di ricollocazione; 6) Gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva, compresi i tirocini extra-curricolari compresa la gestione dello Sportello EURES, European Employment Services - Servizi Europei per l'Impiego; 7) Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro; 8) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni

finalizzate all'attivazione dei lavori socialmente utili 9) Procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione (fino a conclusione dell'ammortizzatore) e del reddito di cittadinanza.

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

I Centri per l'Impiego sono inoltre chiamati a svolgere le funzioni affidategli e a garantire il rispetto dei LEP secondo gli obiettivi e le indicazioni del PAR di Regione Lombardia relativamente al Programma Nazionale per l'Occupabilità dei Lavoratori (GOL) - come da deliberazione XI/6427 del 23/8/2022.

- B) Con riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive, nel quadro delle immissioni di personale con contingenti rilevanti, sulla base della programmazione strategica basata sul "Programma Quadro provinciale per il potenziamento dei Centri Per l'Impiego" approvato con DDP n° 18 del 23-02-2021:
4. Completare il Piano di Riorganizzazione che adegui la struttura dell'Area Lavoro e l'offerta di servizi sulla base della mutata dimensione dell'organico dovuto alla progressiva immissione delle risorse previste, assunte dalla Provincia e distaccate presso Afol. In relazione agli indirizzi regionali in materia di Servizi al Lavoro la nuova definizione dell'assetto organizzativo dovrà mirare all'efficientamento complessivo delle attività, allo sviluppo di ulteriori linee di servizio riferite al nuovo sistema di clusterizzazione dei target previsto dal Programma GOL, all'introduzione di nuove modalità di erogazione dei servizi territoriali di rete/sviluppo della capillarità dei punti di accesso, all'implementazione del sistema di innovazione e digitalizzazione dei servizi offerti anche attraverso il consolidamento della sperimentazione avviata con l'ausilio della tecnologia digitale e dell'Intelligenza Artificiale.
 5. Proseguire nella realizzazione delle fasi del "*Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e le Politiche Attive della Provincia di Monza e Brianza* - approvato da Regione Lombardia con DDUO 10606/2021 sulla base delle azioni previste dall'*Accordo operativo per la gestione dell'implementazione infrastrutturale del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego* (rif. DDP 18 del 23.02.2021), per l'adeguamento delle sedi dei CPI tramite acquisto di arredi, dotazione informatica, manutenzioni ordinarie e straordinarie e spese afferenti, sottoscritto tra la Provincia e AFOL MB, ente attuatore del Piano.

Come indicato in premessa, il 2023 vedrà entrare il Piano nella fase attuativa della realizzazione delle opere e il relativo allestimento delle sedi di Monza e di Meda, a seguito dell'Autorizzazione ricevuta da Regione Lombardia alla prosecuzione dei lavori presso tali sedi, al di fuori del quadro delle attività afferenti al PNRR, che ha tenuto conto della fase avanzata delle progettazioni degli interventi di manutenzione

straordinaria nonché delle caratteristiche degli stessi. Per le restanti sedi proseguirà il confronto circa le modalità di attuazione degli interventi previsti alla luce per valutare la possibilità di realizzazione degli stessi nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

- C) Con riferimento agli interventi in materia di politiche attive del lavoro che, alla luce del combinato disposto tra il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, il PNRR e il Programma GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, dovranno essere prioritariamente orientate ad affrontare le sfide legate ad un mercato del lavoro che vede affacciarsi un periodo di ulteriore incertezza connesso agli effetti dei recenti fenomeni economici e geopolitici internazionali, fronteggiando gli effetti negativi che sul piano occupazionale ne sono derivati o ne deriveranno, dimostrandosi in grado di dare pronte risposte, si invita l'Agenzia a:

6. Perseguire gli obiettivi previsti dalle nuove misure nazionali e regionali, attraverso l'implementazione e il consolidamento di quanto previsto dalla fase II dell'attuazione regionale del "Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)", sostenendo l'occupabilità di lavoratori in transizione e disoccupati, mediante le misure di politica attiva del Lavoro nelle 5 linee previste - reinserimento lavorativo, aggiornamento, riqualificazione, inclusione, ricollocazione collettiva - realizzando, in stretto raccordo con l'Area Formazione, progettualità volte rinforzare le competenze degli utenti (upskilling e reskilling) e a contrastare le crisi aziendali, anche con misure/progetti sperimentali di inserimento lavorativo e servizi finalizzati alla riqualificazione professionale.

Afol MB è chiamata a portare il proprio contributo nel raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati dalla Regione alla Provincia di Monza e Brianza, collaborando attivamente alla costruzione e all'implementazione del sistema di governance della rete territoriale con la Provincia e con gli operatori sottoscrittori degli accordi di rete.

Nello sviluppo e nella realizzazione dei progetti di politiche attive del lavoro, si fa riferimento inoltre al contributo dell'Agenzia nel raggiungimento degli obiettivi del nuovo "Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027" in base alle linee guida, ai dispositivi e alle risorse che saranno messe a disposizione.

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

9. Favorire pari opportunità e accesso al mercato del Lavoro (Pilastro Europeo dei diritti sociali - Capo I) consolidando il ruolo maturato nell'erogazione e gestione dei servizi di conciliazione lavoro-famiglia attraverso progettualità di rete, sostenendo le linee d'azione e gli obiettivi delineati dalla Rete Territoriale di Conciliazione- Ats Brianza-Lecco e proseguire la partecipazione alle Alleanze Locali.
10. Sviluppare la linea Servizi alle imprese integrati Lavoro-Formazione, con l'obiettivo di offrire una gamma di servizi adeguati ai fabbisogni territoriali che emergono dal dialogo costante e strutturato con gli stakeholders di riferimento, con l'obiettivo di contribuire alla crescita della produttività del territorio, anche tramite la partecipazione ai dispositivi regionali quali ad esempio *"Formare per assumere - Incentivi occupazionali associati a voucher per l'adeguamento delle competenze"*.

