



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Piano Programma 2024

1. PREMESSA.....	1
2. ANALISI DEL CONTESTO	9
3. LINEE DI INDIRIZZO E OBIETTIVI.....	13
4. SERVIZI	21
4.1 Servizi per il lavoro	21
4.1.1 Esercizio delle funzioni gestionali connesse ai CPI	21
4.1.2 Azioni di rilevanza strategica e istituzionale per il supporto alle persone con disabilità.....	23
4.1.3 Piano di potenziamento dei CPI	25
4.1.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro	26
4.2 Servizi Territoriali	29
4.3 Servizi per la Formazione e l'orientamento.....	35
4.3.1 Formazione in DDIF.....	35
4.3.2 Formazione continua e permanente.....	41
4.3.3 Formazione superiore.....	48
4.3.4 Progetti.....	50
5. SERVIZI DIREZIONALI.....	52
5.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane	52
5.2 Amministrazione, finanza e controllo	61
5.3 Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti.....	64
5.3.1 Gestione del patrimonio	64
5.3.2 Progetti Speciali	66
5.3.3 Piano triennale Lavori, Servizi e Forniture	70
5.4 Eventi e comunicazione.....	79
5.5 Sistema informativo e informatico aziendale	80
6. GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA – IL BUDGET	86
6.1 Previsione sull'andamento della gestione	86
6.2 Budget annuale	91
6.3 Gestione finanziaria	95
6.4 Piano annuale degli investimenti.....	96
6.5 Analisi previsionale dei risultati settoriali.....	97
6.5.1 Servizi per il Lavoro	97
6.5.2 Servizi Territoriali.....	100
6.5.3 Servizi per la Formazione e l'Orientamento	100
6.6 Aree di rischio	103
7. COMPLIANCE	104
7.1 Prevenzione della corruzione	104
7.2 Trasparenza amministrativa	104

7.3	Conformità al D.Lgs. 231/2001	104
7.4	Sistema di gestione aziendale – Qualità.....	105
7.5	Privacy.....	106
7.6	Codice dell'amministrazione digitale (CAD)	107
7.7	Piano annuale della sicurezza: D.Lgs. 81/2008.....	107

1. PREMESSA

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

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

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

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

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

L'attività svolta da AFOL MB è in larga parte etero-finanziata con fondi regionali ed europei e solo in parte finanziata dalla Provincia di Monza e Brianza per le medesime finalità e per le attività connesse ai servizi di rete rivolti ai Comuni della Provincia.

Piano Programma 2024

Tale attività, nel 2024, si svilupperà in un contesto socio-economico caratterizzato da continue trasformazioni, che hanno interessato l'economia mondiale, a partire dalle grandi tendenze della globalizzazione economica e del conseguente aumento della competizione sui mercati internazionali. All'interno e a fianco di questo macro processo mondiale, in Italia ed Europa si sono inserite altre tendenze prevalenti, che hanno avuto un impatto significativo nel mercato del lavoro: l'invecchiamento della popolazione, con la creazione di nuova domanda di lavoro legata alla cura della persona; la digitalizzazione e l'automazione, che richiedono nuove competenze anche nelle professioni esecutive; l'esternalizzazione di molte funzioni di staff e supporto, che hanno prodotto un aumento della occupazione nel settore dei servizi e del lavoro autonomo professionale. Si sta inoltre facendo strada la richiesta di nuove professionalità connesse alla sostenibilità ambientale in attività legate all'agricoltura, all'economia circolare, alla transizione energetica, alla mobilità, all'efficienza energetica degli edifici, alla tutela delle risorse idriche e al contrasto all'inquinamento.

Queste tendenze hanno profondamente influito sul mercato del lavoro, modificandone la domanda in termini di professionalità e competenze richieste, di stabilità dei contratti, di entità dei compensi e di natura delle prestazioni, determinando una crescente polarizzazione del mercato del lavoro: da un lato i comparti più innovativi cercano nuove professioni ad elevata specializzazione, talvolta non ancora presenti sul mercato, la cui scarsa offerta e il livello elevato di competenze contribuiscono ad approntare condizioni lavorative particolarmente favorevoli; dall'altro, nei settori più maturi e che risentono particolarmente della concorrenza sul prezzo, vengono spesso richieste mansioni esecutive e/o particolarmente diffuse, sulle quali c'è il rischio si possa scaricare la crescente compressione dei costi di produzione, generando così condizioni lavorative oltremodo svantaggiose. In questa area del mercato del lavoro, emerge e si consolida in questi anni il fenomeno dei working poor, lavoratori che non percepiscono un reddito sufficiente al proprio sostentamento, più frequente nelle professioni esecutive entro il lavoro subordinato e in alcuni ambiti delle professioni autonome a bassa - ma talvolta anche ad alta - qualifica. Tale situazione coinvolge particolarmente le realtà produttive che non applicano i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, creando contestualmente una situazione di dumping difficile da fronteggiare per il sistema imprenditoriale nel suo complesso. Aumenta inoltre la difficoltà delle persone espulse dal mondo del lavoro, che faticano a trovare una nuova collocazione e rischiano processi di marginalizzazione economica e sociale.

In questo quadro si inseriscono i repentini cambiamenti degli ultimi quattro anni: le conseguenze della pandemia generata dal Covid 19, l'instabilità mondiale connessa alla guerra in Ucraina, le crescenti tensioni geopolitiche, l'aumento altalenante dei prezzi dell'energia e di numerose materie prime, la difficoltà di approvvigionamento per alcuni semilavorati, necessari alla produzione manifatturiera, all'inflazione crescente e il conseguente aumento dei tassi di interesse, la riduzione del potere di acquisto, l'elevata instabilità del settore finanziario. Si registra una crescente, generalizzata difficoltà per il sistema produttivo e imprenditoriale di prevedere gli scenari futuri e conseguentemente di organizzare la propria struttura produttiva, di effettuare scelte strategiche e di investimento e inserire nuova occupazione. Questa situazione ha ricadute specifiche anche per il territorio della Provincia di Monza e della Brianza, in cui convivono comparti produttivi che hanno visto crescere volumi e marginalità ed altri che, con andamenti molto altalenanti, ne sono maggiormente colpiti. La repentina ripartenza del sistema economico dopo lo stop della pandemia nel contesto del costante degiovanimento della popolazione italiana, inoltre, conduce il sistema produttivo nel suo complesso a denunciare una diffusa difficoltà nel reperire il personale da inserire nel proprio organico.

Piano Programma 2024

In tale scenario complesso e, in alcuni settori produttivi, ancora incerto si inseriscono le risorse economiche straordinarie del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che finanziano importanti riforme di lungo periodo, nonché misure straordinarie, sia per far fronte ai danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica sia con l'obiettivo di accompagnare il Paese nello sviluppo di politiche a sostegno della transizione ecologica e ambientale. Per quanto riguarda le politiche attive del lavoro, già nel 2022, ha preso avvio il Programma di riforma GOL – Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori - che vuole supportare, entro il 2025, 3 milioni di persone nel trovare la propria collocazione o ricollocazione all'interno del mondo del lavoro grazie all'aggiornamento, la formazione professionale, l'orientamento e accompagnamento al lavoro, integrando le politiche attive con quelle di contrasto alla povertà. Particolare rilevanza riveste inoltre il piano di investimento a valere sul Sistema Duale, che vuole promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani e degli adulti senza diploma, in linea con la transizione ecologica e digitale, attraverso l'incremento della partecipazione all'educazione formale e a quella professionale nonché alla formazione attraverso il sistema duale, che include anche l'apprendistato e che valorizza il diffuso sistema dell'artigianato e delle piccole imprese del territorio.

A livello territoriale, la Brianza vanta una consolidata tradizione di dialogo e di cooperazione tra istituzioni, rappresentanze del sistema produttivo e del privato sociale, nonché una altrettanto spiccata vocazione alla concretezza e rapidità nell'implementazione di strategie per fronteggiare le difficoltà.

Inoltre, a seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea (CE) del 'Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (PR FSE+) 2021-2027' (DGR 6884 del 5/9/2022) è disponibile una dotazione di oltre 1,5 miliardi di euro, per finanziare temi chiave della politica regionale quali l'istruzione, la formazione e il lavoro.

Regione Lombardia, nell'ambito del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2023 - 2025, in linea con i Goal dell'Agenda 2030, ha indirizzato la propria strategia pluriennale individuando 5 temi chiave per garantire la ripresa e lo sviluppo regionale: "il rilancio del sistema economico e produttivo"; "la bellezza, natura e cultura lombarde"; "la forza dell'istruzione, della formazione, della ricerca e del lavoro"; "la persona, prima di tutto"; "un territorio connesso, uno sviluppo sostenibile".

Questi temi chiave, cui si aggiunge quello della semplificazione, confermano le priorità strategiche che Regione Lombardia ha individuato per la programmazione 2021-2027 nel "Documento di Indirizzo Strategico per la politica di coesione 2021-2027" (DIS), che costituisce un punto di riferimento per l'identificazione delle priorità del Programma FSE+. La sfida del lavoro è rappresentata dal rilancio dell'occupazione (oltre 460 milioni di euro), con un focus di attenzione prioritario nei confronti delle persone più svantaggiate e fortemente colpite dalla crisi economica di questi ultimi anni.

In coerenza con il quadro sopra delineato e gli indirizzi europei, nazionali e regionali richiamati, si individuano di seguito gli ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni da AFOL MB a supporto del territorio.

Si evidenzia come sia proprio la natura della mission aziendale che persegue "la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività", a connotare AFOL come uno dei soggetti chiamati dalla Provincia a sostenere il cambiamento verso un'economia della ripresa sostenibile.

Piano Programma 2024

L'attività dell'Agenzia si muove, dalla sua costituzione, nel sistema lombardo dei servizi alla formazione e al lavoro delineato dalle leggi regionali 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro, così come modificate e innovate principalmente dalla L.R. n. 30 del 5 ottobre 2015 "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro" e dalla L.R. n. 9 del 4 luglio 2018 «Modifiche alla Legge Regionale 28 settembre 2006 n. 22 – Il mercato del lavoro Lombardo» che definisce indirizzi, funzioni e compiti in capo alla Regione e alle Province, in tema di lavoro.

La valorizzazione e il consolidamento del modello di integrazione dei servizi della filiera formazione, orientamento e lavoro, citato anche all'art.1 comma 1 punto e della Legge Regionale n. 9, continua a rappresentare un obiettivo fondamentale da perseguire anche nell'attuazione delle misure previste dal PNRR e dal sistema di politiche attive che si caratterizza per una presenza capillare di operatori pubblici e privati, per la centralità della persona, la libertà di scelta, la personalizzazione dei servizi e la complementarità con le politiche nazionali.

L'attuale perimetro progettuale di questi servizi, in rapporto alle competenze provinciali in tema di lavoro si è sviluppato negli anni all'interno della Convenzione quadro tra Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB, sottoscritta in data 18.12.2018 e che ha durata settennale. La significativa evoluzione che ha subito il contesto entro cui operano i Centri per l'impiego e nel quale sono attuate ed erogate le Politiche attive del lavoro, nonché l'evolversi dei fabbisogni progettuali della Provincia di Monza e della Brianza, determinano la necessità di reinquadrare l'azione dell'agenzia entro un nuovo perimetro che, anche attraverso la definizione di una nuova convenzione, ricomprenderà sia la funzione delegata dalla Provincia ad Afol relativa all'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato delle persone con disabilità, sia altre attività e funzioni consolidate nel corso del precedente triennio, come lo sviluppo dei servizi di rete per il Lavoro, le attività di rete con gli stakeholder, azioni di sistema strategiche di supporto al Collocamento Mirato delle persone con disabilità, ma anche ulteriori attività di sviluppo del territorio e di supporto ai Comuni e infine anche attività di supporto e di assistenza tecnico-amministrativa alla Provincia stessa.

La gestione di tali funzioni continuerà ad essere regolata da apposite convenzioni, contratti di servizio tra la Provincia e Afol MB o atti provinciali che consentiranno ad Afol MB di agire in un quadro strategico di più ampio respiro.

Sinergica a questi obiettivi si inserisce l'importante azione di attuazione del Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego.

Con DDP n° 18 del 23-02-2021 "Piano Regionale Di Potenziamento Dei Centri Per L'impiego - Dgr 3837 Del 17 Novembre 2020 – Secondo aggiornamento della Programmazione Provinciale - Programma Quadro Provinciale" è stata deliberata l'approvazione del "Programma Quadro provinciale per il potenziamento dei Centri Per l'Impiego" ed è stata nominata Afol Monza Brianza quale soggetto attuatore del Piano di Potenziamento.

È in fase di imminente approvazione, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il documento di aggiornamento inviato da Regione Lombardia alla Provincia, come da DGR XII/749 del 24 luglio 2023 "Piano di potenziamento dei Centri Per l'Impiego di cui al DM 74/2019 e al DM 59/2020 –Aggiornamento della DGR 3837 del 17 novembre 2020 alla luce dell'inserimento nel PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - M5.C1 INVESTIMENTO 1 "POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO". AFOL dovrà pertanto proseguire nell'attuazione del Piano, prevedendo i necessari investimenti strutturali e

Piano Programma 2024

infrastrutturali per l'adeguamento e l'ammodernamento delle sedi dei CPI, che nel 2024 vedranno Afol impegnata a completare i lavori di adeguamento della sede dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Meda e del CPI di Vimercate, mentre le sedi del CPI di Seregno e Cesano Maderno saranno portate a termine nel primo semestre del 2025.

Afol dovrà inoltre completare la riorganizzazione della propria dotazione delle risorse umane, in linea con il graduale processo di immissione di nuovo personale che tenga conto del nuovo contingente assegnato, che si riduce da 86 risorse a 79, il cui inserimento presso le sedi dei CPI si concluderà presumibilmente nel corso dell'anno 2024 mediante le procedure concorsuali già avviate dalla Provincia.

Contestualmente l' Agenzia continuerà ad operare sul territorio come uno dei soggetti chiamati dalla Provincia a sostenere il cambiamento verso un'economia della ripresa sostenibile, a conferma della natura della mission aziendale che persegue "la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione, di orientamento e di sostegno allo sviluppo socio economico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle attività",

Già nell'ultimo triennio Afol è stata partecipe del percorso di confronto avviato con 85 enti territoriali (istituzioni, associazioni di categoria, ordini professionali, sindacati, rappresentanti della sanità, del welfare, del terzo settore, della scuola e della formazione e della politica con la partecipazione del Consiglio Provinciale e dell'Assemblea dei Sindaci MB) che hanno sottoscritto il Patto Brianza ReStart - Patto per l'economia, welfare, formazione, territorio per far ripartire il territorio.

Tale percorso, volto inizialmente a raccogliere e condividere problemi, contributi, idee e proposte da diverse realtà affinché la fase post-emergenza Covid-19 potesse costituire un'opportunità per la messa a punto di nuovi modelli di sviluppo per il territorio, si è poi orientato a sostenere la crescita e la ripresa attraverso le opportunità offerte dal Recovery Plan., per fronteggiare l'impatto socio-economico della crisi epidemiologica.

Proprio all'interno dell'edizione del 2022 di "Brianza Restart", la Provincia di Monza e della Brianza, raccogliendo la sollecitazione delle parti sociali, ha lanciato l'iniziativa di stipulare un "Patto per il Lavoro" della Brianza. Tale Patto, attraverso un percorso di condivisione con gli stakeholder, ha definito le priorità e gli strumenti operativi per fronteggiare insieme la complessa situazione economica che si sta delineando, con particolare attenzione al mondo del lavoro per il territorio della Brianza.

Nel 2023, attraverso un lavoro di condivisione con gli attori firmatari del Patto, siglato l'8 giugno 2023 in occasione dell'edizione 2023 del "Brianza-Restart", sono state individuate le linee d'azioni sulle quali si concentreranno le prossime progettualità.