Per quanto riguarda l'Area Formazione e Orientamento:

A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Proporre e realizzare un'offerta formativa che, in linea con gli obiettivi e i target del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la programmazione regionale, metta progressivamente a norma la realizzazione di percorsi di qualifica e diploma professionale IeFP in modalità duale, per promuovere l'acquisizione di competenze professionali utili all'inserimento nel mondo del lavoro.
2. Rimodulare i Piani Formativi dei percorsi in DDIF, attraverso un significativo adattamento dell'impianto metodologico-didattico, per introdurre, già a partire dalla prima annualità, l'alternanza scuola lavoro simulata o rafforzata e per consentire di dare piena attuazione alla caratterizzazione duale del sistema IeFP quale raccordo organico e continuo tra formazione e mondo del lavoro.
3. Avviare la fase realizzativa del progetto della Scuola Impresa presso il CFP "S. Pertini" di Seregno, che prevede, nella "Bakery con bar didattico", lo svolgimento di attività laboratoriali finalizzate alla produzione e alla vendita di prodotti da forno, al fine di arricchire ed innovare l'offerta formativa grazie alla forte valenza professionalizzante del modello adottato.
4. Potenziare i servizi di orientamento con azioni fondate su un approccio sistemico e integrato che coinvolga tutti gli attori della rete territoriale, al fine di realizzare un processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, socioculturale ed economico di riferimento, per garantire e sostenere le scelte relative al progetto di vita di ciascuno nelle transizioni tra formazione e lavoro, contrastando nel contempo i fenomeni di dispersione, insuccesso formativo e stereotipi di genere.

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

5. Sviluppare interventi integrati di politiche attive del lavoro e della formazione, anche attraverso l'accREDITAMENTO per i servizi al lavoro delle sedi formative, a valere sulle

misure previste dall'attuale programma finanziato con GOL e dal prossimo FSE+ 2021-2027, al fine di rilanciare l'occupazione e offrire ai destinatari un paniere di servizi per la riqualificazione professionale (reskilling e upskilling) e il miglioramento del livello di occupabilità.

6. Progettare e realizzare un catalogo per l'offerta formativa autofinanziata che, nell'ambito della formazione continua, permanente e abilitante, in ottica di promozione del "life-long learning", permetta ai destinatari dei percorsi l'acquisizione e lo sviluppo di nuove competenze in linea con i fabbisogni professionali del territorio, al fine di migliorare la mobilità dei lavoratori e garantire una maggiore occupabilità nelle potenziali situazioni di transizione lavorativa.
7. Rispondere al fabbisogno formativo espresso dalle imprese del territorio, attraverso il ricorso alle differenti fonti di finanziamento disponibili - quali ad esempio "Formare per assumere" o i fondi interprofessionali - per accrescere le competenze sia del singolo dipendente che del gruppo di lavoro, favorendo in questo modo il processo di riqualificazione e incrementando la possibilità di rispondere in maniera proattiva agli effetti, sulla specifica realtà aziendale, di eventuali cambiamenti socioeconomici.

C) Con riferimento alla formazione superiore:

8. Definire un piano di sostenibilità per valutare la continuità dell'offerta di Alta formazione specialistica "Tecnico del restauro e dei beni culturali in legno", radicata sul territorio nella valorizzazione del patrimonio culturale e nei mestieri della tradizione e dell'artigianato artistico, e riconosciuta eccellenza regionale nella quale si tramandano competenze e saperi su quali si innestano processi di innovazione e digitalizzazione, in relazione ai finanziamenti dedicati a tale profilo professionale nell'ambito del prossimo programma FSE+ 2021-2027.

D) Con riferimento ai progetti:

9. Confermare e consolidare le esperienze di specializzazione tecnica superiore attraverso la proposta e la realizzazione di percorsi IFTS finalizzati al completamento e all'arricchimento dell'offerta formativa della filiera professionalizzante che dai percorsi IeFP conduce alla formazione terziaria non accademica.

Per quanto riguarda i Servizi territoriali:

1. Supportare la Provincia nel confronto a livello territoriale con le parti sociali e gli stakeholders del territorio nella definizione di programmi attuativi degli indirizzi regionali e del Patto per il Lavoro in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento alle iniziative per migliorare l'efficacia del sistema regionale dei Servizi al Lavoro per la gestione delle crisi aziendali e per l'integrazione tra le politiche del Lavoro e dell'inclusione. Supportare le attività provinciali afferenti al Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione (strumento concertativo a disposizione delle parti sociali e delle istituzioni del territorio

provinciale, per la condivisione di analisi e l'elaborazione di strategie comuni in tema di lavoro e di formazione), impegnandosi al confronto periodico attraverso la partecipazione ad incontri di approfondimento in merito all'analisi delle fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e di indicatori socio-economici, e mettendo a disposizione reportistiche che possano essere utile strumento per una lettura integrata del contesto territoriale e spunti sui principali trend di sviluppo, con un ulteriore approfondimento dell'analisi dei dati riguardanti le tematiche inerenti l'istruzione e la formazione e la programmazione di momenti strutturati di confronto con gli stakeholders del territorio.

2. Proseguire nella promozione di un'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro" che risponda all'obiettivo di:
 - aumentare la prossimità dei servizi dei CPI, in linea con l'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI e dei Programmi GOL e POR FSE+ e gli obiettivi delle nuove misure di politiche attive per l'occupabilità che integrano servizi al lavoro e formativi;
 - valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio nell'ottica di consolidare un modello di erogazione permanente di servizi di politica attiva del lavoro e della formazione, rinforzando anche il raccordo con la rete locale degli Stakeholder;
 - potenziare le attività degli Sportelli Lavoro con servizi di informazione e prima accoglienza in raccordo con la rete dei soggetti accreditati e del terzo settore;
 - rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, intese anche come sostegno/inclusione delle fasce di utenza particolarmente svantaggiate e con maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro;
 - raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro dell'ambito territoriale di riferimento.
 - favorire il dialogo costante con gli attori territoriali per la rilevazione del fabbisogno.
3. Sviluppare progettualità innovative afferenti alla filiera formazione-orientamento-lavoro sulla base del "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (PNRR), anche con riferimento alle raccomandazioni specifiche in tema di lavoro, istruzione, formazione e digitalizzazione fornite dalla Commissione Europea e approvate dal Consiglio ed al nuovo POR FSE+, valorizzando, ove possibile l'esperienza maturata nell'ambito della partecipazione al progetto "Lombardia Europa 2020" - Progettazione, modellizzazione e start-up di Servizi Europa d'Area Vasta (SEAV) nei contesti lombardi: essere competitivi in Europa" – che ha visto come capofila ANCI e come partner/promotori del progetto la Provincia di Brescia e Regione Lombardia.