AFOL MB si troverà coinvolta in prima linea sul tema "Incrociare il lavoro", ovvero sulla necessità di supportare il raccordo tra domanda e offerta di professionalità, tramite la messa a sistema, insieme agli altri soggetti firmatari del Patto, di strumenti e buone prassi in grado di supportare la gestione delle transizioni lavorative. A tal proposito sarà anche richiesto ad Afol di collaborare nella gestione delle crisi aziendali promuovendo azioni di carattere preventivo o attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

Tra le attività di sviluppo territoriale previste nel 2024, Afol MB sarà inoltre chiamata ad operare all'interno dell'avviso regionale per la costituzione di Patti Territoriali per le Competenze e l'Occupazione, in coerenza con i Patti europei e territoriali per le Competenze, con la partecipazione alla manifestazione di interesse presentata da Provincia nel primo semestre del 2023 a valere sulla filiera della Manifattura del Mobile

Piano Programma 2024

e dell'Arredo, ambito nel quale Afol è da tempo specializzata nell'erogazione di percorsi formativi professionalizzanti.

Con riferimento agli interventi promossi dalla mission aziendale riguardanti la formazione e l'orientamento, AFOL MB realizzerà, in continuità con i servizi in essere, progettualità che promuovano e favoriscano l'apprendimento e accompagnino la persona in tutto il ciclo della vita, così come delineato dalle linee di intervento del PNRR, del PAR e del FSE+ 2021- 2027, e del Programma Regionale di Sviluppo Sostenibile (PRSS) della XII Legislatura approvato da Consiglio Regionale con deliberazione n XII/42 del 20 giugno 2023.

L'offerta formativa che si connoterà in ottica di rilancio dell'occupazione, accesso ai servizi di istruzione e formazione e contrasto alle diseguaglianze – tre sfide a cui Regione Lombardia indirizzerà risorse finanziarie, tra cui il FSE+ -, si declinerà nei differenti ambiti previsti dal sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale.

Afol MB pertanto impiegherà, oltre alle esistenti misure di finanziamento provinciali, regionali, nazionali e comunitarie, strumenti e risorse come delineati nel programma UE e declinati nei futuri piani attuativi locali, in materia di promozione dell'adattabilità al mercato del lavoro, di pari opportunità e di sviluppo dell'imprenditorialità, quali i percorsi formativi, i tirocini, l'alternanza scuola-lavoro e, in genere, le work experience.

Il consolidamento e l'ampliamento dell'offerta formativa nell'ambito della formazione lungo l'arco della vita, congiunta all'integrazione con i servizi al lavoro, continuerà a rappresentare il fulcro dell'intervento di Afol MB sul territorio di riferimento. Intervento che deve avere un punto di attenzione nei confronti del mondo dello svantaggio in generale e delle categorie più deboli sul mercato del lavoro.

Nell'ambito dei percorsi dell'offerta di secondo ciclo, AFOL MB dovrà consolidare gli indirizzi delle qualifiche e dei diplomi professionali in DDIF già presenti nei tre Centri di Formazione Professionale (CFP) con il completamento della filiera professionalizzante dei percorsi IFTS nell'ambito della formazione terziaria e il quinto anno per l'accesso all'esame di Stato; dovrà inoltre sviluppare nuove progettualità, anche mediante studi di fattibilità, che soddisfino il fabbisogno territoriale di riqualificazione delle competenze – tra cui in primo luogo la realizzazione di un nuovo Centro di Formazione Professionale – attualmente previsto ad Arcore, con percorsi in DDIF da declinarsi e personalizzare in base alle esigenze occupazionali delle realtà produttive esistenti sul territorio per favorire lo sviluppo economico-occupazionale.

AFOL MB , in quanto agenzia formativa con i CFP aventi le sedi accreditate per la formazione e , a partire dal 2023, anche ai servizi per il lavoro e con la sede di Cernuschi 8 in Monza recentemente accreditata ai servizi per il lavoro, proseguirà nello sviluppo di interventi formativi nell'ambito della formazione continua, permanente e di specializzazione, sia con i percorsi di re-skilling e up-skilling previste nelle PAL finanziate dalla misura GOL, sia anche attraverso lo sviluppo di nuove progettualità e di nuovi partenariati, in risposta al fabbisogno territoriale espresso dai diversi soggetti, istituzionali e non, in ottica di favorire il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

L'occasione di GOL ha già permesso, nel corso del 2023, di ampliare questa rete anche ad attori del terzo settore, alle amministrazioni locali e ad altri partner territoriali, in funzione della tipologia di fabbisogni da intercettare e soddisfare, mediante accordi di partenariato , offrendo inoltre ai CPI un ruolo importante di coordinamento e di monitoraggio degli obiettivi e dei target di GOL affidati da Regione alle Province.

La valorizzazione del territorio e delle sue capacità di attivare i diversi attori avrà quindi per Afol funzione strategica e si declinerà mediante azione tese a promuovere l'emersione della domanda di lavoro diffusa, l'anticipazione dei fabbisogni di

Piano Programma 2024

competenze utili quale funzione di orientamento dell'offerta formativa e, non ultimo, la funzione di gestione attiva e anticipata delle situazioni di crisi consolidando anche le esperienze realizzate in questi anni con gli strumenti di politica attivati dalla Regione.

Il modello di governance provinciale delle politiche attive sarà pertanto ulteriormente potenziato e modulato per accompagnare la ripresa e garantire un mercato del lavoro più forte e resiliente.

AFOL MB, anche a fronte della significativa azione programmatoria e realizzativa nell'ambito dell'offerta formativa dei CFP, avviata nel secondo semestre del 2022 e consolidata nel 2023, manterrà e svilupperà un ruolo attivo nella promozione di percorsi formativi, che forniscano ai beneficiari coinvolti in percorsi di Politiche Attive, le competenze richieste dal Mercato del Lavoro, anche in ambito digitale, in coerenza con gli obiettivi assegnati da Regione in termini di utenti avviati a percorsi formativi, con una particolare attenzione all'acquisizione di competenze digitali e alla conclusione positiva dei suddetti percorsi.

Non ultimo, AFOL svilupperà all'interno di un più ambizioso intervento, nell'ambito dei servizi di rete ai Comuni, la nuova progettualità dell'Accademia di Formazione degli Enti Locali "AFEL", con l'obiettivo di programmare e attuare azioni formative destinate alle persone interessate a partecipare alle procedure concorsuali bandite dagli Enti locali, loro aziende speciali o consorzi, ai neo-assunti vincitori di concorsi e a personale già in servizio.

In questo quadro di gestione e sviluppo dei servizi, per l'anno 2024, le principali aree di presidio sulla continuità aziendale, costantemente monitorate come previsto dalle linee di indirizzo provinciali, riguarderanno i seguenti temi:

1. la programmazione e gestione dei servizi aziendali considerando la permanenza di elementi di rischio legati all'evoluzione dell'andamento socio economico condizionato anche dagli eventi bellici in atto.
2. la salvaguardia della salute dei dipendenti, con particolare riferimento alla prevenzione e al mantenimento delle condizioni di benessere della forza lavoro
3. il consolidamento e confronto fra i team preposti alla gestione dei fattori di crisi
4. il monitoraggio e la gestione del piano di valutazione dei rischi, tra cui in primo luogo la sicurezza del personale, la gestione dei processi, la gestione della liquidità
5. il monitoraggio e l'impatto economico dei costi di gestione connessi alle nuove sedi dei Centri per l'Impiego.
6. il consolidamento di modelli di gestione improntati alla sostenibilità e all'innovazione.
7. il rafforzamento dei sistemi di monitoraggio degli attacchi cyber e la garanzia dei dati aziendali, nel rispetto della privacy Compliance
8. il mantenimento di forme di flessibilità organizzativa, con modulazione dei servizi in relazione alle peculiari caratteristiche dei target, e delle potenzialità logistiche/tecnologiche /infrastrutturali tali da garantire un approccio agile, digitale e resiliente.

Sulla base di questi assunti e in vista degli obiettivi che saranno declinati nel presente documento, si ritiene utile fornire alcuni dati circa la performance di bilancio dell'ultimo biennio, dove si evidenzia:

- un consolidamento importante dei ricavi su ddif/sistema duale
- una discreta tenuta della formazione autofinanziata e dei servizi formativi in apprendistato

Piano Programma 2024

- una confermata contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica a cui fa capo un solo bando regionale per il quale è stata prevista un'analisi di sostenibilità.
- una generale tenuta dei ricavi riferiti a progetti di supporto alle attività didattiche in ddif e dei servizi al lavoro
- un graduale riassorbimento dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotati regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali all'interno della misura GOL
- una sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete al lavoro/sportelli comunali
- un incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili
- l'assegnazione ad Afol di un contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro, per un importo variabile da € 0,12 a € 0,20 per abitante.

Tali evidenze hanno portato ad elaborare una stima di budget 2023 con ricavi pari a € 9.183.821 a fronte di un importo stimato a budget 2022 di € 8.656.649 e un importo conseguito a bilancio consuntivo pari a € 8.155.000, una stima di costi anno budget 2023 pari a € 9.020.501 a fronte di un importo stimato a budget 2022 di € 8.499.940 e un importo conseguito a bilancio consuntivo pari a € 7.413.856.

Per l'anno 2024 si prevede una stima di ricavi complessivi pari a € 9.958.760, con un aumento pari € 774.939 (+ 8,44%) e una stima di costi pari a € 9.724.148 (+ 7,8%).

La proposta di budget coadiuvata dal costante monitoraggio degli indicatori riguardanti il presidio della continuità aziendale si è declinata attraverso una lettura integrata dei dati economico-finanziari, strettamente correlati ai fatti aziendali e alle possibili prospettive di investimento e sviluppo.

Da ciò è stato possibile desumere i principali obiettivi strategici e operativi che caratterizzeranno l'azione dell'Agenzia nel 2024.

La necessaria sintesi tra prospettive di sviluppo dell'attuale contesto socio-economico e -purtroppo- ancora possibili situazioni di rischio derivanti dai conflitti bellici in essere, dovrà necessariamente tener conto del perimetro di azione all'interno del quale ha operato l'Agenzia in questi ultimi anni.

In coerenza con il quadro sopra delineato e gli indirizzi europei, nazionali e regionali richiamati, si individuano di seguito gli ambiti di consolidamento e sviluppo dei servizi dell'Agenzia, con l'obiettivo di valorizzare e dare continuità alle competenze, esperienze ed eccellenze maturate in questi anni da AFOL MB a supporto del territorio.

Gli assunti contenuti nella presente premessa rappresentano in sintesi i principi che caratterizzano le linee programmatiche dell'Agenzia per l'anno 2024, 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, con particolare riguardo al monitoraggio dei costi di gestione delle nuove sedi dei CPI.

Si rimanda al Capitolo 6 la disamina puntuale del Budget di Previsione, corredato da tutte le informazioni di carattere economico – finanziario concernenti le previsioni sull'andamento di gestione dell'Agenzia nel suo complesso (par. 6.1). I paragrafi successivi analizzeranno il Budget, il Piano degli investimenti e la previsione delle performance finanziarie. Le previsioni di performance afferenti a: Servizi al Lavoro, Servizi di Formazione e Orientamento e Servizi Territoriali saranno trattate, con indici di raffronto triennale, nel paragrafo 6.5 "Analisi previsionale dei risultati settoriali" dove sarà inoltre fornita una sintetica analisi dei rischi connessi ai raggiungimenti degli obiettivi di budget.

Rimandando ai prossimi capitoli la disamina approfondita del contenuto delle linee di indirizzo fornite dalla Provincia di Monza e Brianza e dello sviluppo degli obiettivi strategici, si ritiene utile fornire, nel prossimo paragrafo, 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.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Dall'analisi sulle prospettive per l'economia nel biennio 2023-2024 pubblicata dall'Istat¹, si rileva che lo scenario internazionale resta caratterizzato da una domanda mondiale in calo, elevata incertezza e condizioni finanziarie meno favorevoli per famiglie e imprese. Nel periodo più recente, i segnali di rallentamento dell'inflazione e il recedere delle turbolenze finanziarie hanno spinto le principali banche centrali a proseguire il processo di rialzo dei tassi di interesse anche se con un ritmo più moderato. Questi elementi rappresentano un freno all'economia mondiale che è attesa decelerare quest'anno per poi mostrare un maggiore dinamismo nel 2024. La Commissione Europea ha rivisto al ribasso le stime di crescita del Pil mondiale che nel biennio 2023-2024 è atteso crescere rispettivamente del 2,8% e del 3,1%. Secondo la Commissione europea l'attività economica dell'area euro sperimenterà un rallentamento significativo per l'anno in corso (+1,1%) a cui seguirebbe un'accelerazione nel 2024 (+1,6%).

Il Pil italiano è atteso in crescita sia nel 2023 (+1,2%) sia nel 2024 (+1,1%), seppur in rallentamento rispetto al 2022 (+3,7%). La Commissione europea², tuttavia, ha recentemente rivisto al ribasso le stime del Pil italiano sia per quest'anno che per l'anno prossimo. Nelle sue previsioni economiche d'estate indica un +0,9% per il 2023 e un +0,8% per il 2024.

Inoltre, Istat prevede che il tasso di disoccupazione segnerà un miglioramento nel 2023 (7,9%) che proseguirà nel 2024 (7,7%).

Nel secondo trimestre 2023³, il numero di occupati, stimati dalla Rilevazione sulle forze di lavoro al netto degli effetti stagionali, aumenta di +129 mila unità (+0,6% rispetto al primo trimestre 2023) e si attesta a 23 milioni 510 mila unità; la crescita coinvolge i dipendenti a tempo indeterminato (+130 mila, +0,8%) e gli indipendenti (+23 mila, +0,5%), mentre si registra un calo dei dipendenti a termine (-25 mila, -0,8% in tre mesi). Il tasso di occupazione sale al 61,3% (+0,3 punti in tre mesi). Il tasso di disoccupazione scende al 7,6% (-0,3 punti in tre mesi) e quello di inattività al 33,5% (-0,1 punti).

A livello regionale, l'analisi sulla congiuntura economica pubblicata da Unioncamere Lombardia⁴ indica per il secondo trimestre 2023 un peggioramento degli scambi internazionali. Il commercio mondiale in recessione frena le esportazioni delle imprese lombarde, che registrano una flessione tendenziale del -0,9%, mentre il confronto sul trimestre precedente è leggermente positivo (+0,5%). Dopo un 2022 all'insegna della crescita dell'export diffusa a tutte le provincie, il secondo quarto del 2023 vede una netta

¹ ISTAT – Le prospettive per l'economia italiana nel 2023-2024. 6 giugno 2023

² Commissione Europea (Summer Economic Forecast – 11 settembre 2023)

³ ISTAT – Il mercato del lavoro – Il trimestre 2023

⁴ Unioncamere Lombardia – Osservatorio economico - Il commercio con l'estero in Lombardia 2° trimestre 2023

Piano Programma 2024

inversione di tendenza, con solo quattro province ancora in positivo (Milano, Bergamo, Monza e Brianza e Lodi). In controtendenza Monza e Brianza, che registra un'accelerazione dell'export (+12,9%) grazie principalmente al forte incremento dei flussi di articoli farmaceutici (+86%) e macchinari ed apparecchi (+31%).

Il rallentamento del commercio mondiale contagia la manifattura⁵ lombarda. Per industria e artigianato nessuna impennata in positivo ma solo minime variazioni che consentono però di non retrocedere. A causa della recessione tedesca che assorbe il 14% delle esportazioni lombarde e con l'aumento dei tassi di interesse, investimenti e consumi subiscono una frenata. Una situazione che attesta comunque la regione Lombardia stabile e con risultati migliori rispetto alla media nazionale.

Dopo i risultati record del 2022, il settore lombardo dell'edilizia⁶ continua a crescere, sebbene a un ritmo meno sostenuto. Nel secondo trimestre 2023 la variazione del volume d'affari su base annua è pari al +7,9% (dopo il +10,1% del primo) e gli imprenditori si aspettano risultati ancora positivi per il prossimo trimestre grazie ai numerosi cantieri in corso. Le imprese però restano caute per la domanda futura di nuovi lavori, in particolare quella proveniente dal mercato privato. Rimane il rischio che l'esaurimento della spinta fornita dagli incentivi e il calo del mercato immobiliare, a seguito della crescita dei tassi di interesse, mettano il settore in difficoltà nel 2024. Maggiore ottimismo si riscontra per quanto riguarda la domanda pubblica, in particolare per le infrastrutture (+4%), che dovrebbero beneficiare degli effetti del PNRR. Prosegue invece senza rallentamenti la tendenza positiva dell'occupazione, con una variazione degli addetti tra inizio e fine trimestre pari al +1,5%. La difficoltà di reperimento della manodopera è anzi il problema principale indicato dalle imprese in questo trimestre, citato da un terzo del campione (34%).