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione che l'Area Risorse Umane e Organizzazione sarà chiamata a sviluppare:

1. Supportare la Direzione nello sviluppo di un approccio aziendale "sostenibile", favorendo la co-costruzione tra chi lavora in AFOL di una cultura della sostenibilità in ottica ESG, proseguendo nello sviluppo di un sistema di monitoraggio ESG.

2. Supportare il processo di analisi, mappatura, ridefinizione e implementazione dei principali processi organizzativi aziendali.
3. Implementare il sistema di gestione aziendale per la qualità incrementandone la conoscenza da parte di tutto il personale e la diffusione
4. Favorire la definizione di un sistema integrato di gestione del rischio aziendale, definendo dapprima una metodologia comune ai diversi ambiti già oggetto di valutazione e valutando il possibile ampliamento degli ambiti valutati.
5. Garantire la compliance aziendale rispetto alle normative di riferimento, sia in modo diretto, sia supportando le aree aziendali sugli ambiti di competenza.
6. Supportare l'implementazione e lo sviluppo degli assetti organizzativi macro e micro
7. Presidiare la gestione amministrativa del personale, ottimizzando i flussi di gestione anche attraverso la definizione e diffusione di procedure, regolamenti, manuali e circolari che forniscano modalità formalizzate a tutto il personale.
8. Supportare la Direzione nelle relazioni sindacali, nell'applicazione del nuovo CCNL FLL per il triennio 2019-2021, qualora definito, e nella definizione e applicazione del nuovo CCDI;
9. Monitorare e consuntivare il Piano di Azioni Positive 2023-2025.
10. Predisporre il Piano della Formazione del Personale, che rappresenta uno dei principali motori dello sviluppo delle risorse, con particolare riferimento:
 - a. alla formazione finalizzata ad accompagnare la ridefinizione della macro e micro struttura organizzativa, con particolare riferimento al presidio del ruolo manageriale e al rafforzamento del "gruppo dirigente";
 - b. alla formazione interna su processi e procedure aziendali.
 - c. Proporre alle aree momenti formativi di aggiornamento costante rispetto alla normativa di competenza
11. Implementazione del welfare aziendale integrando i diversi ambiti fin ora sviluppati e dandone adeguata diffusione al personale.
12. Monitorare gli esiti in termini di efficienza della modalità di organizzazione del lavoro a distanza, sviluppando un sistema di KPI adeguato.
13. Procedere con l'integrazione, con riferimento alla gestione del personale, dei differenti sistemi informativi e gestionali in uso.
14. Analizzare, in ottica integrata, tutti gli strumenti a disposizione dell'utente per conoscere e utilizzare i servizi di AFOL, al fine di delineare prospettive di sviluppo integrate che favoriscano l'accessibilità dai diversi device favorendo "l'esperienza" dell'utente
15. Proseguire lo sviluppo delle modalità di comunicazione interna, attraverso il costante aggiornamento e utilizzo della intranet aziendale.
16. Sviluppare una comunicazione per target che favorisca l'utente finale nella conoscenza a lui più funzionale dei servizi dell'agenzia.
17. Utilizzare nuovi strumenti e modalità di comunicazione, al fine di favorire un'immediata comprensione e "visualizzazione" dell'erogazione dei servizi.
18. Ottimizzare la navigazione del sito aziendale al fine di migliorare l'esperienza conoscitiva dell'utente tramite il sito internet.

L'Area Amministrativa ed Economico Finanziaria perseguirà i seguenti obiettivi

1. Gestire il cambiamento attraverso il consolidamento dei sistemi di programmazione e controllo in un'ottica di maggior aderenza alle strategie e necessità delle aree, ma anche alle

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

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

1. Proseguire lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware/software e l'implementazione di nuove funzionalità per l'efficientamento della comunicazione tra e le diverse sedi
2. Consolidare il servizio di manutenzione, coordinare i sistemi informativi aziendali e software didattici, mantenere e sviluppare la rete LAN/WAN aziendale, garantire i servizi di monitoraggio, upgrade e controllo dei Server, promuovere l'utilizzo delle tecnologie digitali per la didattica
3. Sviluppare il percorso verso la digitalizzazione e dematerializzazione (Codice dell'amministrazione digitale - D.Lgs. n. 82/2005) 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 (Cybersecurity), in conformità con il GDPR e con le indicazioni di Agid (Agenzia per l'Italia digitale)
5. Promuovere e supportare l'utilizzo delle tecnologie digitali
6. Sviluppare e supportare l'utilizzo della didattica digitale integrata
7. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative
8. Promuovere l'utilizzo di applicazioni condivise su office365
9. Sviluppare un sistema di monitoraggio degli asset tecnologici
10. Per l'attuazione del Potenziamento dei CPI sono stati affidati i seguenti obiettivi:
 - a. Migliorare, affinare e consolidare il sistema "Assistente virtuale" per l'assistenza via web agli utenti dei CPI, alla chiusura di alcune pratiche direttamente dal web ed alla gestione delle prenotazioni su un calendario condiviso tra tutti i CPI
 - b. Sviluppare ulteriormente tramite "Cloud Ibrido" dedicato l'accesso alle risorse interne della rete LAN di Afol con metodologie di autenticazione sicure, per favorire lo smartworking e la mobilità tra le sedi dei CPI

- c. Sviluppare ulteriormente tramite un portale web dedicato le richieste degli utenti dei CPI, rilasciando dei ticket per una migliore gestione delle richieste e snellezza organizzativo
- d. Attrezzare i nuovi spazi nella sede di Meda dedicati all'osservatorio del mercato del lavoro
- e. Progetto tecnologico di connettività LAN passiva e attiva per la sede di Monza "T. Grossi"

La gestione del patrimonio immobiliare gestito da AFOL MB nel 2023 dovrà rispondere ad alcuni obiettivi quali la necessità di un continuo aggiornamento e/o adeguamento per realizzare e garantire gli ambienti di lavoro rispondenti ai requisiti di igiene sanitaria, di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, tenendo anche conto della necessità di contenere, ove possibile, gli impatti derivanti dai consumi energetici /ambientali , attraverso una adeguata e corretta pianificazione di interventi manutentivi a medio-lungo termine.

Tutto ciò dovrà inserirsi in maniera sinergica con l'avvio dei lavori di adeguamento delle sedi dei CPI previsti dal Piano di Potenziamento, secondo tempi e modalità previsti dalla normativa vigente in materia di gare e appalti.