Nel secondo trimestre 2023 il fatturato delle imprese lombarde dei servizi⁷ aumenta ancora: la variazione tendenziale è pari al +4,6%. La velocità di crescita mostra però un attenuamento rispetto ai trimestri precedenti, quando aveva superato gli 8 punti percentuali. Il principale traino alla crescita del fatturato continua a essere rappresentato dalle attività di alloggio e ristorazione (+9,3% tendenziale), che tuttavia registrano un incremento dimezzato rispetto al primo trimestre, e dai servizi alle persone (+9,1%). Il rallentamento è particolarmente evidente nel commercio all'ingrosso, dove si registra la crescita tendenziale più modesta (+1,3%). I servizi alle imprese, che rappresentano il settore più importante dal punto di vista dimensionale, mostrano un incremento di fatturato in linea con la media (+4%).

Anche per le imprese lombarde del commercio al dettaglio il fatturato conferma una crescita nel secondo trimestre, ma in questo caso il rallentamento è più accentuato: la variazione tendenziale passa infatti dal +7,2% al +2,6%. La crescita è trainata dagli esercizi alimentari (+3%) e soprattutto di quelli non specializzati (+4,6%), che comprendono supermercati e minimarket.

Nel secondo trimestre 2023 l'occupazione in Lombardia⁸ cresce ancora, pur rallentando: la variazione su base annua è pari al +0,8%, corrispondente a 36 mila lavoratori in più. Il tasso di occupazione 15-64 si attesta al 68,8%, valore superiore alla media nazionale (61,6%) e ai livelli pre-Covid. La crescita è dovuta esclusivamente all'occupazione femminile (+1,9%), mentre quella maschile resta ferma (-0,1%). Rispetto ai livelli pre-Covid, il tasso di occupazione è in aumento solo per le donne. Commercio (+4,2%) e servizi (+2%)

⁵ Unioncamere Lombardia – “Resiste la manifattura lombarda. Tengono i comparti moda e mezzi di trasporto”, 07/09/2023

⁶ Unioncamere Lombardia – “Cresce l'edilizia lombarda nel 2°trimestre 2023 ma imprese caute sul futuro”, 28/09/2023

⁷ Unioncamere Lombardia – L'economia della Lombardia – Andamento del settore terziario 2° trimestre 2023

⁸ Unioncamere Lombardia – Osservatorio economico – Il mercato del lavoro in Lombardia 2° trimestre 2023

Piano Programma 2024

guidano l'incremento occupazionale, mentre l'industria evidenzia una battuta d'arresto (-3,6%).

Il tasso di disoccupazione nel quarto trimestre scende al 4,5%, valore inferiore ai livelli pre-Covid. La diminuzione risulta marcata per le donne (tasso pari a 5,1%), mentre per gli uomini il livello rimane stabile (4%). Il tasso di attività (72,1%) cresce più lentamente rispetto a quello di occupazione: la partecipazione al mercato del lavoro non ha ancora recuperato del tutto i livelli del 2019. Anche in questo caso è la componente maschile ad essere in ritardo.

Dai dati di flusso emerge un saldo positivo tra assunzioni e cessazioni nel trimestre (+46 mila), come normale a inizio anno, ma in riduzione rispetto allo stesso periodo del 2022. Il numero di posizioni lavorative conferma un incremento significativo su base annua ed evidenzia il contributo fondamentale del tempo indeterminato, che spiega oltre il 90% della crescita. Negativi gli apporti dei contratti a tempo determinato e in somministrazione.

Per descrivere il quadro economico nella Provincia di Monza e della Brianza, si considereranno i dati più recenti disponibili relativi al II semestre 2023, presentati nell'Analisi Congiunturale elaborata da AFOL in collaborazione con PIN⁹.

Al 30/06/2023, nella provincia di Monza e della Brianza risultavano attive 64.411 imprese; la loro quota sul totale delle imprese lombarde si manteneva poco al di sotto dell'8%. Il confronto con i dati relativi ai periodi precedenti indica un incremento del numero delle imprese provinciali attive tanto nell'anno 2022 (+0,99%) quanto nel primo semestre dell'anno corrente (+0,61%). Su scala regionale, a fronte di una contrazione che ha caratterizzato l'anno 2022 (-0,17%) si è registrata una crescita nel primo semestre 2023 in linea con il dato provinciale sopra riportato (+0,65%).

Nella provincia di Monza e della Brianza, il numero delle imprese manifatturiere, globalmente considerate, si è contratto in entrambi i periodi oggetto di indagine. Tale dato è in linea con le evidenze regionali. Ad un maggior grado di dettaglio è possibile evidenziare che, con riferimento al primo semestre dell'anno in corso, la variazione negativa ha interessato tutte le attività manifatturiere qui analizzate. Anche le attività di produzione di mobili, che avevano visto un aumento del numero delle imprese attive nel corso dell'anno 2022 hanno registrato una dinamica negativa della variabile nei primi sei mesi dell'anno corrente. Positiva la dinamica che, in entrambi i periodi analizzati, ha interessato le imprese provinciali del comparto costruzioni, quelle dedite al trasporto e magazzinaggio e quelle che si occupano di sanità ed assistenza sociale. Il numero delle imprese agricole, delle imprese di commercio all'ingrosso e al dettaglio e delle imprese di alloggio e ristorazione ha fatto registrare una contrazione in entrambi i periodi coperti dall'analisi. Evidenze analoghe sono riscontrabili su scala regionale.

La dinamica fra avviamenti e cessazioni dei primi sei mesi del 2023 mantiene ampiamente i saldi in territorio positivo: a giugno 2022, le unità di saldo ammontavano a +1.913, nello stesso periodo di quest'anno risultano pari a +2.028 unità (si tratta di una crescita di ben 6 punti percentuali).

Conseguentemente, la resilienza cresce (seppure non di molto), passando dal +1,7% del 2022 a +1,8% del 2023¹⁰.

⁹ Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Monza e della Brianza – in collaborazione con Afol Monza Brianza e Pin srl - Dati economici a sostegno del policy making– Analisi congiunturale II trimestre 2023

¹⁰ Il dato monzese conferma – a livello locale – quanto l'Istat ha certificato a livello nazionale: in base ai dati dell'Istituto, infatti, l'occupazione italiana, fra giugno 2022 e giugno 2023, è aumentata del +1,9% fra i

Piano Programma 2024

I saldi femminili risultano in territorio negativo (-576, con una resilienza pari a -1,12%). Probabilmente, si tratta di una delle conseguenze della già discussa “stagionalità dei precari della scuola”: quello dell’istruzione, infatti, è un settore *women labour intensive* e – dunque – il genere femminile risente di più della cessazione dei contratti in tali settori.

I saldi maschili, invece, risultano nettamente in territorio positivo (+2.604, con una resilienza pari a +4,28%).

Con riferimento alle fasce d’età, mostrano saldi (e resilienze) in territorio decisamente positivo gli under 29, in sostanziale pareggio coloro che hanno una fascia d’età compresa fra 30 e 49 anni. Solo la classe degli over 50 mostra saldi e resilienze negative.

Come si è già detto in passato, il dato è dovuto, più che a maggiori difficoltà a trovare un nuovo impiego dopo averlo perso (che comunque possono esservi), alla fuoriuscita di questi lavoratori per ragioni riconducibili al loro pensionamento¹¹.

Le proroghe registrate nel primo semestre del 2023 sono 20.741, poco meno (-0,5%) di quelle dell’anno precedente (20.837).

La leggera contrazione delle proroghe si accompagna a una crescita della durata media dei contratti a tempo determinato¹². era pari a 128 giornate nel primo semestre del 2022, mentre, nel 2023, le giornate sono diventate 137, con una crescita media del +7%.

I dati mostrano una tenuta della fiducia delle imprese verso il futuro che le porta a mantenere sostanzialmente stabili le proroghe (la loro diminuzione è minima nel semestre), ma – al contempo – ad allungarne la durata.

Nei primi sei mesi del 2023, gli avviamenti a tempo determinato costituiscono la maggioranza (50,8% del totale avviamenti). Seguono gli avviamenti a tempo indeterminato che ammontano al 22,4%. A lunga distanza si collocano i rapporti di lavoro intermittente (10,5%), poi il lavoro domestico (5,3%), l’apprendistato di secondo livello (4%), il tirocinio (che, pur non essendo un rapporto di lavoro, è soggetto a comunicazione obbligatoria, 3,2%) e le co.co.co (2,3%). Tutte le altre forme di contratto presentano percentuali di avviamento trascurabili.

Il mercato del lavoro brianzolo – al di là della “stagionalità scolastica” che determina i saldi negativi del macrosettore del Commercio e Servizi – presenta dati estremamente positivi. Infatti, tutti gli altri macrosettori, mostrano saldi maggiori di zero, con resilienze che – nell’industria – raggiungono il +8,1% e nelle costruzioni il +8,2%.

La divisione maggiormente responsabile delle cessazioni del macrosettore del Commercio e Servizi è – appunto – l’istruzione (che ne determina il 19,9% del totale). Gli altri settori – in primis – le “Attività dei servizi di ristorazione” sono caratterizzati da livelli di turn-over piuttosto elevati (e frequenti nel tempo), dunque, è presumibile che chi perde l’impiego nella ristorazione o nel commercio al dettaglio, oppure nelle attività di servizi per edifici e paesaggio, nel breve-medio periodo, lo ritrovi con relativa facilità.

dipendenti (dati destagionalizzati). Se utilizziamo i saldi come proxy delle variazioni occupazionali nel territorio brianzolo nello stesso periodo (che però risentono della stagionalizzazione), non solo vi è stata una crescita occupazionale, ma questa è pari a circa il 6% [Cfr. Istat (2023); Giugno 2023 – Occupati e disoccupati. Dati provvisori; Flash del 1/8/2023; pubblicazione disponibile sul sito www.istat.it].

¹¹ Infatti, non sempre la causale “pensionamento” non sempre viene correttamente associata alle cessazioni di chi si ritira dal mondo del lavoro. In molti casi, la causale di cessazione di chi va in pensione, fra gli over 50, è (impropriamente) quella delle dimissioni.

¹² I valori medi della durata dei contratti a tempo determinato sono stati calcolati prendendo in considerazione tutti gli avviamenti e le proroghe (in essere o già conclusi) registrati rispettivamente nel primo trimestre del 2022 e nel 2023. La durata del singolo contratto è la differenza fra la data di conclusione del contratto (reale o prevista) e la data in cui è stata presentata la comunicazione obbligatoria.

Piano Programma 2024

3. LINEE DI INDIRIZZO E OBIETTIVI

Con decreto deliberativo presidenziale n° 158 del 28/09/2023 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 2024 a sviluppare la propria azione programmatica.

Per quanto riguarda l'Area Lavoro:

A) Con riferimento a quanto sarà definito nel contratto di servizio che regolerà l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato delle persone con disabilità:

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

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

Sarà inoltre avviata nei CPI l'implementazione del nuovo modello regionale del "Piano strategico dei Servizi per il Lavoro della XII Legislatura" nei differenti macro-ambiti delineati all'interno del Piano e riguardanti il personale e l'organizzazione, i servizi e la comunicazione, gli strumenti e la tecnologia, la normativa, i processi e le relazioni, al fine di perseguire gli obiettivi prefissati dal Piano stesso in termini

Piano Programma 2024

di standardizzazione della qualità dei servizi erogati ai cittadini e imprese, omogeneizzazione dei processi e dell'organizzazione, dello stile comunicativo e dell'utilizzo del brand dei CPI, digitalizzazione ed efficientamento dei servizi, sviluppo dell'Osservatorio del mercato del lavoro, introduzione di nuovi servizi, sviluppo delle competenze del personale, introduzione di strumenti di valorizzazione e monitoraggio delle performance del personale.

2. Gestire e sviluppare azioni di rilevanza strategica e istituzionale nel quadro dei Piani Regionale e Provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità LIFT, quali l'attività di incontro domanda-offerta dedicata e le azioni di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento ai datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge 68/99.

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 DDP n° 18 del 23-02-2021:

1. 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 2024 vedrà entrare il Piano nella fase attuativa della realizzazione delle opere e il relativo allestimento delle sedi di Monza e di Meda e il completamento delle opere di adeguamento infrastrutturali della sede del nuovo cpi di Vimercate.

- 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:

1. Perseguire gli obiettivi previsti dalle misure nazionali e regionali e, nello specifico, in relazione al Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) le azioni dovranno essere fortemente orientate ad avviare la platea dei lavoratori in transizione e disoccupati a percorsi di upskilling e reskilling, con particolare focus sugli aspetti legati alle competenze digitali e alla retention degli utenti, al fine di assicurare il completamento del percorso formativo.

Piano Programma 2024

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.

2. 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.
3. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati, quali ad esempio le persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e i NEET, nonché 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.
4. 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.

Per quanto riguarda i Servizi territoriali:

Sulla base di esperienze già presenti sul territorio e valorizzando i rapporti di rete già consolidati, e in linea con le opportunità derivanti dall'attuazione del Piano di potenziamento dei CPI, l'Agenzia sarà inoltre chiamata a:

1. 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" : assicurare la prossimità dei servizi dei CPI, valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio, potenziare le attività degli Sportelli lavoro, rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato

Piano Programma 2024

del lavoro, favorire il dialogo costante con gli attori territoriali per la rilevazione del fabbisogno.

3. Partecipare alle azioni individuate all'interno del "Patto territoriale per le competenze e per l'occupazione nella manifattura del mobile e dell'arredo", mettendo a disposizione del territorio le competenze maturate nella gestione dei percorsi formativi di settore e nell'incontro domanda-offerta, con particolare riguardo al raccordo tra formazione-lavoro.
4. 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 della Brianza in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento al tema "Incrociare il lavoro: supportare il raccordo tra domanda e offerta di professionalità", promuovendo iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante e delineando possibili sinergie tra gli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione.
5. Svolgere attività di supporto tecnico-amministrativo alla Provincia di Monza e della Brianza in tema di apprendistato e sistema informativo "SINTESI".
6. Fornire supporto e collaborare con la Provincia nella gestione delle crisi aziendali, al fine di anticipare le potenziali criticità, valutare la possibilità di azioni preventive e concorrere alla attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

Per quanto riguarda l'Area Formazione e Orientamento:

A) Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Proporre e realizzare un'offerta formativa, a valere sulle fonti multiple di finanziamento di cui consta la programmazione regionale del sistema leFP (risorse regionali, risorse vincolate statali, risorse FSE+ 2021-2027, risorse PNRR "Investimento 1.4 Sistema duale"), permetta di conseguire a pieno l'obiettivo di rafforzare il sistema duale, per rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, contrastare la dispersione scolastica e promuovere l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze, a partire dalla strutturazione di azioni di orientamento e riorientamento mirate e interventi volti al sostegno e all'inclusione di studenti con Bisogni Educativi Speciali.
2. Realizzare uno studio di fattibilità che, sulla base di un'approfondita analisi del fabbisogno formativo territoriale e tenuto conto della vocazione locale nel settore della meccanica, sia in grado di valorizzare le possibili proposte progettuali, tra cui la realizzazione di un nuovo Centro di Formazione Professionale con percorsi nell'ambito del DDIF.
3. Avviare la fase di start-up 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.

Piano Programma 2024

B) Con riferimento alla formazione continua e permanente:

4. Sviluppare interventi integrati di politiche attive del lavoro e della formazione, da realizzarsi presso le sedi formative recentemente accreditate anche per i servizi al lavoro, a valere sulle misure previste dal programma GOL e dal FSE+ 2021-2027, al fine di concorrere al raggiungimento dei target regionali, 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.
5. Progettare, promuovere 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.
6. Rispondere al fabbisogno formativo espresso dalle imprese del territorio, attraverso la ricerca e lo studio delle differenti fonti di finanziamento disponibili, – quali, a titolo esemplificativo, i fondi interprofessionali e l'apprendistato professionalizzante ex art.44/2015 – 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:

7. Completare il ciclo formativo, avviato nell'a.f. 2021/22, del percorso triennale di alta formazione specialistica "Tecnico del restauro dei beni culturali in legno" nelle more dell'avvio del nuovo dispositivo regionale dedicato a tale profilo professionale nell'ambito del programma FSE+ 2021-2027, e avviare parallelamente un'analisi per la realizzazione di un piano che preveda la ridefinizione degli spazi (laboratorio di restauro) attualmente utilizzati nel corso del restauro, a fronte di nuove progettualità/servizi del CFP Terragni.

D) Con riferimento ai progetti:

8. Proseguire l'azione di sviluppo e consolidamento degli interventi formativi da valere su AFEL "Accademia degli Enti Locali", destinati alla preparazione delle persone interessate a partecipare alle procedure concorsuali bandite dagli Enti locali, loro aziende speciali o consorzi (target 1), e programmare nuove azioni formative, volte all'acquisizione e allo sviluppo di ulteriori competenze specialistiche dei neoassunti vincitori di concorso a sostegno del percorso di inserimento nel nuovo luogo di lavoro o già in servizio (target 2 e 3).

Trasversali alle priorità strategiche delle Aree Lavoro e Formazione si riportano le linee di azione che l'Area Organizzazione, Persone e Comunicazione 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.

Piano Programma 2024

2. Supportare il processo di analisi, mappatura, ridefinizione e implementazione dei principali processi organizzativi aziendali.
3. Consolidare il sistema "integrato" di gestione del rischio aziendale, rafforzando e monitorando le azioni di mitigazione del rischio e ponderando il possibile ampliamento degli ambiti valutati.
4. Proseguire il processo di implementazione del sistema di gestione aziendale per la qualità, integrandolo con gli altri sistemi di gestione certificati e incrementandone la conoscenza da parte di tutto il personale e la diffusione, anche mettendo a sistema le prassi aziendali, in ottica di sostenibilità sociale, secondo le prassi e le Norme comunitarie di riferimento.
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 e delle modalità organizzative, implementando e consolidando le modalità di rilevazione e monitoraggio dell'efficienza della modalità di organizzazione in smart working.
7. Presidiare la gestione amministrativa del personale, anche attraverso il supporto alla direzione delle relazioni sindacali, 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, presidiando gli aspetti di integrazione, con riferimento alla gestione del personale, dei differenti sistemi informativi e gestionali in uso.
8. Predisporre il Piano della Formazione del Personale e monitorare l'attuazione e implementare e coordinare l'utilizzo della piattaforma di formazione on line.
9. Definire e realizzare, d'intesa con la Direzione Generale, le azioni - dell'Accademia di Formazione di AFOL - rivolte agli Enti Locali del Territorio e finalizzate a supportare gli stessi a definire e attuare il programma annuale di formazione continua del personale.
10. Supporto nella definizione del Piano Performance e nell'attuazione del sistema di valutazione, presidiando le fasi di programmazione, monitoraggio e consuntivazione.
11. Implementazione del welfare aziendale integrando i diversi ambiti fin ora sviluppati e dandone adeguata diffusione al personale, anche attraverso la predisposizione, l'attuazione, e monitoraggio del Piano della Azioni Positive e monitorare l'attuazione.
12. Definire e attuare il piano di comunicazione aziendale, in coerenza alle strategie di comunicazione dei Centri per l'Impiego, definiti ai tavoli di coordinamento regionale per l'attuazione del Piano Strategico dei Centri per L'impiego di Regione Lombardia, proseguendo altresì l'integrazione degli strumenti a disposizione dell'utente - clusterizzati per target -, per conoscere e utilizzare i servizi di AFOL favorendo l'accessibilità dai diversi device e migliorando "l'esperienza" dell'utente, anche attraverso l'uso di nuove tecnologie, quali la realtà aumentata o la realtà virtuale, per un'immediata comprensione e "visualizzazione" dell'erogazione dei servizi.
13. Proseguire lo sviluppo delle modalità di comunicazione interna, attraverso il costante aggiornamento e utilizzo della intranet aziendale.
14. Supportare la Direzione Generale nella definizione e redazione della reportistica aziendale periodica.
15. Attuazione e monitoraggio del Piano triennale della sicurezza.
16. Monitorare e aggiornare l'attuazione e l'applicazione dell'immagine coordinata.

Piano Programma 2024

17. Potenziare le relazioni e i rapporti di collaborazione con gli stakeholder aziendali.
18. Garantire la corretta gestione documentale, secondo le previsioni del Piano di fascicolazione e classificazione, con particolare riguardo alle azioni di scarto documentale e di trasferimento degli archivi per trasloco delle sedi dell'agenzia.
19. Proseguire con il rafforzamento dei servizi trasversali connessi agli aspetti di compliance, presidiando gli aspetti di consulenza e supporto a tutte le aree aziendali.
20. Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.
21. Conformità al D.lgs. 231/2001
22. Trattamento dei dati personali - GDPR - Regolamento 2016/679

L'Area Amministrativa ed Economico Finanziaria perseguirà i seguenti obiettivi:

1. Supportare la Direzione generale nell'elaborazione nel bilancio preventivo e consuntivo in base agli strumenti di monitoraggio e controllo definiti e secondo gli standard prefissati;
2. Organizzare e sovrintendere tutte le attività amministrative e tutti gli adempimenti inerenti la tenuta della contabilità di esercizio.
3. Assicurare il rispetto di tutte le scadenze fiscali e coordinare e valutare i piani finanziari;
4. Consolidare i sistemi di programmazione e controllo attraverso l'analisi delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, il riordino di tali informazioni e la definizione degli oggetti che risulta possibile misurare e monitorare con gli strumenti a disposizione in modo da rispondere il più possibile alle necessità di monitoraggio delle direzioni, anche mediante lo sviluppo di nuovi sistemi/software gestionali.
5. Favorire e gestire il coordinamento di un rafforzato e ordinato flusso informativo indispensabile a tutte le aree aziendali.
6. Supportare la crescita delle competenze del personale afferente all'area, consolidando la dotazione di risorse umane con l'individuazione di una nuova struttura rafforzata con l'aggiunta di nuove risorse dedicate agli adempimenti contabili e gestionali connessi allo sviluppo aziendale.
7. Collaborare con la Direzione dedicata al coordinamento del processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.
8. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.

L'Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti perseguirà i seguenti obiettivi:

1. Garantire la gestione degli approvvigionamenti in tema di lavori, servizi e forniture come previsto dal nuovo codice degli appalti e dalla convenzione con la cuc, e come pianificato nel Piano triennale Lavori, Servizi e Forniture, presidiando la correttezza amministrativa dei processi di acquisto.
2. Garantire l'implementazione del Piano di Potenziamento dei CPI in relazione agli interventi di adeguamento infrastrutturale.
3. Garantire la corretta gestione del patrimonio immobiliare e l'implementazione del Piano di Manutenzioni, in coerenza con le previsioni del DLgs 81/2008.

4. Garantire il consolidamento dell'area in funzione delle mutate esigenze aziendali.

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 e software e l'implementazione di nuovi sistemi informatici e informativi coerenti con lo sviluppo delle sedi e dei servizi erogati.
2. Garantire e consolidare i servizi di manutenzione dei sistemi Informatici e informativi, di assistenza al personale, attraverso l'utilizzo di un sistema di ticketing, oltre al coordinamento sull'utilizzo di tutte le risorse tecnologiche tra tutte le aree aziendali.
3. Sviluppare il percorso di digitalizzazione e dematerializzazione (Codice dell'amministrazione digitale – D.Lgs. n. 82/2005) quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, a garanzia della gestione dei flussi documentali e consentire la corretta registrazione di protocollo oltre che alla corretta archiviazione e conservazione.
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 e l'utilizzo del Cloud per il miglioramento dei livelli di servizio, accessibilità e sicurezza come da direttive Agid.
6. Consolidare e supportare l'utilizzo della didattica digitale integrata
7. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative a garanzia della integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità dei documenti digitali.
8. Promuovere l'utilizzo di dati e applicazioni condivise in cloud attraverso l'utilizzo Microsoft 365 ai fini di un aumento dell'efficienza della collaborazione e la produttività dei dipendenti.
9. Sviluppare un sistema di monitoraggio, aggiornamento e integrità degli asset tecnologici
10. Manutenere e sviluppare la dotazione tecnologica del personale, le periferiche di Output, e la connettività telefonia\dati e dei centralini delle sedi.
11. 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 CP.
 - 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 Smart working 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. Sviluppo tecnologico di connettività LAN passiva e attiva per la sede di Monza "T. Grossi".

- f. Tuning sul sistema di gestione delle code di attesa e integrazione con il booking delle prenotazioni.
- g. Acquisizione e messa a regime di nuovi Server.
- h. Progetto per la creazione di VLAN nella rete a garanzia di una maggiore sicurezza dei dati e della rete sede Monza.
- i. Progetto di connettività telefonica VOIP e installazione del centralino dedicato per la sede di Monza TG.

4. SERVIZI

4.1 Servizi per il lavoro

4.1.1 Esercizio delle funzioni gestionali connesse ai CPI

A. Con riferimento a quanto sarà definito nel contratto di servizio che regolerà l'esercizio delle funzioni gestionali relative ai procedimenti amministrativi, connessi alla gestione dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato delle persone con disabilità:

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.

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

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

La delega viene esercitata attraverso il contratto di servizio, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e in applicazione della "Convenzione quadro tra la Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB per lo svolgimento strumentale delle diverse funzioni della Provincia, relative alla promozione del diritto al lavoro", approvata con Deliberazione del Consiglio Provinciale del 13/12/2018 n. 46. Attualmente entrambi gli atti, convenzione e contratto di servizio, sono in fase di revisione e sottoscrizione entro la fine 2023, rispetto alla naturale scadenza, in quanto il contesto in cui operano i Centri per l'impiego e nel quale sono erogate le politiche del lavoro, nonché l'evolversi dei fabbisogni progettuali della Provincia di Monza e della Brianza necessitano di rinquadrare l'azione dell'Agenzia in un nuovo perimetro progettuale dei servizi.

Piano Programma 2024

Nel 2024 Afol MB proseguirà l'attività di gestione dei servizi per l'impiego nel rispetto e in continuità di quanto definito nel susseguirsi dei contratti di servizio 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".

Nello specifico:

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 e compresa la gestione dello Sportello EURES, European Employment Services – Servizi Europei per l'Impiego; 7) Gestione dei procedimenti amministrativi relativi al collocamento mirato di cui alla legge 68/1999 e gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva finalizzati all'inserimento e al mantenimento lavorativo dei disabili per gli adempimenti connessi alla gestione degli stati di iscrizione alle liste e alle politiche attive per il lavoro; 10) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utili e sottoscrizione e gestione delle convenzioni finalizzate all'attivazione dei lavori socialmente utili; 11) Procedimenti connessi all'erogazione del reddito di inclusione, del reddito di cittadinanza (e delle successive misure).

I Centri per l'Impiego svolgeranno inoltre le attività necessarie allo svolgimento delle funzioni affidategli in relazione al Programma Nazionale per l'Occupabilità dei Lavoratori secondo gli obiettivi e le indicazioni del PAR di Regione Lombardia, garantendo il rispetto dei LEP da questo definiti.

Per lo svolgimento delle attività sopra elencate Afol MB utilizzerà risorse dotate di competenze specifiche e di esperienza significativa nell'erogazione dei servizi, da anni in carico all'Agenzia e, in relazione a quanto previsto dal "Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive" di cui al D.L 74 del 28/6/2019, le ulteriori risorse in distacco dalla Provincia di Monza e Brianza al termine delle procedure assunzionali successive ai concorsi regionali effettuati nel 2021 e ai concorsi provinciali *"in esecuzione dell'intesa sottoscritta con Regione Lombardia per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'Impiego"*, banditi nel settembre 2022 (Determinazione Dirigenziale RG. n. 1051 del 05.08.2022) e nel luglio 2023 (Determinazione Dirigenziale RG. n. 1798 del 13.07.23).

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

4.1.2 Azioni di rilevanza strategica e istituzionale per il supporto alle persone con disabilità

2. Gestire e sviluppare azioni di rilevanza strategica e istituzionale nel quadro dei Piani Regionale e Provinciale per l'occupazione delle persone con disabilità LIFT, quali l'attività di incontro domanda-offerta dedicata e le azioni di sensibilizzazione, informazione e accompagnamento ai datori di lavoro soggetti agli obblighi della Legge 68/99.

In linea con le annualità precedenti, nel rispetto di quanto indicato nel vigente contratto di servizio con prospettive di continuità rispetto al prossimo contratto che sarà sottoscritto entro la fine del 2023, Afol MB si occuperà di prestare:

A. Supporto per l'attività di gestione del piano LIFT con particolare attenzione alle attività di:

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

A supporto delle attività di coordinamento, analisi, programmazione, consulenza normativa e procedurale Afol MB metterà a disposizione una risorsa per garantire 800 ore di attività.

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

In continuità con quanto effettuato nelle annualità precedenti Afol MB garantirà, anche per il 2024, il coordinamento dei Tavoli territoriali LIFT che si articola in:

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

Piano Programma 2024

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

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

Afol MB proseguirà - in continuità con le annualità precedenti - a svolgere l'attività di incontro domanda e offerta di lavoro delle persone con disabilità che consta specificatamente in:

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

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

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

Si prevede di segnalare circa 400 candidati alle imprese del territorio.

Per la realizzazione delle attività sopra descritte verranno messe a disposizione risorse qualificate per la realizzazione delle interviste e dell'attività di matching oltre a personale dedicato ad attività di coordinamento, segreteria e amministrazione per un totale di circa 4.100 ore complessive, mentre per l'attività di supervisione saranno garantite almeno 80 ore di attività.

D. Gestione delle azioni di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68.

L'azione di sistema a rilevanza regionale "Promotore 68" introdotta dalla DGR XI/843 del 19/11/2018 e confermata dai successivi decreti regionali: DGR 2461 del 18/11/2019 e DGR 3838 del 17/11/2020, ha consentito negli anni 2019/2021 di incrementare le postazioni di lavoro messe a disposizione delle persone con disabilità da parte delle aziende del territorio, attraverso interventi mirati che permettano di favorire l'inserimento del lavoratore in azienda, indipendentemente dagli obblighi normativi che derivano dall'applicazione della Legge 68/99.

La DGR 5579 del 23/11/2021, Allegato B, ha previsto che la funzione Promotore L. 68 sia attivata da tutte le Province e descritta in tutti i piani provinciali nelle modalità di attivazione, prevedendo anche di avvalersi di competenze specialistiche esterne e che - data l'attuazione del piano di potenziamento - ciascuna Provincia debba avvalersi anche

Piano Programma 2024

di personale di ruolo nella misura di almeno una unità, il cui costo non sarà computato a valere sul Fondo Regionale Disabili.

Il nuovo progetto presentato da Afol MB: "Azione di sistema a rilevanza strategica: Promotore legge 68 – Annualità 2023–2024", è stato approvato con Determinazione dirigenziale della Provincia di Monza e della Brianza n. 1000 del 03/05/2023.

Le attività previste dal progetto, che proseguirà nel 2024, saranno svolte in continuità con le precedenti annualità, dedicando particolare attenzione:

- alla formazione dei promotori Legge 68
- all'attività di supervisione ed equipe dell'attività dei promotori
- al consolidamento del punto informativo rivolto alle aziende
- all'implementazione di un piano di marketing territoriale
- all'aggiornamento del materiale informativo e delle pagine internet dedicate a supporto delle attività
- alla realizzazione di eventi di sensibilizzazione rivolti alle aziende del territorio (es: LIFT DAY)
- alla partecipazione del Promotore legge 68 ai tavoli territoriali del piano LIFT e al consolidamento dei rapporti con gli enti territoriali
- all'integrazione con altre progettualità.

4.1.3 Piano di potenziamento dei CPI

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

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 DDP n° 18 del 23-02-2021:

1. 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.