Tali attività impegneranno in modo consistente le risorse umane dell'Area Tecnica, Gare e Appalti in uno sforzo di armonizzazione e di razionalizzazione che richiederà, per raggiungere gli obiettivi prefissati, sia un supporto alle competenze presenti attualmente in organico, sia un importante e significativo intervento di cambiamento e revisione delle procedure e delle modalità operative, in stretta connessione con lo sviluppo dei processi gestionali dell'area amministrativa ed economico finanziaria.

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 connotati particolare congiuntura internazionale.

La macrostruttura organizzativa risulta rappresentata come segue:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/12/2022											Piano potenziamento risorse in distacco dgr DGR XI / 3319 Seduta del 30.06.2020														
Amministratore Unico											1														
Servizi	Categoria					N. dipendenti				Personale somminist.	Personale somminist. Potenziamento	Totale	Totale												
	QD	D	C	B	A	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.																
DIREZIONE E APICALI																									
Direttore Generale	1							1				1													
Direttore Centrale Area Politiche del lavoro e Formazione	1							1				1													
Direttori di area		4						4				4													
AREA LAVORO																									
Responsabile CPI		1						1				1													
Staff lavoro + Osservatorio								0				0	3												
C.P.I. Seregno		1	4					5	di cui .1 (PT 69,44%)		1	6	10												
C.P.I. Vimercate + Concorezzo		1	3					4	n.1 (PT 72,22%)		1	5	9												
C.P.I. Monza		2	5					7	di cui (n. 1 PT 90%; n.1 PT 86%;)			7	17												
C.P.I. Cesano Maderno			3					3	n.1 (PT 69,44%)		1	4	10												
Monza Via Grigna			3					3				3													
SUB-TOTALE						23		0		0	3	26	49												
AREA FORMAZIONE																									
Responsabili CFP		3						3				3													
C.F.P. Seregno		13	6	2				21	di cui n.2 PT 50% n.1 PT 81%	1	di cui N.1 al al 50%	7	29												
C.F.P. Meda		11	7					18	di cui n.1 PT 75%; n.1 PT 50%; n.1 PT 30%		4	22													
C.F.P. Concorezzo		7	2	1				10	di cui n.1 (PT 55,56%)			10													
SUB-TOTALE						52		1		0	11	64													
R.U. - COMUNICAZIONE E AFFARI GENERALI																									
Risorse Umane- Comunicazione e Affari Generali		2	3					5	di cui n.1 (PT 69,44%)			5	3												
SUB-TOTALE						5						5	3												
AREA AMMINISTRATIVA																									
Contabilità, Rendicontazione		1	4					5				5													
SUB-TOTALE						5						5													
AREA IT																									
Servizi informatici e comunicazione			2					2				2	4												
SUB-TOTALE						2		0				2	4												
AREA TECNICA																									
Acquisti, Gare e Appalti			1					1				1	3												
SUB-TOTALE						1						1	3												
SERVIZI DI RETE																									
Personale - MKTG Territoriale		1						1		1	0	2													
SUB-TOTALE						1		0		1	0	2													
TOTALE DIPENDENTI													2	47	43	3	0	93		3		12	3	111	59

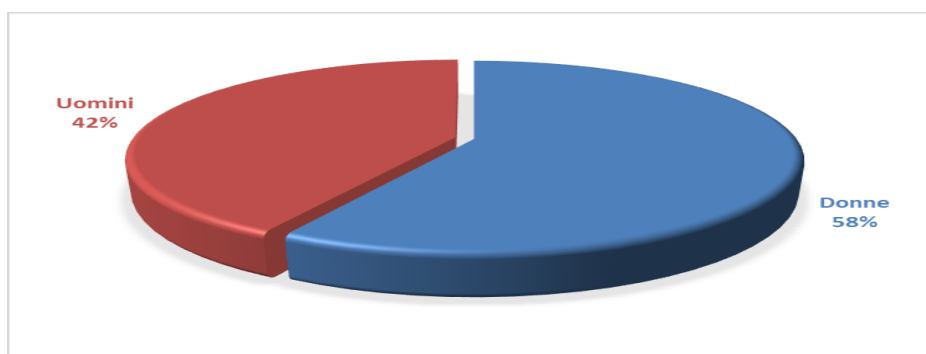
3. ANALISI DI GENERE

1. Personale per genere

La tabella evidenzia una prevalenza della componente femminile di 55 unità rispetto a quella maschile.

Genere		
F	M	TOTALE
195	140	335

*Nell'analisi di genere è stato considerato il personale in distacco e in somministrazione, lavoratori autonomi, occasionali e l'Amministratore Unico



2. Personale per genere e tipologia di contratto

Tipologia di contratto			
	F	M	Totale
Amministratore Unico		1	1
Tempo Indeterminato	65	30	95
Tempo determinato		1	1
Personale in distacco	33	26	59
Personale in somministrazione	9	6	15
Lavoratore Autonomo	79	62	141
Occasionale	9	14	23
Totale complessivo	195	140	335

3. Personale per genere e unità operativa

La tabella 3 rileva che vi è prevalenza di donne in quasi tutte le sedi, tranne al CFP Pertini di Seregno.

Sedi	F	M	Totale complessivo
AGRATE	1		1
CFP_MARC	28	22	50
CFP_PERT	33	44	77
CFP_TERR	38	25	63
CPI_CESA	10	8	18
CPI_MC6	2	3	5
CPI_MC8	8	2	10
CPI_MONZ	18	11	29
CPI_SERE	18	2	20
CPI_VIME	19	4	23
ICT_SERE		7	7
PROV_MB	3	1	4
SEDE_MED	17	11	28
Totale complessivo	195	140	335

4. Personale per genere e fasce d'età

La tabella 4 rileva una predominanza di donne in quasi tutte le fasce, mentre la situazione cambia nella fascia compresa tra 20-29 e 55 e 59 anni dove la componente maschile è più alta rispetto a quella femminile.

Fascia d'età			
	F	M	Totale complessivo
20-29	7	10	17
30-34	25	13	38
35-39	35	15	50
40-44	19	19	38
45-49	33	20	53
50-54	51	32	83
55-59	14	19	33
60-64	8	8	16
65+	3	4	7
	195	140	335

5. Personale per genere e titolo di studio

La tabella 5 evidenzia la netta prevalenza del numero di donne in possesso della laurea rispetto al numero degli uomini.