In attuazione della DGR N° XII / 749 Seduta del 24/07/2023 avente ad oggetto: "piano di potenziamento dei centri per l'impiego di cui al dm 74/2019 e al dm 59/2020 – aggiornamento della dgr 3837 del 17 novembre 2020 alla luce dell'inserimento nel piano nazionale di ripresa e resilienza - m5.c1 investimento 1 "potenziamento dei centri per l'impiego" nella quale è stato adeguato il Piano di Potenziamento dei CPI, in relazione ai nuovi obiettivi introdotti dal PNRR, con particolare riferimento a:

- rafforzamento organizzativo attraverso un incremento della dotazione organica dovuta alla necessità di introdurre nuove figure professionali e di rafforzare le funzioni di coordinamento;

Piano Programma 2024

- adeguamento infrastrutturale e i sistemi informativi per conseguire una maggiore capillarità sul territorio regionale;
- capacità di qualificare l'attività dei Centri per l'Impiego anche in relazione agli obiettivi di GOL con particolare riferimento alla formazione, agli osservatori e ad una comunicazione più efficace verso gli utenti;

Afol Monza e Brianza ha recepito tali indicazioni adeguando le progettazioni in essere ed avviando le prime gare in ambito PNRR per tramite della Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e Brianza. Nel 2024 si prevede di completare i lavori di adeguamento della sede dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Meda e del CPI di Vimercate, mentre le sedi del CPI di Seregno e Cesano Maderno saranno portate a termine nel primo semestre del 2025. Per i dettagli si rinvia al paragrafo 5.3.2 "Progetti Speciali".

4.1.4 Servizi e progetti di politica attiva del lavoro

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:

1. Perseguire gli obiettivi previsti dalle misure nazionali e regionali, e nello specifico, in relazione al Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) le azioni dovranno essere fortemente orientate ad avviare la platea dei lavoratori in transizione e disoccupati a percorsi di upskilling e reskilling, con particolare focus sugli aspetti legati alle competenze digitali e alla retention degli utenti, al fine di assicurare il completamento del percorso formativo.

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.

Il Programma GOL costituisce il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro, accompagnato dal Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze (PNC), da considerarsi in una logica integrata, in sinergia con il Piano straordinario di rafforzamento dei Centri per l'impiego, nell'ambito del PNRR.

Il Programma è ormai entrato nella seconda Fase di attuazione, nell'ambito della quale è previsto un potenziamento della rete dei servizi ed un aggiornamento degli indicatori di monitoraggio in funzione degli obiettivi, con un focus sempre più stringente sui fabbisogni espressi dal territorio in termini di competenze da formare.

Afol MB, attraverso i propri CPI e le proprie sedi accreditate, da considerarsi anche quali porte di accesso al GOL, manterrà il proprio fondamentale ruolo nel favorire la diffusione di informazioni relative al programma e facilitare l'accesso ai servizi.

Piano Programma 2024

L'Agenzia continuerà – in linea con il 2023 – a mantenere un elevato focus nel raggiungimento dei target e delle milestone assegnate alla provincia di Monza e Brianza, integrando quando necessario l'apporto della rete degli altri operatori accreditati, tenendo conto che già nell'anno corrente, è stato assegnato alla Provincia di Monza un obiettivo target annuale pari a 11.183 patti di servizio (raggiunto al 13/10/2023 per l'84,8%, risultato al quale AFOL ha contribuito al 91,8%), e un obiettivo target stimato pari a 3.356 utenti avviati alla formazione raggiunto al 13/10/2023 per il 71,6%, risultato al quale AFOL ha contribuito al 60,7%).

Afol MB opererà tramite una struttura organizzativa atta a garantire l'erogazione di una offerta di servizi personalizzati secondo gli standard già definiti per l'intero territorio nazionale e dalle linee guida definite dal PAR (DGR n. XI/6427 del 23/05/2022 e s.m.i), con particolare riferimento ai servizi di orientamento e job coaching, all'attività di previsione delle competenze richieste (skills forecasting) e ai piani di formazione personalizzati.

L'Agenzia manterrà inoltre una costante attenzione nel mantenersi allineata con le evoluzioni legate all'attuazione della seconda Fase, portando il proprio contributo nella creazione di una nuova governance dei servizi in collaborazione con la Provincia e con gli operatori sottoscrittori degli accordi di rete, avvalendosi inoltre delle sinergie e delle opportunità legate all'implementazione del "Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027" (adottato dalla Commissione europea con Decisione esecutiva CEC(2022) 5302 del 17 luglio 2022).

2. 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.

Afol MB, nel corso del 2024, continuerà a garantire il ruolo di coordinamento dei progetti di politica attiva del lavoro rivolti a persone con disabilità.

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

L'Agenzia continuerà a lavorare in sinergia con gli altri enti accreditati al Piano LIFT, mantenendo la rete di relazioni stabili e coordinate che si è venuta a creare nel tempo tra i diversi enti e le altre realtà che a diverso titolo operano nell'ambito della disabilità, anche a fronte di specifiche progettualità finanziate.

In sinergia con le attività affidate nell'ambito del contratto di servizio, Afol MB proseguirà anche nel 2024 - in qualità di capofila del progetto - nel coordinamento della rete di partenariato che da diversi anni eroga percorsi di valutazione del potenziale a favore di cittadini con disabilità, iscritti agli elenchi provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/99.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo e/o il mantenimento della posizione lavorativa delle persone con disabilità, Afol MB erogherà percorsi riconducibili al dispositivo dote unica lavoro ambito disabilità (DULD) attraverso la presa in carico di nuovi utenti e il completamento percorsi già attivati nel 2023, in raccordo con l'area formazione per l'erogazione dei corsi di riqualifica professionale.

Piano Programma 2024

Nell'ambito del dispositivo dote unica lavoro ambito disabilità si prevede la presa in carico di circa 60 beneficiari.

Nel corso del 2024 come nelle precedenti annualità, Afol MB si farà inoltre parte attiva nella gestione delle azioni di sistema previste dal Piano Provinciale LIFT.

3. Sviluppare interventi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati, quali ad esempio le persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria e i NEET, nonché azioni di sensibilizzazione rivolte alle aziende e agli attori pubblici e privati, consolidando l'esperienza e le sinergie all'interno dell'equipe multidisciplinare attivata sul territorio.

Afol MB continuerà a collaborare con gli Ambiti nella co-progettazione e attuazione di programmi di intervento territoriale integrati a valere su Fondi europei, finalizzati ad intercettare e accompagnare le persone e i nuclei familiari che si trovano in situazione di vulnerabilità economica e disagio sociale verso interventi multidisciplinari e complementari in sinergia con i servizi del territorio.

Attraverso il ruolo di governance territoriale del programma GOL, si intendono implementare le reti territoriali con il Terzo Settore volte allo sviluppo di welfare di comunità, al rafforzamento delle antenne sociali e alla sperimentazione di modalità di intercettazione e segnalazione dei bisogni attraverso nuovi punti informativi e di accesso ai servizi.

Afol MB manterrà un ruolo attivo all'interno della Rete Interistituzionale Carcere, promuovendo interventi volti alla promozione del reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti, adulti e minori, degli ex detenuti, e delle persone in esecuzione penale esterna sul territorio di Monza e Brianza, anche in collaborazione con Fondazioni territoriali (es. Fondazione Comunità Monza e Brianza).

Inoltre, Afol MB intende proseguire lo sviluppo di interventi e percorsi di accompagnamento all'inclusione socio lavorativa delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria, attraverso la riapertura anche in presenza dello "Sportello Lavoro Carcere" al fine di rendere disponibili i servizi del CPI anche alla popolazione detenuta della Casa Circondariale di Monza, in collaborazione con il Patronato e con i servizi educativi del carcere.

AFOL MB, anche nel 2024 sarà partner del Progetto "SINTESI 4.0", e sarà chiamata ad erogare percorsi di orientamento e ricerca attiva del lavoro volti all'integrazione socio-lavorativa e gruppi di empowerment, che si svolgeranno all'interno della Casa Circondariale di Monza.

4. 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.

Afol MB continuerà a sostenere la Rete territoriale di Conciliazione, 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 2024 si intende proseguire la partecipazione a progettualità attivate dalle Alleanze locali territoriali, consolidando i partenariati esistenti e costruendo nuove sinergie con

Piano Programma 2024

enti ed attori locali, per proporre interventi sempre più vicini alle esigenze del territorio in un'ottica di azioni trasversali e integrate tra tutti gli Ambiti.

I Bandi Lybra e Family Hub 3.0 sono in corso di conclusione nel 2023 e al momento non si ha visibilità sulle uscite di nuovi Avvisi.

4.2 Servizi Territoriali

Afol MB proseguirà nel portare il proprio contributo allo sviluppo delle progettualità territoriali supportando l'amministrazione provinciale nell'individuazione di azioni necessarie per la ripresa, secondo le seguenti direttive:

1. 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.

Afol MB, svolgerà anche per il 2024 attività di supporto alla Provincia nella gestione del "Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione" e parteciperà in qualità di membro permanente ai "Gruppi tematici" relativi a:

- disabilità e lavoro
- politiche attive e ammortizzatori sociali
- scuola e lavoro.

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

Anche nel 2024 si procederà con la realizzazione del "Rapporto sul mercato del lavoro e della formazione relativo al territorio della Provincia di Monza e Brianza" con riferimento all'anno 2023. In continuità con le annualità precedenti il documento fornirà un'analisi relativa alla struttura del sistema occupazionale e dei movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro provinciale. Particolare attenzione verrà dedicata all'analisi delle caratteristiche della popolazione in età lavorativa, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro registrati dalle Comunicazioni obbligatorie e ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende. Il rapporto del lavoro e della formazione del 2023 conterrà una sezione del documento dedicata all'analisi delle variazioni di PIL, del tasso di occupazione e delle tipologie di imprese che nella Provincia (e nei relativi comuni) generano più/meno rapporti di lavoro e la relativa evoluzione nel triennio,

Piano Programma 2024

nonché una analisi delle variazioni nel tempo delle caratteristiche qualitative e quantitative della domanda e dell'offerta del Mercato del lavoro.

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 per la progettazione di interventi di politica attiva del lavoro, orientamento e formazione.

In continuità con quanto effettuato nel 2023, Afol MB supporterà la produzione di analisi congiunturali periodiche – da mettere a disposizione dei partecipanti - dove verranno analizzate le principali fonti amministrative e statistiche disponibili in tema di tendenze del mercato del lavoro e della formazione e i principali indicatori socio-economici, così come dati inerenti le politiche passive ed attive dal lavoro, in particolare dati sull'andamento dell'utilizzo degli strumenti di integrazione salariale, delle misure di Supporto Formazione Lavoro e Assegno di Inclusione, e degli esiti delle PAL regionali (con particolare attenzione alle DUL) e alle politiche attive finanziate con risorse nazionali (con particolare riferimento alle attività finanziate dal Programma GOL).

Afol MB supporterà l'organizzazione di "webinar tematici" su focus specifici su tematiche di particolare rilievo individuate nel corso dell'anno nonché l'attività relativa alla organizzazione, gestione e conduzione di "Tavoli territoriali con gli stakeholders", avviata nel 2023.

Nel corso del 2024 proseguirà il processo di implementazione dell'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro e della formazione della Provincia di Monza e della Brianza già iniziato nel 2021, secondo i criteri definiti nell'allegato A "Modifiche al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche attive del lavoro" al Decreto Ministeriale n. 59 del 22/05/2020, in raccordo con i criteri che verranno definiti a livello regionale. L'Osservatorio della Provincia di Monza e della Brianza è parte della costituenda rete regionale degli osservatori provinciali per il mercato del lavoro coordinata da Regione Lombardia.

Proseguirà pertanto lo sviluppo di un servizio interno di osservazione dei dati territoriali finalizzato ad un monitoraggio costante delle fonti statistiche per lo sviluppo di un sistema interno di analisi dei dati del MDL e della formazione e di definizione di modelli di reportistica destinati ai diversi stakeholder del territorio, con riferimento ai servizi di Politica attiva del Lavoro e alla Formazione. Un'attenzione particolare verrà riservata al monitoraggio e alla reportistica relativa servizi del programma GOL, erogati sia da Afol MB sia dagli altri enti accreditati del territorio.

2. Proseguire nella promozione di un'offerta capillare di "servizi di rete per il lavoro": assicurare la prossimità dei servizi dei CPI, valorizzare le buone prassi già presenti sul territorio, potenziare le attività degli Sportelli lavoro, rafforzare il raccordo tra le politiche attive del lavoro e le politiche sociali, raccogliere, analizzare e diffondere i dati inerenti le dinamiche occupazionali e del mercato del lavoro, favorire il dialogo costante con gli attori territoriali per la rilevazione del fabbisogno.

Uno degli obiettivi principali degli sportelli lavoro territoriali è quello di integrare i servizi al lavoro con le misure di welfare locali, in ottica di prossimità del servizio e di presa in carico del cittadino attraverso un modello sistemico e sinergico di attori territoriali coinvolti e in linea con l'attuazione del Piano di Potenziamento dei CPI e gli obiettivi delle nuove misure di politiche attive per l'occupabilità che integrano servizi al lavoro e formativi.

Di pari passo con l'evoluzione e lo sviluppo dei processi di integrazione e di collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Locali, è stata consolidata la

Piano Programma 2024

progettualità dei “servizi di rete per il lavoro” che, già attivata a partire dal 2019, ha visto la definizione di una nuova forma di gestione/convenzione per il triennio 2022/2024, volta ad utilizzare al meglio le nuove risorse disponibili e ad introdurre nuove tipologie di servizi ed interventi.

La convenzione prevede 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 volta a garantire il nuovo modello regionale di Governance dei CPI in linea con gli obiettivi e le opportunità dei programmi GOL e POR FSE+, costantemente orientata allo sviluppo della capillarità dei punti di accesso e ad una forte integrazione tra i servizi al lavoro ed i servizi formativi:

- servizi di informazione e prima accoglienza in raccordo con una rete strutturata di soggetti: CPI, enti accreditati, soggetti del Terzo settore ed eventuali altri soggetti che mettono a disposizione i propri sportelli fisici o virtuali
- supporto per DID online
- “Pillole” formative/informative utili ad acquisire informazioni basilari sull’opportunità lavorative disponibili e a ricevere una prima alfabetizzazione digitale utile a ridurre elementi di gap (come il supporto alla SPID, creazione di caselle di posta, ecc.)
- servizi specialistici connessi a sottoscrizione PSP, orientamento, profilazione e presa in carico (servizi di responsabilità dei CPI, quali soggetti che esercitano la governance del territorio e coordinano l’azione degli altri soggetti)
- supporto e possibilità di utilizzare postazioni per la prima alfabetizzazione digitale in autoformazione con rilascio di attestazione (da valutare in funzione della logistica e della disponibilità di strumentazione informatica)
- rinvio al CPI o alla rete accreditata per la definizione del “profilo di competenza orientato alla ricerca attiva di lavoro”, l’attribuzione al Cluster/elenco dei servizi previsti, la valutazione di eventuali strumenti di conciliazione e servizi per auto-imprenditorialità e per l’erogazione dei servizi di politica attiva
- attività di raccordo tra lo Sportello Unico Lavoro e i Servizi Sociali comunali per la gestione integrata delle politiche di inclusione sociale/politiche attive e della misura RDC e PUC (équipe multidisciplinari)
- almeno due seminari all’anno alla cittadinanza in tema di orientamento al lavoro e alla formazione
- collaborazione nell’ambito di iniziative organizzate del Comune in tema lavoro/formazione, politiche giovanili
- sessioni di aggiornamento del personale dipendente dell’amministrazione comunale in materia di servizi e misure di politiche attive per il lavoro
- raccolta e diffusione dati socioeconomici e dell’occupazione locali a livello Comunale/di Ambito (reportistica semestrale)
- gestioni di tavoli territoriali per il fronteggiamento delle crisi aziendali con il coinvolgimento degli stakeholders di riferimento (istituzioni di riferimento, aziende, lavoratori, parti sociali)
- gestione di tavoli territoriali scuola/lavoro per la riduzione del mismatch delle competenze (imprese, parti sociali, istituzioni scolastiche e formative)
- coordinamento tavoli di progettazione europea (SEAV)

Piano Programma 2024

- accesso a servizi derivati da progettualità finanziati da altri Enti (servizi di conciliazione e welfare, servizi formativi e di orientamento e prevenzione della dispersione scolastica).

L'agenzia proseguirà nel consolidamento e nell'ulteriore sviluppo dell'offerta che, ad oggi, conta 30 Amministrazioni comunali con convenzioni attive per un servizio offerto al territorio pari a 309 ore a settimana, per un totale di circa 14.000 ore annue.

Nel corso dell'anno 2024, attraverso interlocuzioni con le Amministrazioni comunali, si effettuerà una ricognizione dei fabbisogni del territorio al fine di valutare eventuali necessità di potenziamento e/o diversificazione dei servizi e delle azioni proposte, mantenendo i criteri della territorialità e della prossimità dei servizi, anche in vista del rinnovo delle convenzioni all'avvio del 2025.