Titolo di studio			
	F	M	Totale complessivo
Laurea	137	59	196
Diploma maturità	53	73	126
Qualifica prof.	4	7	11
Licenza media inf.	1	1	2
	195	140	335

6. Personale per genere e mansione/area

MANSIONE	F	M	Totale
AMMINISTRATORE UNICO		1	1
DIRETTORE GENERALE	1		1
DIRIGENTI E DIRETTORI	1	4	5
AREA LAVORO	80	32	112
AREA FORMAZIONE	99	91	190
AREA IT	0	7	7
AMMINISTRAZIONE	5	0	5
OSSERVATORIO LAVORO	1	1	2
HR	4		4
AREA TECNICA	2	2	4
AFFARI GENERALI	1	1	2
COMUNICAZIONE	1	1	2
Totale	195	140	335

7. Personale per qualifica (T.I. e Personale in somministrazione e distacco)

Categoria Giuridica	F	M	Totale complessivo
B1	1		1
B2		1	1
B3		1	1
C1	38	21	59
C2	4	7	11
C3	7	2	9
D1	38	23	61
D2	7	3	10
D3	9	1	10

D4	1	3	4
D7	1	1	2
DI	1		1
Totale complessivo	107	63	170

8. Posizioni apicali e Responsabili unità operative

La tabella 8 rappresenta la situazione del personale Direttivo ed Apicale di Afol MB, che vede il numero di uomini e donne in parità.

Posizioni apicali e Responsabili unità operative			
	F	M	Totale complessivo
Amministratore Unico		1	1
Direttore Generale	1		1
Direttore Centrale area Politiche del Lavoro e della Formazione	1		1
Direttore Area Amministrazione, Finanza e Controllo		1	1
Direttore IT		1	1
Direttore Area Tecnica		1	1
Direttore Risorse Umane e Organizzazione		1	1
P.O.	4		4
Totale complessivo	6	5	11

Personale part-time

9. Personale T.I. e Personale in somministrazione part-time per mansione

Mansione	F	M	totale
Tempo indeterminato			
AREA LAVORO	4	1	5
AREA FORMAZIONE	5	2	7
AEA RISORSE UMANE	1	0	1
Totale complessivo	10	3	13
Personale in somministrazione			
AREA LAVORO	0	0	0
AREA FORMAZIONE	0	2	0
Totale complessivo	0	2	2

10. Personale T.I. e Personale in somministrazione part-time per unità operativa

Unità operativa	F	M	Totale
Tempo indeterminato			
CPI SEREGNO	1	0	0
CPI VIMERCATE	1	0	0
CPI CESANO	1	0	1
CPI MONZA	1	1	2
CFP TERRAGNI	3	1	4
CFP PERTINI	2	1	3
CFP MARCONI	1	0	0
Totale	10	3	13
Personale in somministrazione			
CFP TERRAGNI	0	1	1
CPI PERTINI	0	1	1
Totale	0	2	2

4. SVILUPPO E ATTENZIONE ALLE POLITICHE DI GENERE IN AFOL

MB: LE TAPPE AD OGGI

Rispetto a quanto emerso dai dati di analisi di cui al punto 3. Analisi di genere - Personale per genere e titolo di studio, risulta prevalente la presenza del genere femminile (pari al 58%), così come, da un raffronto tra l'anno 2019 e l'anno 2022, la scolarizzazione più alta si conferma essere ancora quella femminile (pari al 63% nel 2019 e 58% nel 2022).

Di seguito una fotografia del 2019 e una aggiornata al 01/12/2022.

Anno 2022			
-	F	M	Totale
Laurea	137	59	196
Diploma maturità	53	73	126
Qualifica prof.	4	7	11
Lic. media inf.	1	1	2
Totale complessivo	195	140	335

Anno 2019			
-	F	M	Totale
Laurea	87	36	123
Diploma maturità	26	23	49
Qualifica prof.	4	8	12
Lic. media inf.	1	2	3
Totale complessivo	118	69	187

Anche per questa ragione e in relazione ai contenuti della propria mission, che hanno più volte avvicinato l'agenzia ai temi delle pari opportunità, Afol MB ha dimostrato nel corso degli anni particolare sensibilità alle politiche di genere, ponendo in essere una serie di iniziative di cui si intende fornire una rapida declinazione:

1. Particolare attenzione nella redazione dei **documenti programmatici** (Piano Programma, Relazione al Bilancio Consuntivo, etc.), al **capitolo sull'analisi del personale** e sviluppo di un' **analisi di genere** in rapporto alle mansioni, al titolo di studio, alla tipologia contrattuale, alla categoria, alla sede di lavoro e alle fasce d'età del personale;
2. Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle commissioni di concorso (presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e espressa indicazione dei bandi del rispetto della normativa in tema di pari opportunità);

3. Afol MB si è dotata di un Codice di Comportamento e di un Codice Sanzionatorio a norma del D.lgs. 231/2000;
4. Applicazione di alcuni istituti previsti dalla legge al fine di favorire la conciliazione tra esigenze lavorative ed esigenze di cura familiare (ad es. adozione del part time e recentemente elaborazione di un protocollo sperimentale sulla flessibilità oraria);
5. Realizzazione nel corso del triennio 2020 - 2022 di interventi formativi rivolti ai dipendenti sulle seguenti tematiche:
 - “Donne Social Web e Nuove professioni”;
 - “Gestione del tempo in ottica di conciliazione”;
 - “Buone prassi in tema di conciliazione”;
 - “Politiche di Conciliazione a tutela del lavoratore” (Family Hub);
 - “Contrasto alla Violenza di Genere”;
 - “Well-fare – Formarsi fa bene”.

5. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il D.lgs. n. 198/2006, all'art. 12, comma 1, prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale siano nominati una Consigliera o un Consigliere di parità, con un mandato di quattro anni rinnovabile una sola volta. I Consiglieri territorialmente competenti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Nello specifico, le principali funzioni della Consigliera di parità sono:

- Promuovere e controllare l'attuazione di principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
- Agire in giudizio contro le discriminazioni di genere;
- Rilevare situazioni di squilibrio di genere e promuovere l'attuazione delle politiche di Pari Opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- Interagire e collaborare con gli Assessori del Lavoro degli Enti Locali e con altri organismi di parità;
- Tutelare i lavoratori/lavoratrici ed esperire il tentativo di conciliazione obbligatoria nelle controversie individuali di lavoro aventi ad oggetto una discriminazione basata sul sesso;
- Approvare e sostenere le azioni positive attraverso la promozione dei progetti e l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- Diffondere la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di formazione.

Anche nel triennio 2023-2025 continuerà la collaborazione attiva tra Afol Monza Brianza e la Consigliera di parità per la Provincia di Monza e della Brianza finalizzata, all'interno dell'espletamento delle funzioni istituzionali di rispettiva competenza, a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Si segnala che è in corso l'elaborazione di un Protocollo di Intesa, atto ad instaurare tra Afol Monza e Brianza e la Consigliera Provinciale di Parità di Monza e Brianza una più fattiva collaborazione, avente l'obiettivo di porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul genere.

6. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive viene redatto ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", il quale recepisce il disposto dell'art. 7 del D.lgs. 196/2000, in cui si stabiliva, fra l'altro, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare, nei loro rispettivi ambiti, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

In caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001: "le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

Il decreto prevede un altro obbligo per le Pubbliche Amministrazioni: per riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro in cui sussista un divario tra generi non inferiori a due terzi, in caso di assunzioni e avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere supportata da una "esplicita ed adeguata motivazione".

Come già anticipato in premessa, alla realizzazione del Piano collabora attivamente il CUG, istituito dalla L. 183/2010, a norma della quale le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità contenente le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010.

Afol Monza e Brianza ha provveduto alla nomina dei componenti di tale organismo in esecuzione della Determinazione del Direttore Generale n. 135 del 25/05/2022.

Gli ambiti di azione in cui viene suddiviso il piano sono i seguenti:

- 1) Ambiente di lavoro e benessere organizzativo;
- 2) Formazione e informazione;
- 3) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- 4) Diffusione, comunicazione e ascolto;
- 5) Sostenibilità;
- 6) Certificazione di parità di genere

Il Piano di Azioni Positive indica gli obiettivi vincolanti per l'Amministrazione nel triennio di riferimento e si articola in atti di gestione. In esso sono specificati i soggetti che ne daranno attuazione e le risorse destinate.

6.1. OBIETTIVI

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023-2025, in continuità con il precedente Piano 2020-2022, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone espressa sia da un adeguato rinforzo delle competenze sia da una particolare attenzione alla valutazione della performance organizzativa e individuale, il benessere organizzativo, l'analisi di eventuali fattori di stress correlato alla mansione lavorativa, il Piano delle Azioni Positive sono solo alcuni degli strumenti e azioni organizzative attuate da Afol MB e riconosciute come elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, sempre in piena sintonia con l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Tra gli obiettivi perseguiti, la valorizzazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nell'elaborazione del Piano Afol MB e il CUG hanno considerato la particolare situazione derivante dal contesto esterno, anche in termini di contrazione finanziaria delle risorse economiche che interessa tutte le amministrazioni, Afol MB compresa. Pertanto gli obiettivi e le azioni che seguono sono state valutate anche secondo criteri di economicità, elaborando, dove possibile, azioni a basso costo o a costo zero e utilizzando, ove possibile, le risorse finanziarie derivanti da fonti comunitarie, nazionali, regionali e provinciali.

La valenza triennale del piano e il suo valore programmatico dovranno raccordarsi in maniera sinergica al piano delle performance e alle azioni sopradescritte, al fine di consentire un allineamento tra gli obiettivi strategici e operativi, lo sviluppo del miglioramento continuo in coerenza con le risorse assegnate.

Nel corso del triennio 2023-2025 Afol MB intende sviluppare i seguenti obiettivi-azioni:

Obiettivo 1. AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE ORGANIZZATIVO: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, adottando tutte le azioni per prevenire infortuni e i rischi professionali. Monitorare i risultati emersi dall'indagine effettuata sul benessere organizzativo.

Azioni:

- 1) Proseguire e incrementare l'erogazione delle azioni formative previste nel Piano della Formazione del personale di Afol MB volte a tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- 2) Analisi delle risultanze emerse dai questionari somministrati sul benessere organizzativo in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (questionari, survey,...) e pianificare, dove necessario, pianificare interventi formativi ad hoc.

Obiettivo 2. FORMAZIONE E INFORMAZIONE: proseguire nell'attività di promozione delle attività formative ed informative al fine di favorire la diffusione della cultura di genere mediante il rafforzamento delle competenze, la diffusione della cultura consapevole della differenza di genere, il miglioramento della comunicazione e della informazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Azioni:

- 1) Proseguire con l'innalzamento delle competenze del personale in tema di pari opportunità e politiche di genere tramite la partecipazione a seminari, convegni e incontri informativi proposti e condivisi con rete territoriale dei partners attivi sui temi di cui sopra;
- 2) Cooperare con la Consigliera di Parità per diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto di genere nei luoghi di lavoro, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e i diritti delle lavoratrici madri;
- 3) Effettuare una costante ricognizione dei fabbisogni formativi, con specifico riferimento ad azioni di sensibilizzazione e informazione e progettare idonei interventi, previa individuazione di apposita partita di budget;
- 4) Definizione di attività formative rivolte al personale con la finalità di:
 - a) informazione dello stato dell'arte delle politiche di genere in Afol MB;
 - b) sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere;
 - c) acquisizione delle conoscenze e degli strumenti necessari per poter applicare le nozioni acquisite.

Obiettivo 3. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro.

Azioni:

- 1) Garantire forme e modalità di affiancamento, supporto e accompagnamento al personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi familiari/paternità, malattia, congedi/aspettativa, anche tramite apposite iniziative di formazione e aggiornamento;
- 2) Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà";

- 3) Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione comunitaria, nazionale, regionale e territoriale (Bando “#Conciliamo”, Bando regionale FSE, Bando ATS Monza Lecco).

Obiettivo 4. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E ASCOLTO: migliorare la comunicazione, la trasparenza, la diffusione e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente mediante azioni di ascolto/confronto con i dipendenti tese a migliorare i processi lavorativi.