3. Partecipare alle azioni individuate all'interno del "Patto territoriale per le competenze e per l'occupazione nella manifattura del mobile e dell'arredo", mettendo a disposizione del territorio le competenze maturate nella gestione dei percorsi formativi di settore e nell'incontro domanda-offerta, con particolare riguardo al raccordo tra formazione-lavoro.

AFOL vanta un'approfondita tradizione nell'erogazione di percorsi di formazione professionale e da tempo specializzata sulla formazione legata ai percorsi professionali connessi alla manifattura del legno e arredo.

Per tali ragioni, AFOL, per tutto il 2024, garantirà il proprio contributo alle azioni assegnate all'interno del Progetto legato al Patto territoriale per le competenze e per l'occupazione nella manifattura del mobile e dell'arredo, in particolar modo attraverso la partecipazione alle riunioni, ai tavoli di coordinamento, alla progettazione e alla definizione delle attività formative.

AFOL aderirà ad iniziative di comunicazione, diffusione e orientamento dei mestieri relativi alla manifattura del legno, e dell'arredo nonché alla definizione dei bisogni del comparto e alla progettazione di nuovi percorsi formativi; supportare i disoccupati e le fasce fragili del mercato del lavoro nei processi di ricollocazione che indirizzino verso percorsi su cui vi è maggiore richiesta da parte delle imprese, favorire l'incontro domanda offerta di lavoro.

AFOL, nel 2024, collaborerà alla realizzazione di iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante, con particolare attenzione alla diffusione di consapevolezza verso i giovani e le famiglie in merito alle opportunità professionali legate a questi indirizzi di studi, alla progettazione di iniziative di accompagnamento alle piccole e micro imprese nella definizione delle figure professionali da inserire in azienda, degli assetti organizzativi, delle politiche retributive e degli orari, favorendo iniziative svolte a sperimentare l'inserimento di gruppi di lavoratori a rischio marginalizzazione.

Le azioni in capo ad AFOL prevedono:

- monitoraggio delle iniziative di orientamento (scuola secondaria, post diploma e lavoro) del territorio;
- identificazione di aree professionali di scarsità e conseguente progettazione di azioni di orientamento territoriali condivise, in sinergia con il sistema regionale;
- Monitorare disponibilità di accesso a risorse finanziarie per supportare le attività".

AFOL, insieme alle parti firmatarie, si impegna, inoltre a valutare la messa a sistema, attraverso forme di condivisione, degli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della

Piano Programma 2024

domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione.

Verrà costituito un gruppo di lavoro tra partner dotati di strumenti IDO per valutare sinergie degli strumenti e possibili miglioramenti.

4. 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 della Brianza in materia di orientamento-formazione-lavoro, con particolare riferimento al tema "Incrociare il lavoro: supportare il raccordo tra domanda e offerta di professionalità", promuovendo iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante e delineando possibili sinergie tra gli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione.

AFOL, nel 2024, collaborerà alla realizzazione di iniziative congiunte di valorizzazione della formazione professionalizzante, con particolare attenzione alla diffusione di consapevolezza verso i giovani e le famiglie in merito alle opportunità professionali legate a questi indirizzi di studi, alla progettazione di iniziative di accompagnamento alle piccole e micro imprese nella definizione delle figure professionali da inserire in azienda, degli assetti organizzativi, delle politiche retributive e degli orari, favorendo iniziative svolte a sperimentare l'inserimento di gruppi di lavoratori a rischio marginalizzazione.

Le azioni in capo ad AFOL prevedono:

- monitoraggio delle iniziative di orientamento (scuola secondaria, post diploma e lavoro) del territorio;
- identificazione di aree professionali di scarsità e conseguente progettazione di azioni di orientamento territoriali condivise, in sinergia con il sistema regionale;
- monitorare disponibilità di accesso a risorse finanziarie per supportare le attività".

AFOL, insieme alle parti firmatarie, si impegna, inoltre a valutare la messa a sistema, attraverso forme di condivisione, degli strumenti disponibili di raccolta e incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro, con particolare attenzione al passaggio dalla formazione alla prima occupazione.

Verrà costituito un gruppo di lavoro tra partner dotati di strumenti IDO per valutare sinergie degli strumenti e possibili miglioramenti.

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

In continuità con le annualità precedenti Afol MB proseguirà anche per il 2024 nell'erogazione delle attività di assistenza tecnico-amministrativa a supporto della gestione dell'apprendistato, del sistema informativo "Sintesi".

Con riferimento all'apprendistato le attività riguarderanno:

- l'elaborazione di specifici prodotti funzionali alla definizione ed implementazione dell'offerta formativa di competenza della programmazione provinciale
- il supporto gestionale agli Uffici (Servizi) del Settore responsabili della programmazione strategica, della sua attuazione e dei relativi controlli

Piano Programma 2024

- il sostegno all'operatività del sistema di formazione per l'apprendistato inteso come l'insieme delle strutture attuative che intervengono a valere sui diversi ambiti di competenza.

Per le attività di programmazione monitoraggio e controllo verrà dedicata una risorsa a valere sul finanziamento assegnato per l'attività.

Con riferimento ai sistemi informativi, a seguito della migrazione del servizio per le comunicazioni obbligatorie dall'applicativo COB del Sistema provinciale "Sintesi" al portale di Regione Lombardia denominato SIUL-COB, Afol MB garantirà anche per il 2024 l'attività di supporto e assistenza tecnica ai datori di lavoro e agli intermediari autorizzati che inviano le comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, cessazione tramite SIUL-COB. L'assistenza riguarderà sia gli aspetti tecnico-informatici, sia gli aspetti normativi e procedurali. In continuità con le annualità precedenti verranno infine rilasciate le abilitazioni di accesso al portale.

Rimarrà invariata l'attività di supporto al Sistema informativo "Sintesi" per quanto riguarda i servizi legati ai moduli GBC e GSS nonché alle richieste Legge 68/69 che rimarranno attivi sul portale Sintesi.

L'assistenza sarà fornita tramite numeri telefonici presidiati (almeno 3 h/giorno) ed e-mail.

6. Fornire supporto e collaborare con la Provincia nella gestione delle crisi aziendali, al fine di anticipare le potenziali criticità, valutare la possibilità di azioni preventive e concorrere alla attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

Relativamente alle situazioni di crisi aziendali che dovessero proporsi sul territorio, Afol MB condivide l'obiettivo di collaborare con Provincia, anche intorno ai Nuclei Crisi Territoriali della struttura provinciale e i Tavoli Bilaterali con Regione Lombardia, al fine di anticipare le potenziali criticità, valutare la possibilità di azioni preventive e concorrere alla attività di ricollocazione ove non vi sia la possibilità di mantenimento occupazionale.

Si struttureranno azioni congiunte, che vedranno il coinvolgimento delle parti sociali e di altri Stakeholders, al fine di individuare corretti strumenti di intervento e misure di Politica Attiva idonee, messe a disposizione e rispondenti alle esigenze dei lavoratori coinvolti nelle situazioni di Crisi.

Afol MB aderirà, insieme alla Provincia, alla Manifestazione di interesse finalizzata alla creazione di reti di ricollocazione e riqualificazione in attuazione della d.g.r. XI/7723 del 28/12/2022. L'obiettivo sarà quello di supportare il mantenimento o la transizione occupazionale e di anticipare previste criticità occupazionali con una azione tempestiva che tenga conto delle competenze dei lavoratori e delle opportunità occupazionali territoriali o di settore, contribuendo a risolvere l'eventuale mismatch di competenze. La precostituzione di reti mira a ridurre i tempi che intercorrono tra la progettazione e l'attuazione degli interventi e a valorizzare la conoscenza diffusa sul territorio e la creazione di interlocuzioni agili tra gli stakeholder in funzione di "capacity building" territoriale, attraverso:

- una collaborazione efficace tra pubblico privato con chiara definizione della rete, dei ruoli e della gestione manageriale dei percorsi;
- la sinergia e il cofinanziamento delle azioni collettive con il sistema della bilateralità e dei fondi paritetici interprofessionali;

- la condivisione della conoscenza del mercato del lavoro locale e delle opportunità occupazionali tra gli stakeholder e gli operatori accreditati;
- una azione integrata che garantisca la possibilità di rendere disponibile tutta la filiera dei servizi di accompagnamento al lavoro e alla riqualificazione delle competenze in situazioni di crisi;
- il coinvolgimento di una rete qualificata di operatori accreditati, con particolare riferimento ai percorsi di riqualificazione di più lunga durata;
- possibilità di integrazione con attivazione di ulteriori risorse, a valere su altri fondi, ad esempio per azioni di conciliazione/supporto alle attività di cura, incentivi alla ricollocazione o sviluppo ad attività di impresa da parte dei lavoratori, incentivi agli accordi e contratti di solidarietà.

4.3 Servizi per la Formazione e l'orientamento

4.3.1 Formazione in DDIF

A. Con riferimento alla formazione in DDIF:

1. Proporre e realizzare un'offerta formativa, a valere sulle fonti multiple di finanziamento di cui consta la programmazione regionale del sistema leFP (risorse regionali, risorse vincolate statali, risorse FSE+ 2021-2027, risorse PNRR "Investimento 1.4 Sistema duale"), permetta di conseguire a pieno l'obiettivo di rafforzare il sistema duale, per rispondere ai fabbisogni del mercato del lavoro, contrastare la dispersione scolastica e promuovere l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze, a partire dalla strutturazione di azioni di orientamento e riorientamento mirate e interventi volti al sostegno e all'inclusione di studenti con Bisogni Educativi Speciali.

I percorsi di qualifica e diploma professionale sono parte della struttura del sistema di istruzione e formazione professionale definita dalla l.r. 6 agosto 2007, n.19 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia", così come modificata e integrata dalla l.r. 5 ottobre 2015, n. 30.

Nell'art. 14, commi 1 e 2, è previsto che il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione viene assicurato anche mediante la frequenza di percorsi di istruzione e formazione professionale (di seguito leFP) di secondo ciclo e che l'obbligo di istruzione è assolto anche attraverso la frequenza dei primi due anni di tali percorsi. È inoltre consentito adempiere l'obbligo di istruzione attraverso percorsi e progetti di prevenzione e contrasto alla dispersione.

Il sistema di leFP lombardo rappresenta un importante e consolidato pilastro del sistema formativo regionale, capace di rispondere da un lato alle esigenze dei giovani che intendono scegliere un canale formativo fortemente professionalizzante, dall'altro a quelle dei sistemi economici locali, che trovano riscontro ai fabbisogni professionali proprio nei giovani qualificati e diplomati dei percorsi di leFP, anche attraverso l'istituto dell'apprendistato di primo livello.

La formazione professionale rappresenta infatti uno dei principali motori dello sviluppo a livello regionale ed è organizzata in maniera coesa attraverso una filiera professionalizzante, che garantisce un percorso formativo unitario dal Diritto Doveri di Istruzione e Formazione (DDIF) al livello terziario non accademico.

Piano Programma 2024

In questi anni, nel quadro delle evoluzioni normative nazionali, il sistema di leFP regionale è stato sviluppato e potenziato attraverso la predilezione della modalità formativa duale, vale a dire con una forte incidenza della formazione in assetto lavorativo, attraverso le esperienze di alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato di primo livello quali strumenti di sistematico raccordo tra formazione e lavoro, e l'apertura a contesti formativi all'avanguardia in Italia e all'estero.

Anche il modello dotale, sul quale si fonda l'intero sistema, negli anni si è dimostrato uno strumento utile per garantire l'accesso e la libera scelta dei percorsi educativi per contrastare il fenomeno della dispersione scolastica e facilitare la permanenza nel sistema educativo.

Se da un lato il sistema regionale di leFP ha raggiunto nel tempo un grado di maturità dal punto di vista della caratterizzazione duale e di espansione in termini di studenti coinvolti, dall'altro continua a garantire attenzione e sostegno alle categorie di studenti più fragili e vulnerabili. La formazione professionale ha infatti mantenuto come tratto distintivo la forte personalizzazione dell'apprendimento e l'attenzione per lo sviluppo delle potenzialità e delle competenze degli allievi, che si sostanzia in interventi che, sia dal punto di vista temporale sia da quello organizzativo, sono in grado di adattarsi alle esigenze dei vari allievi, compresi gli allievi con bisogni educativi speciali e target più fragili.

In tale contesto, le risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) costituiscono un ulteriore strumento di rafforzamento del modello duale e di valorizzazione della leFP a beneficio degli studenti e al servizio del mercato del lavoro; con l'investimento M5.C1.I1.4 del PNRR è stata infatti messa a regime la sperimentazione del sistema duale, che in Lombardia aveva già trovato una sua configurazione matura con una buona percentuale di percorsi in alternanza rafforzata e un rilevante numero di apprendistati di primo livello. Nello specifico, l'Investimento "Sistema duale" si pone come obiettivo quello di consolidare i sistemi di Istruzione e Formazione Professionale per favorire l'avvio di percorsi formativi che promuovano l'occupabilità dei giovani e l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro. A tal fine, l'Investimento prevede nel periodo 2021-2025 uno stanziamento di € 600 milioni con l'obiettivo di incrementare entro il 2025, rispetto allo scenario di riferimento che consta di 39.000 persone (baseline), il numero dei partecipanti al sistema duale e di coloro che ottengono la relativa attestazione di 135.000 persone.

La D.g.r. 3 luglio 2023, n. XII/576 "Programmazione del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) per l'anno formativo 2023/2024" definisce la programmazione del sistema regionale di leFP per l'a.f. in oggetto, descrivendo nel dettaglio le linee di intervento con cui Regione Lombardia intende realizzare l'offerta formativa di leFP e indicando le risorse finanziarie disponibili, oltreché le condizioni di finanziamento.

In particolare, Regione Lombardia finanzia il sistema leFP con diverse tipologie di risorse:

- risorse autonome regionali;
- risorse vincolate statali derivanti dai riparti dei fondi dedicati all'leFP in DDIF e in modalità duale;
- risorse europee del Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027;
- risorse del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR) destinate all'Investimento 1.4 Sistema duale.

Piano Programma 2024

Tra gli obiettivi prioritari permangono l'investimento sull'educazione dei giovani, la creazione di sinergie e complementarità tra il sistema educativo e le politiche del lavoro, che promuovono di fatto nuovi modelli caratterizzati da una più stretta relazione tra istituzioni scolastiche e formative e mondo del lavoro. Sono stati confermati inoltre, quali tratti caratteristici dell'azione regionale, la centralità della persona, la valorizzazione dei diversi talenti, la qualità dei percorsi, l'attenzione all'innovazione e alle nuove tecnologie, con l'obiettivo dell'occupabilità, della competitività del sistema economico regionale, della riduzione del mismatch formativo e della lotta alla dispersione scolastica.

Alla luce di quanto esposto, AFOL MB, per l'a.f. 2023/24, proporrà e realizzerà un'offerta formativa rispondente alle linee di intervento delineate da Regione nel decreto sopra citato, a valere su risorse regionali, statali vincolate, FSE Plus 2021-2027 e su finanziamenti PNRR.

Tale offerta verrà strutturata nel rispetto degli standard formativi fissati con il Repertorio regionale, approvato con DGR 3192/2020, soddisfacendo a pieno la caratterizzazione duale del sistema di leFP quale raccordo organico e continuo tra formazione e mondo del lavoro, prevedendo forme di progettazione condivisa con le imprese, esperienze di alternanza scuola-lavoro (simulata o rafforzata) e apprendistato duale; attraverso tale proposta si contribuirà ulteriormente all'accelerazione e al consolidamento del processo di transizione alla modalità duale del sistema, valorizzando le esperienze in situazione quali elementi centrali per lo sviluppo delle competenze professionali e di base dei giovani.

Gli interventi prevederanno percorsi di leFP triennali e quadriennali per l'acquisizione della Qualifica/Diploma professionale, percorsi individuali aggiuntivi ai percorsi triennali e di IV anno in modalità duale a valere sul PNRR, percorsi modulari finalizzati alla prevenzione e al contrasto alla dispersione scolastica, percorsi in apprendistato di primo livello (Art. 43 D.lgs 81/15).