Azioni:

- 1) Rafforzare la modalità di condivisione di materiali e informazioni sulle pari opportunità e parità di genere, anche attraverso i canali informativi a disposizione dell'ente, con particolare riferimento alla valorizzazione delle potenzialità offerte dal sito di AFOL, dalle pagine social (Facebook, IG, LinkedIn) e dalla intranet aziendale (AfolNet)
- 2) Mantenere il link di collegamento diretto con la Home Page della Consigliera di Parità istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Consigliera di Parità Provinciale <http://www.provincia.mb.it/servizi/consigliera-di-parita/>;
- 3) Definire momenti di confronto tra CUG e OIV, al fine di integrare il codice di comportamento e il codice sanzionatorio con altre buone prassi da perseguire per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell'ente;
- 4) Proseguire con forme di confronto /collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, partendo in primo luogo dalla Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).

Obiettivo 5. Sostenibilità: Percorso di sostenibilità, anche in termini di sostenibilità sociale e comunitaria. Partendo da un approccio legato all'sostenibilità ambientale, e partendo dalla ferma convinzione che sia fondamentale una forte sensibilizzazione sulla tematica e che sia altrettanto fondamentale il contributo di tutti, è stato inserito il concetto di Sostenibilità nel PAP di Afol MB, condividendo i punti dell'agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Questo programma non risolve tutti i problemi ma rappresenta una buona base comune da cui partire per costruire un mondo diverso e dare a tutti la possibilità di vivere in un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale, economico.

La Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile si basa, infatti, su un approccio multidimensionale per superare le disuguaglianze economiche, ambientali e sociali e perseguire così uno sviluppo sostenibile, equilibrato ed inclusivo. La strategia è strutturata in cinque aree di intervento, corrispondenti alle "5P" dello sviluppo sostenibile proposte dall'Agenda 2030, ciascuna delle quali contiene Scelte Strategiche e Obiettivi Strategici per l'Italia, correlati agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 che richiamano alla profonda interrelazione tra dinamiche economiche, crescita sociale e qualità ambientale, aspetti conosciuti anche come i tre pilastri dello sviluppo sostenibile.

Se leggiamo con attenzione le "5P" dello sviluppo sostenibile:

Persone. Eliminare fame e povertà in tutte le forme, garantire dignità e uguaglianza

Prosperità. Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura.

Pace. Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.

Partnership. Implementare l'Agenda attraverso solide partnership

Pianeta. Proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future.

risulta chiaro come una società sostenibile si basi sull'inclusività, sulla non discriminazione e quindi sulla promozione della **dignità umana**.

Questa la ragione del 5° obiettivo di sostenibilità dell'Agenda 2030: la Parità di Genere.

Pertanto Afol prevede, accanto alle azioni per la Parità di Genere, diverse iniziative per garantire sostenibilità, in diverse forme, tra le quali:

- la costruzione di un concetto condiviso di sostenibilità, ovvero la definizione, tutti insieme, di principi e azioni che guideranno AFOL nel percorso verso la sostenibilità;
- sensibilizzazione del personale AFOL al tema della sostenibilità tramite iniziative di formazione e informazione;
- Migliorare l'efficienza della gestione delle risorse in un'ottica di tutela ambientale;
- lo svolgimento di azioni concrete e specifiche, facilmente applicabili durante l'attività lavorativa: ad esempio, la predisposizione di timer per lo spegnimento luci;
- distribuzione erogatori acqua e utilizzo borracce;
- coinvolgimento dipendenti, e i relativi componenti familiari, in laboratori ad hoc per sensibilizzare nell'attività di raccolta differenziata, di mantenimento del verde e iniziative analoghe;
- ridurre l'impiego di energia elettrica, ove possibile, anche nelle scelte che giornalmente si effettuano presso i nostri Centri di Formazione Professionale rispetto alla strumentazione da utilizzare per le attività di laboratorio;
- utilizzare, ove possibile, materiale di riciclo presso i nostri Centri di Formazione Professionale nelle attività di laboratorio;

Obiettivo 6. Certificazione della parità di genere: Programmazione delle attività volte all'acquisizione della certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 e del suo mantenimento nel tempo, attraverso lo sviluppo di azioni ad essa connessa e la strutturazione/adozione di un insieme di indicatori prestazionali detti KPI (Key Performance

Indicators) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Tali indicatori sono sia di natura quantitativa che qualitativa e finalizzati appunto a misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione per creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità. Il percorso verso la parità di genere parte per AfolMB già dal momento dell'accesso all'impiego. Con il recepimento del Regolamento recante modifiche al DPR n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi è stato previsto, già in fase selettiva, un corretto equilibrio e un criterio di preferenza per i candidati del genere meno rappresentato all'interno dell'Ente, per quel determinato profilo. Gli avvisi di selezione ad evidenza pubblica sono stati adeguati a quanto previsto dal suddetto regolamento, anche con riferimento alla tutela della maternità.

In ottica di sviluppo e di diffusione di una cultura di parità di genere, sarà fondamentale definire momenti formativi e informativi per il personale e proseguire nell'attuazione di quanto previsto dalle linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con la PA, così come definite dal Dipartimento per le pari Opportunità in data 6.10.2022.

Gli obiettivi e le azioni descritte sono da intendersi come punto di partenza, suscettibili di successivi sviluppi e implementazioni volti all'adattamento ai fabbisogni di volta in volta rilevati, anche grazie all'apporto del CUG.

6.2. AZIONI: SCHEMA PIANO TRIENNALE

OBIETTIVO	AZIONE	SOGGETTO/I ATTUATORE/I	TEMPI	Budget
1. Ambiente di lavoro e benessere organizzativo	Proseguire con l'erogazione delle azioni formative previste nel Piano della Formazione del personale di Afol MB volte a tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.	Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG	Anno 2023-2025	Finanziamento previsto da Piano della Formazione
	Analisi delle risultanze emerse dai questionari somministrati sul benessere organizzativo in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (questionari, survey,...) e pianificare, dove necessario, pianificare interventi formativi ad hoc.	Direttore generale – Ufficio risorse umane- RSPP-RLS – CUG	Anno 2023-2025	Nessuno
2. Formazione e informazione	Proseguire con l'innalzamento delle competenze del personale in tema di pari opportunità e politiche di genere tramite la partecipazione a seminari, convegni e incontri informativi proposti e condivisi con rete territoriale dei partners attivi.	Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG	Anno 2023-2025	Nessuno

Piano triennale di azioni positive

	Cooperare con la Consigliera di Parità per diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto di genere nei luoghi di lavoro, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e i diritti delle lavoratrici madri.	Direttore generale – Ufficio risorse umane CUG		
	Effettuare una costante ricognizione dei fabbisogni formativi, con specifico riferimento ad azioni di sensibilizzazione e informazione e progettare idonei interventi, previa individuazione di apposita partita di budget.	Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane	Anno 2023- 2025	Da definire
	Definizione di un incontro seminariale rivolto al personale con la finalità di: a. informazione dello stato dell'arte delle politiche di genere in Afol MB; b. sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere.	Direttore Risorse Umane ed Organizzazione – Ufficio risorse umane - CUG	Anno 2023- 2025	Da definire
3. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	Garantire forme e modalità di affiancamento, supporto e accompagnamento al personale che rientra da lunghi periodi di assenza per motivi familiari/paternità, malattia, congedi/aspettativa, anche tramite apposite iniziative di formazione e aggiornamento.	Direttore Risorse Umane ed Organizzazione Ufficio risorse umane – responsabili di U.O. R.Q.	Anno 2023- 2025	Nessuno
	Partecipazione all'iniziativa "bimbi in ufficio con mamma e papà".	Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane ufficio comunicazione – RSPP – CUG –	Anno 2023- 2025	€500
	Individuazione di opportunità rivolte ai dipendenti derivanti dalla nuova programmazione comunitaria, nazionale, regionale e territoriale (Bando "#Conciliamo", Bando regionale FSE, Bando ATS Monza Lecco).	Direttore generale – direttori di area – responsabili di U.O. - Ufficio risorse umane	Anno 2023- 2025	Nessuno
4. Diffusione, comunicazione e ascolto	Rafforzare la modalità di condivisione di materiali e informazioni sulle pari opportunità e parità di genere, anche attraverso i canali informativi a disposizione dell'ente, con particolare riferimento alla valorizzazione delle potenzialità offerte dal sito di AFOL, dalle pagine social (Facebook, IG, LinkedIn) e dalla intranet aziendale (AfolNet)	Direttore generale – Ufficio Risorse Umane - CUG – Ufficio comunicazione	Anno 2023- 2025	Nessuno
	Mantenere il link di collegamento diretto	Direttore generale	Anno	Nessuno

Piano triennale di azioni positive

	con la Home Page della Consigliera di Parità istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Consigliera di Parità Provinciale http://www.provincia.mb.it/servizi/consigliera-di-parita/	Ufficio risorse umane CUG	2023- 2025	
	Definire momenti di confronto tra CUG e OIV, al fine di integrare il codice di comportamento e il codice sanzionatorio con altre buone prassi da perseguire per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenza sessuale, psicologica o morale dell'ente.	Direttore generale CUG	Anno 2023- 2025	Nessuno
	Proseguire con forme di confronto/collaborazione con i soggetti istituzionali del territorio, partendo in primo luogo dalla Provincia di Monza e della Brianza, al fine di condividere esperienze e buone prassi (ASL - Tavolo territoriale per la conciliazione, Consigliera di parità, etc.).	Direttore generale - direttori di area - CUG	Anno 2023- 2025	Nessuno
5. Sostenibilità	Migliorare l'efficienza della gestione delle risorse in un'ottica di tutela ambientale; predisposizione di timer per lo spegnimento luci; distribuzione erogatori acqua e utilizzo borracce; coinvolgimento dipendenti, e i relativi componenti familiari, in laboratori ad hoc per sensibilizzare nell'attività di raccolta differenziata, di mantenimento del verde e iniziative analoghe; ridurre l'impiego di energia elettrica, ove possibile, anche nelle scelte che giornalmente si effettuano presso i nostri Centri di Formazione Professionale rispetto alla strumentazione da utilizzare per le attività di laboratorio; utilizzare, ove possibile, materiale di riciclo presso i nostri Centri di Formazione Professionale nelle attività di laboratorio; sensibilizzazione del personale AFOL al tema della sostenibilità tramite iniziative di formazione e informazione.	Direttore generale - Ufficio Risorse Umane - CUG - Ufficio comunicazione	Anno 2023- 2025	Nessuno
6. Certificazione	adozione di un insieme di indicatori prestazionali detti KPI (Key Performance	Direttore generale Ufficio risorse umane	Anno 2023-	Nessuno

della parità di genere	Indicators) inerenti le politiche di parità di genere per misurare l'efficacia delle azioni intraprese; momenti formativi e informativi per il personale in ottica di sviluppo e di diffusione di una cultura di parità di genere; attuazione di quanto previsto dalle linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le PA, così come definite dal Dipartimento per le pari Opportunità in data 6.10.2022.	CUG	2025	
---------------------------------	---	-----	------	--

5. FINANZIAMENTO DELLE AZIONI

L'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 21, co. 1, lett. d), L. 4 novembre 2010, n. 183, stabilisce che le pubbliche amministrazioni "possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio".

L'art. 44 del D.lgs. n. 198/2006 disciplina un'ulteriore opportunità di finanziamento attraverso la richiesta al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c). Le modalità di presentazione della domanda ed erogazione dei contributi sono previste dal Decreto interministeriale 15 marzo 2001 - "Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125".

Afol Monza Brianza si impegnerà a rintracciare eventuale altre fonti di finanziamento su altri dispositivi provinciali, regionali, nazionali e comunitari in grado di rispondere agli obiettivi descritti nel piano.

6. RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge n. 845/1978 (Legge-quadro in materia di formazione professionale);
- Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro);
- Legge n. 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città);
- D.lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna);
- D.lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta);
- D.lgs. n. 5/2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego);
- Legge n. 183/2010 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro);
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00094) (GU Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34). Entrata in vigore del provvedimento: 25 giugno 2015;
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 Agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del Lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- La direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, n. 2 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- DPCM 7 dicembre 2021 "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC"
- DIRETTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Decreto legislativo 30 giugno 2022 n° 105 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"

- Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità del 7.10.2022.

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

76-4D-F5-54-16-64-C2-53-CF-E4-FD-1D-A0-BE-6E-3F-05-4D-56-FA

CAdES 1 di 1 del 17/01/2023 17:32:09

Soggetto: CORRERA MARCELLO MARIO ROSARIO

S.N. Certificato: 013D AE3B

Validità certificato dal 09/11/2020 09:52:41 al 09/11/2023 01:00:00

Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