AFOL MB garantirà inoltre il sostegno della frequenza dei target più fragili, progettando e realizzando interventi di orientamento specialistico e di formazione individuale o individualizzata, sia con specifiche attività di accompagnamento nei confronti degli allievi disabili sia con percorsi di riallineamento e di sostegno individuali e di gruppo.

L'impegno al contrasto della dispersione sarà realizzato organicamente con il sistema di Istruzione e formazione professionale e in particolare con l'attivazione di percorsi flessibili e modulari rivolti ad allievi che abbiano interrotto prematuramente il percorso di studi e in specifiche condizioni di svantaggio.

Saranno inoltre di realizzati percorsi in apprendistato di primo livello, finalizzati all'acquisizione della qualifica professionale o del diploma professionale, elemento centrale dell'intero sistema lombardo e del Piano Nazionale Nuove Competenze.

Alla data di avvio dell'11 settembre 2023, l'offerta formativa 2023/24 si compone di 53 corsi e 11 profili professionali, dettagliata nei singoli CFP come di seguito:

- CFP Terragni di Meda: n° 24 percorsi e n° 6 profili professionali, per n° 364 studenti;
- CFP Pertini di Seregno: n° 22 percorsi e n° 5 profili professionali, per n° 381 studenti;
- CFP Marconi di Concorezzo: n° 7 percorsi e n° 2 profili professionali, per n° 110 studenti.

Per quanto riguarda l'impiego del contingente dotale, a fronte di 855 iscritti di cui 84 allievi DVA, 668 alunni saranno destinatari della dote DDIF ordinamentale, 93 della dote del sistema duale (alternanza), 71 della dote "duale PNRR", ivi compresi i percorsi individuali aggiuntivi ai percorsi triennali e di IV anno in modalità duale; 16 alunni saranno invece dotati con il contingente destinato all'apprendistato art. 43.

Piano Programma 2024

Per quanto riguarda la regolamentazione dell'avvio del nuovo anno formativo e della gestione delle attività, sia in termini di metodologia didattica che di criteri rendicontativi e di liquidazione, AFOL MB si atterrà alle indicazioni contenute nelle disposizioni regionali pubblicate o di futura pubblicazione quali, a titolo esemplificativo, la D.g.r. del 04 settembre 2023 n.12943, "Modifiche e integrazioni alla disciplina per la rilevazione delle presenze e la registrazione delle attività nella filiera formativa".

In parallelo alla proposta e alla realizzazione dell'offerta formativa, riconoscendo l'importanza dell'orientamento quale processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, socioculturale ed economico di riferimento, verranno progettate ed attuate azioni di orientamento e riorientamento finalizzate a prevenire e contrastare il disagio giovanile e favorire la piena occupabilità, l'inclusione sociale e il dialogo interculturale.

Nella realizzazione di tali attività, AFOL MB farà tesoro dell'esperienza sviluppata nel tempo da parte dei CFP nelle diverse attività di orientamento e riorientamento rivolte alle scuole, agli studenti e alle famiglie, valorizzando in particolare le relazioni e collaborazioni create con le Istituzioni, gli Enti Locali, le aziende e i rappresentanti del terzo settore del territorio, al fine di favorire un'adeguata promozione ed informazione sulla propria offerta formativa, consolidando e potenziando una rete che si è già dimostrata efficace e competente, nonché in grado di offrire molteplici opportunità di intervento e prospettive in ambito formativo.

2. Realizzare uno studio di fattibilità che, sulla base di un'approfondita analisi del fabbisogno formativo territoriale e tenuto conto della vocazione locale nel settore della meccanica, sia in grado di valorizzare le possibili proposte progettuali, tra cui la realizzazione di un nuovo Centro di Formazione Professionale con percorsi nell'ambito del DDIF.

Nel 2021 il Comune di Arcore e AFOL MB hanno avviato una collaborazione finalizzata alla realizzazione di una progettualità volta a riqualificare un edificio di proprietà comunale all'interno dell'ambito industriale ex acciaierie Falck, adibito originariamente ad hangar e riconvertito negli anni in funzione di diverse esigenze produttive, attraverso la creazione di una nuova struttura dove collocare lo "Spazio espositivo Gilera", raccogliere le memorie storiche del marchio e sviluppare un'offerta formativa mirata alla conservazione e manutenzione delle moto d'epoca.

A tale scopo e in considerazione della coerenza delle finalità generali del progetto con quanto previsto dagli Accordi di Rilancio Economico Sociale e Territoriale (AREST), nello specifico l'intento di promuovere lo sviluppo economico, la competitività e l'attrattività del territorio e delle sue imprese attraverso azioni progettuali dirette a sostenere l'occupazione, il Comune di Arcore ha partecipato al relativo Bando Regionale, di cui alla DGR XI/5387 del 18 ottobre 2021, con la proposta progettuale "Hang-Ar Core: in volo verso il futuro".

Nell'ambito di tale progettazione, approvata da Regione con DGR XI/6543 del 20 giugno 2022, AFOL MB ha proposto:

- un corso "Master" di specializzazione per adulti avente ad oggetto le tecniche di restauro di moto d'epoca mediante la realizzazione di interventi di formazione autofinanziata (con contributo economico da parte degli allievi) per il restauro, la conservazione e la manutenzione delle moto d'epoca, con definizione dei contenuti in accordo con i referenti del Registro Storico Gilera di Arcore;
- un percorso formativo definito di "Academy aziendale", il cui progetto, sostenuto anche dalle aziende del settore meccanico del territorio che hanno manifestato

interesse nell'iniziativa, verrà sviluppato "su misura" per soddisfare la richiesta di figure specializzate e competenze specifiche rispondenti ai fabbisogni occupazionali delle stesse.

Successivamente, tenuto conto del fatto che il territorio arcorese ha sempre ospitato grandi gruppi operanti nel campo della siderurgia, della meccanica /motoristica ed elettromeccanica e nella logica che il progetto possa rappresentare un'occasione per contribuire attivamente alla creazione di occupazione anche nell'ambito dell'industria metalmeccanica, il Comune ha espresso la volontà di istituire un nuovo Centro di Formazione Professionale (CFP) presso una struttura di sua proprietà e l'attivazione di percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) in DDIF da declinarsi e personalizzare in base alle esigenze occupazionali delle realtà produttive insistenti sul territorio, privilegiando il fabbisogno territoriale di profili nell'ambito del settore della meccanica.

L'obiettivo di tale proposta, che prevede l'integrazione di risorse comunali con l'accordo di Provincia di Monza e di AFOL Monza Brianza, è quello di sviluppare un'offerta formativa che interessi tutta la filiera professionalizzante e, attraverso un costante dialogo con le aziende del territorio, permetta di individuare e colmare, mediante azioni formative dedicate, il gap di profili e competenze e favorire il superamento del mismatch tra domanda e offerta lavorativa.

A tal fine, è in fase di definizione la sottoscrizione da parte di Provincia di Monza, del Comune di Arcore e di AFOL MB di un protocollo di intesa con l'obiettivo di redigere uno studio di fattibilità che offra un quadro dei requisiti logistico - strutturali necessari e della sostenibilità economico-finanziaria per la realizzazione di:

- un corso "Master" di specializzazione per adulti avente ad oggetto le tecniche di restauro di moto d'epoca
- un percorso formativo definito di "Academy aziendale" entrambi nel quadro del bando AREST sopra citato;
- un nuovo Centro di Formazione Professionale con percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) nell'ambito della DDIF nel settore meccanico.

All'interno dell'accordo sarà declinato il ruolo di Afol MB, valorizzando l'esperienza già acquisita nel settore meccanico e dando rilievo alle esigenze emergenti dal sistema produttivo locale. Le risultanze di tale studio saranno poi sottoposte ad una valutazione congiunta da parte di Provincia e del Comune di Arcore.

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.

La "Scuola Impresa", consentita dall'ordinamento regionale della IeFP, è una modalità di realizzazione dei percorsi di formazione professionale con la finalità di ampliare le opportunità formative e promuovere le professioni capaci di valorizzare le specificità, le tipicità e le tradizioni del territorio.

Come riportato nel D.d.u.o. 12550/2013, "essa è caratterizzata da partecipazione degli allievi ad un processo di produzione di beni e servizi strutturato, preordinato ad uno scopo di apprendimento e quale parte costitutiva del percorso formativo. È promossa dall'Istituzione formativa o scolastica e può essere realizzata dalle stesse o mediante la partecipazione degli allievi a processi di lavoro presso aziende esterne, oppure

Piano Programma 2024

attraverso l'attivazione e realizzazione in proprio di un processo di produzione e vendita di beni e servizi anche per conto terzi. L'attività produttiva realizzata internamente all'Istituzione formativa o scolastica può avere sia un carattere abituale, ovvero continuativo e strutturale, sia un carattere non abituale, ovvero relativo a una singola o a una pluralità di commesse specifiche. Il percorso nella modalità "Scuola impresa" che vede la partecipazione di aziende esterne è strettamente co-progettato, realizzato e valutato in tutte le sue fasi ed articolazioni dall'Istituzione formativa o scolastica e dall'azienda" (Rif. D.d.u.o. del 20/12/2013 n. 12550).

Sulla base di tali caratteristiche, la Scuola Impresa si configura chiaramente come un modello metodologico – didattico in grado di rispondere in modo funzionale all'orientamento dell'intero sistema di leFP regionale verso l'erogazione di percorsi che, prevedendo al proprio interno un'importante componente di formazione in contesto lavorativo, sono volti a favorire l'acquisizione di competenze professionali per l'inserimento nel mondo del lavoro.

In particolare, viene citata tra le modalità di formazione in contesto lavorativo nell'alternanza rafforzata, nei termini "percorso di apprendimento svolto presso una organizzazione interna o esterna all'istituzione formativa, anche costituita ad hoc, per il coinvolgimento diretto degli allievi nell'erogazione di servizi o produzioni di beni".

Sulla scorta di tali considerazioni, nel 2024 AFOL MB, una volta espletati gli adeguamenti di natura urbanistica, fiscale e normativa delineati nel Piano di Fattibilità Triennale per la creazione della Scuola Impresa - documento approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza con Determinazione Dirigenziale n.583 del 28.03.2022 - e a conclusione dei lavori strutturali (opere edili e impiantistiche) nonché dell'allestimento degli spazi con attrezzature ed arredi, avvierà nella primavera del 2024 la fase di start up della "Bakery con bar didattico" presso il CFP Pertini.

L'intento della Scuola Impresa resta quello di offrire agli studenti del triennio e del IV anno leFP dell'indirizzo professionale "Operatore/Tecnico delle produzioni alimentari – lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno" un'esperienza formativa di eccellenza che, in virtù della sua concretezza e vicinanza alla realtà, consentirà di attuare quella "contaminazione" di contenuti, metodologie e competenze ormai ampiamente richiesta sia ambito formativo che in ambito lavorativo. Nello specifico, il modello di Scuola Impresa consente di realizzare i percorsi sopra citati mediante la partecipazione degli allievi a processi di lavoro riguardanti la produzione e la vendita di prodotti del settore, promossa e realizzata dal CFP in tutte le fasi, arricchendo il profilo professionale in uscita dal percorso anche con competenze afferenti al settore "Sala bar".

A tale scopo, l'offerta formativa verrà arricchita progettando e realizzando moduli formativi ed esperienze, quali visite aziendali e uscite didattiche, che prevedono il coinvolgimento attivo realtà imprenditoriali specifiche che rappresentano la tradizione territoriale – a titolo esemplificativo, nella produzione e commercializzazione delle miscele di caffè, nella lavorazione, produzione e vendita di prodotti a base di cacao e cioccolato, nonché Botteghe storiche regionali nel settore pasticceria), che consentano agli allievi di acquisire conoscenze e know how da poter poi trasferire e sperimentare concretamente nella propria Scuola Impresa.

L'attività produttiva sarà realizzata internamente al CFP e avrà carattere abituale (continuativo e strutturale). Gli allievi, infatti, parteciperanno a processi di lavoro attraverso l'attivazione e la realizzazione in proprio di un processo di produzione all'interno del laboratorio di panetteria e pasticceria già esistente, completandolo poi con la vendita e somministrazione di beni e servizi nella nuova "Bakery". Il modello consentirà pertanto agli allievi coinvolti di acquisire ulteriori competenze trasversali e

tecnico professionali proprie del profilo sala bar, partecipare attivamente a tutte le fasi previste nella progettazione (dalla produzione alla vendita) e conoscere e vedere attuate le procedure di controllo della qualità delle produzioni prima che queste vengano destinate alla vendita.

In questo contesto, la Scuola Impresa rappresenta una valida occasione per proporre agli studenti una differente declinazione dell'alternanza scuola lavoro, configurandosi come un primo collegamento fra il mondo manageriale e quello della formazione. Offre infatti ai partecipanti un'occasione di innovare l'offerta formativa e dare concretezza alla didattica tradizionale, agevolando il passaggio dei giovani dalla realtà scolastica a quella lavorativa, rendendoli nel contempo protagonisti dell'intero processo produttivo.

Nello specifico, nella prima fase di start up è in programma l'avvio della produzione delle linee di prodotti dedicati alla Bakery (prodotti da forno e di pasticceria per la colazione e la pausa pranzo) associata a un'apertura bisettimanale del bar didattico, che verrà gestito dalle classi terza e quarta del percorso (circa 25 studenti sull'a.f. 2023/24) per complessive 8 ore settimanali; tale apertura verrà poi ampliata coinvolgendo progressivamente le altre annualità, sia per i processi di produzione che di apertura e gestione del bar didattico.

In questa fase verrà inoltre previsto il coinvolgimento di altri indirizzi professionali della leFP dei CFP di AFOL MB quali, ad esempio, gli studenti del CFP Terragni di Meda degli indirizzi di sartoria, per la realizzazione del tovagliato, e gli studenti dell'indirizzo grafico, per la progettazione e la realizzazione di alcuni dei materiali promozionali previsti nel Piano di comunicazione della Scuola Impresa.

Questo consentirà di arricchire i piani formativi degli indirizzi citati con la progettazione di unità formative interdisciplinari che si sviluppano con caratteristiche tipiche dei processi di lavoro aziendali reali e non solo simulati.

4.3.2 Formazione continua e permanente

B. Con riferimento alla formazione continua e permanente:

4. Sviluppare interventi integrati di politiche attive del lavoro e della formazione, da realizzarsi presso le sedi formative recentemente accreditate anche per i servizi al lavoro, a valere sulle misure previste dal programma GOL e dal FSE+ 2021-2027, al fine di concorrere al raggiungimento dei target regionali, 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.

I recenti eventi che hanno aumentato la mobilità del mercato del lavoro, danno evidenza che sostenere lo sviluppo delle competenze necessarie per svolgere determinate professioni diventa sempre più strategico per rispondere ai fabbisogni delle aziende.

Il recente accreditamento delle sedi formative di Afol MB, anche per i servizi al lavoro, è stato funzionale allo sviluppo di interventi integrati lavoro/formazione, in un'ottica di rafforzamento del sistema duale.

In Regione Lombardia, il perno dell'azione di riforma delle politiche attive del lavoro è costituito dal programma GOL (finanziato nell'ambito del PNRR, Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche per il Lavoro", Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e formazione", finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU), che

Piano Programma 2024

prevede un Piano per le nuove competenze, il potenziamento dei Centri per l'impiego e il rafforzamento del sistema duale. L'orizzonte temporale del Programma GOL coincide con quello del PNRR (quinquennio 2021-2025).

Le attività del Programma GOL si traducono di fatto in un'offerta di servizi per l'inserimento e il reinserimento lavorativo e la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori (reskilling e upskilling), con l'obiettivo di migliorare le opportunità di ricerca e accompagnamento al lavoro dei cittadini in cerca di una nuova occupazione.

Tra gli obiettivi principali del Programma GOL possiamo annoverare:

- personalizzazione delle prestazioni, sia per età, livelli di competenze, complessità del bisogno, ma anche in funzione del superamento del digital divide;
- cooperazione tra sistema pubblico e privato;
- coinvolgimento delle imprese e del territorio, con la creazione di vere e proprie reti territoriali, per fornire strumenti formativi dedicati e condizionati all'assunzione;
- programmazione orientata ai risultati: milestone e target sono la regola non soltanto per il finanziamento nazionale da parte dell'UE, ma anche per quello delle Regioni in sede di attuazione.

In riferimento all'ultimo punto, a livello regionale, milestone e target a valere sul quinquennio 2021-25 sono i seguenti:

- milestone 1: entrata in vigore dei decreti interministeriali per l'approvazione del Programma GOL e del Piano Nuove Competenze entro il 2021;
- milestone 2: adozione di Piani regionali per la piena attuazione del Programma GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi entro il 2022;
- target 1: almeno 3 milioni di beneficiari del Programma GOL entro il 2025. Di questi, almeno il 75% dovranno essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55;
- target 2: almeno 800 mila dei suindicati 3 milioni dovranno essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali;
- target 3: almeno l'80% dei CPI in ogni regione entro il 2025 rispetta gli standard definiti quali livelli essenziali nell'ambito del Programma GOL.

Tutti gli obiettivi di cui sopra si raggiungono attraverso la realizzazione di percorsi di formazione e di servizi al lavoro che rispondano, in maniera puntuale, alle esigenze di competenze professionali richieste dal mercato del lavoro e che tengano anche conto delle caratteristiche e delle necessità dei singoli utenti.

In data 5 aprile 2023, con decreto n. 5120, è stato aggiornato l'avviso Gol. Tra le novità vi è l'accesso alla misura dei giovani under 30, in decorrenza dal 21 aprile 2023. Tale target accede alla misura con le stesse modalità e criteri previsti per gli altri destinatari, indipendentemente dalla loro condizione di fragilità e dallo stato di NEET.

Per la natura di Afol MB, con particolare attenzione ai tre Centri di Formazione Professionale, si apre un ampio panorama d'azione sui giovani in uscita dai percorsi professionali triennali/quadriennali e quinto anno.

In continuità con quanto realizzato a partire dal secondo semestre del 2023, l'anno 2024 vedrà Afol MB impegnata nello sviluppo del programma GOL per raggiungere i target previsti, in particolare con le novità introdotte da Regione Lombardia, in termini di caratteristiche degli utenti e tipologia dei servizi.

Piano Programma 2024

L'offerta formativa di Afol MB sarà rivolta ad una platea più ampia di destinatari rispetto agli anni passati, potendo annoverare anche gli studenti in uscita dai percorsi DDIF. L'offerta conterrà poi proposte formative aggiornate alle tipologie di destinatari e ai loro fabbisogni formativi, mantenendo un focus particolare sui corsi che permettono l'acquisizione di competenze digitali o volgendo un occhio anche alle tematiche green.

Afol MB continuerà a giocare un ruolo fondamentale non solo nell'erogazione dei servizi ma anche nel processo di governance territoriale: continuerà a monitorare insieme a Provincia il numero di utenti presi in carico da tutti gli operatori della Provincia di Monza e Brianza ed inseriti all'interno dei corsi di formazione e adottare eventuali soluzioni per raggiungere gli obiettivi che Regione assegnerà alla Provincia di Monza.

Entrando nel dettaglio, nel corso del 2024 Afol MB prevede di prendere in carico tramite il programma GOL, presso i tre CFP accreditati, non meno di 720 utenti a cui erogherà un pacchetto di servizi integrati, così strutturati:

- servizi al lavoro: presa in carico, orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro;
- servizi di formazione: programmazione di 6.000 ore di formazione, per una media di 66 corsi.

Inoltre, presso la sede accreditata di Monza - Cernuschi 8, è prevista la realizzazione di 18 corsi per complessive 1.620 ore di formazione, rivolte ad almeno 210 utenti.

Si intende, inoltre, promuovere e raccordare l'utilizzo del programma GOL con proposte di attivazione delle Academy Aziendali, col duplice obiettivo di coinvolgere le aziende in maniera attiva e sinergica, nonché di rispondere ad un fabbisogno immediato delle stesse. Allo stesso tempo, i corsi di formazione in erogazione saranno sempre aggiornati con le necessità del territorio e le opportunità lavorative sarebbero sempre più concrete e realistiche.

Gli interlocutori più prossimi, con i quali sperimentare la nuova progettualità, potrebbero essere le aziende ospitanti i nostri studenti per le attività di stage. Aziende con le quali già collaboriamo e che già vedono nei percorsi formativi di Afol un bacino di potenziali lavoratori.

5. 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.

L'offerta formativa continua, permanente e abilitante si conferma essere parte integrante dei servizi formativi che Afol MB propone ai cittadini e alle imprese del territorio.

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

Piano Programma 2024

L'attuale momento storico caratterizzato dagli strascichi ancora presenti della crisi pandemica nonché del protrarsi della guerra Russia-Ucraina, ha ormai modificato il contesto economico e produttivo ma anche quello sociale. Le necessità delle aziende cambiano e condizione necessaria risulta quella di adeguare le competenze dei lavoratori, in risposta sia ai fabbisogni aziendali sia per favorire eventuali processi di ricollocazione.

La formazione, dunque, non è più considerata come ultimo step antecedente all'ingresso nel mondo del lavoro, ma si evidenzia come strumento per adattare la preparazione dei lavoratori nell'affrontare e superare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, nel nuovo panorama che si è creato con la crisi economica e climatica, le disuguaglianze, il cambiamento demografico e il divario tecnologico.

Nelle strategie da adottare, si inserisce il Life-Long Learning (LLL), 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.

Il Life-Long Learning è lo strumento preferenziale indicato dalla Comunità Europea per raggiungere l'obiettivo di sviluppare una società basata sulla conoscenza, sullo sviluppo economico sostenibile, su nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, garantendo allo stesso tempo la tutela dell'ambiente (Strategia di Lisbona – marzo 2000).

Il LLL ha dunque come obiettivo l'aumento o l'aggiornamento delle competenze dei singoli (reskilling e upskilling) per adeguarle alle nuove esigenze occupazionali, ma anche ai bisogni individuali di inclusione e autorealizzazione.

Il costante arricchimento delle conoscenze e delle abilità permette di aprire la porta della propria vita a nuove opportunità e di stare al passo con i cambiamenti della società in cui si vive.

Aumentare la capacità di resilienza, a prescindere dall'inquadramento e dal livello di responsabilità lavorative, accresce l'adattabilità dell'intera società ad ambienti lavorativi e sociali sempre più pervasi dal cambiamento. È richiesto infatti a tutti i lavoratori di essere flessibili, resilienti ed elastici. L'adeguamento del personale, anche delle professioni più tradizionali, è divenuta ormai una componente imprescindibile del percorso lavorativo di ciascuno.

Quest'ottica di continua evoluzione, che possiamo definire New Normal, che ricomprende la forzata digitalizzazione, alla quale ci ha costretto la pandemia, i relativi mutamenti tecnologici e organizzativi, richiede che tutti i lavoratori acquisiscano nuove competenze attraverso la partecipazione a programmi di upskilling, cioè l'aumento delle proprie capacità e competenze in un determinato ruolo professionale, e di reskilling, attraverso cui il lavoratore potrà acquisire nuove abilità e conoscenze con una conseguente riqualificazione delle competenze.

All'interno di questo quadro, il catalogo per l'offerta formativa continua, permanente e abilitante di Afol MB dà una risposta concreta ai bisogni emergenti e si configura come strumento per rispondere in maniera puntuale alle diverse richieste.

Il catalogo viene periodicamente rimodulato in seguito all'individuazione di nuovi fabbisogni, individuali o aziendali, rilevati attraverso i propri canali di comunicazione (sportelli, richieste tramite mail, newsletter...). L'implementazione dello scambio di informazioni tra area formazione e area lavoro di Afol diventa quindi strumento strategico per attenzionarci sui reali bisogni del territorio, così da focalizzare gli interventi in modo capillare e pertinente. Il catalogo così ripensato, alla luce dell'analisi

Piano Programma 2024

dei fabbisogni, ha tutte le caratteristiche per essere flessibile, diversificato e trasferibile in diversi contesti.

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

Per l'anno 2024 saranno confermati i corsi tradizionali dei settori che caratterizzano la specificità professionale e territoriale dei tre CFP: tappezziere in stoffa, falegname mobiliere, cnc settore legno e meccanico, sartoria e arredo tessile, autocad, pasticciere, pizzaiolo, panificatore, addetto mensa, operatore contabile, magazziniere, addetto alla GDO, addetto al back e front office, segretaria di studio medico.

Accanto a questi corsi verranno proposti corsi di gestione della relazione con il cliente, formazione sulla sicurezza, formazione per conduttori di generatori di vapore, SAB, informatica-pacchetto office e informatica social recruiting, rhinoceros, inglese e formazione sulle soft skills.

L'offerta formativa verrà inoltre integrata progettando corsi inerenti alle nuove tematiche su cui Regione Lombardia sta ponendo maggiore attenzione, quali le nuove professioni digitali, legate al mondo dei social media, dal marketing alla creazione di siti web, alle professioni legate alla green economy.

L'obiettivo atteso è la programmazione di corsi a catalogo autofinanziati per un totale di 12.000 ore di formazione che coinvolgeranno non meno di 200 utenti.

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

6. Rispondere al fabbisogno formativo espresso dalle imprese del territorio, attraverso la ricerca e lo studio delle differenti fonti di finanziamento disponibili, – quali, a titolo esemplificativo, i fondi interprofessionali e l'apprendistato professionalizzante ex art.44/2015 – 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.

Nel "Programma Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027" approvato dalla Commissione europea, la formazione viene indicata come strumento per il raggiungimento dell'obiettivo "Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, come pure ambienti di lavoro sani e adeguati che tengano conto dei rischi per la salute". Risulta infatti fondamentale sostenere l'adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro, rispondendo alle esigenze di reskilling e upskilling dei lavoratori compresi gli imprenditori, derivanti dalle modifiche del contesto tecnologico, ambientale e socio-sanitario nel quale si trovano ad operare le imprese, per rispondere in maniera efficace alle sfide della transizione ecologica e digitale e di ricerca diffusa, innovazione e competitività sui mercati globali.

La formazione aziendale diventa dunque strumento necessario per acquisire nuove conoscenze ed abilità necessarie a svolgere adeguatamente i ruoli professionali ricoperti nei contesti organizzativi e a fronteggiare, individualmente e collettivamente, i cambiamenti tecnologici, organizzativi, culturali del mondo del lavoro e viene riconosciuta come fattore essenziale dello sviluppo civile ed economico di ogni paese.

Piano Programma 2024

Investire nella formazione aziendale vuol dire non solo investire nelle competenze del singolo lavoratore, ma anche favorire la crescita del business aziendale. La formazione del singolo che, quotidianamente, apporta il suo contributo all'intera azienda, è solo il primo passaggio dello sviluppo del team. L'intera organizzazione trae vantaggio dalla formazione del dipendente, poiché crea valore e incrementa competitività e produttività.

Partendo dai fabbisogni aziendali, Afol MB progetterà percorsi formativi con obiettivi e finalità negoziati e condivisi con i committenti, in maniera tale che l'intervento formativo risulti il più efficace possibile. Afol MB, firmataria del patto che scaturisce dal "Tavolo di concertazione provinciale per il lavoro e la formazione", è impegnata, insieme agli altri attori, a mantenere un dialogo e un confronto tra le parti, per mettere a sistema le attività dei singoli ed elaborare strategie innovative, per rispondere in maniera proattiva agli effetti del cambiamento economico e sociale.

Proprio nell'ambito del POR FSE+ 2021-2027, Regione Lombardia promuove la formazione continua dei lavoratori, degli imprenditori e dei liberi professionisti per migliorare le competenze e sviluppare la competitività d'impresa, attraverso la "Misura di Formazione continua di cui alla DGR 7287/2022".

Gli interventi finanziati nell'ambito dell'Avviso sono rivolti a:

- lavoratori dipendenti, soci-lavoratori di cooperative, coadiuvanti di impresa familiare o di impresa commerciale
- titolari e soci di micro, piccole, medie e grandi imprese con sede legale in Lombardia e iscritte alla Camera di Commercio di competenza;
- lavoratori autonomi e liberi professionisti con domicilio fiscale localizzato in Lombardia
- titolari di ditte individuali.

L'agevolazione è concessa sotto forma di voucher formativi aziendali per la fruizione di corsi, destinati ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti già menzionati, selezionabili dal Catalogo regionale della formazione continua.

Ciascun lavoratore/libero professionista può fruire di uno o più percorsi formativi, fino al raggiungimento del valore complessivo di € 2.000,00 per annualità solare. Ogni impresa ha a disposizione un importo massimo di € 50.000,00 spendibili su base anna.

Con Decreto n. 9724 del 28 giugno 2023 Regione Lombardia ha approvato l'Avviso pubblico relativo alla seconda edizione della misura di Formazione continua, finanziata dal Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027 (Priorità 1 Occupazione, Obiettivo specifico ESO4.4, Azione d.1).

L'Avviso dà attuazione alla DGR n. 394 del 29 maggio 2023, con la quale la Giunta regionale ha stabilito di proseguire nella direzione del finanziamento della formazione dei lavoratori delle imprese lombarde e dei liberi professionisti attraverso la messa a disposizione di voucher aziendali per la fruizione di corsi selezionabili dal Catalogo Regionale di Formazione continua.

Le principali novità introdotte sono:

- obbligo di cofinanziamento per alcune tipologie di imprese e soggetti beneficiari del voucher, in proporzione alla dimensione aziendale;
- obbligo per gli Enti di formazione di rilasciare, oltre all'attestato di partecipazione, l'attestato di competenze per i corsi di durata pari o superiore alle 40 ore e l'attestato per il riconoscimento delle abilità e conoscenze per i corsi di durata pari o superiore alle 30 ore;

Piano Programma 2024

- ripristino della modalità di presentazione delle offerte formative in partnership con soggetti non accreditati;
- introduzione dell'obbligo della registrazione elettronica delle presenze/assenze in capo agli Enti di formazione e obbligo della validazione delle stesse da parte dei partecipanti ai corsi di formazione.

A seguito dell'approvazione dell'Avviso per la seconda edizione di Formazione continua, è possibile continuare a presentare offerte formative, che Regione esplicita nelle seguenti aree:

- Internazionalizzazione delle imprese;
- Transizione digitale;
- Sostenibilità ambientale e Transizione Ecologica;
- Benessere organizzativo aziendale;
- Cluster tecnologici lombardi (Agrifood, Aerospazio, Scienza Vita, Ambienti per la vita, Smart communities, Mobilità, Chimica verde, Energia ambiente edilizia, Fabbrica intelligente);
- Turismo, eventi e territorio;
- Competitività delle imprese.

Altro importante bacino di vantaggio per le aziende sono i Fondi Interprofessionali, coi quali è possibile formare gratuitamente il personale dipendente, permettendo un aggiornamento costante delle competenze professionali della forza lavoro.

I fondi paritetici interprofessionali (costituiti con la Legge 388/2000) sono organismi di natura associativa supportati dalle organizzazioni sindacali, e con l'obiettivo di promuovere attività di formazione rivolte a lavoratori occupati.

Afol MB, come ente recentemente iscritto nell'Elenco dei Soggetti Proponenti istituito da Fondimpresa, potrà attingere ad un bacino di aziende molto ampio, che gravitano intorno all'Agenzia per affiancare le aziende nella gestione del loro conto formazione, curando la fase di progettazione, erogazione e rendicontazione dei piani formativi aziendali. Nonché potrà presentare piani formativi a valere sugli avvisi del conto sistema che si pongono come finalità quella di sostenere lo sviluppo delle imprese.

Per il 2024, si prevede la realizzazione di 12 corsi per un totale di circa 100 ore di formazione, rivolti a 72 lavoratori.

Altro strumento a disposizione delle aziende, che permette ai giovani di inserirsi all'interno del mondo del lavoro ed acquisire alcune nozioni utili, è quello dell'Apprendistato Professionalizzante. È una forma contrattuale con cui possono essere assunti, in tutti i settori, sia pubblici che privati, ragazzi di età compresa tra 18 (17 per chi è già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni.

Da punto di vista formativo i benefici derivati da questo tipo di contratto di formazione non sono rivolti solamente ai giovani che acquisiscono una professionalità, ma anche al datore di lavoro, che ha il vantaggio di formare gli apprendisti in base alle proprie esigenze.

Afol MB supporta le aziende nella definizione e nella stesura del PFI, quale strumento centrale con cui viene progettato e gestito ogni apprendistato di secondo livello. In esso è tracciato il percorso che l'apprendista dovrà percorrere, al fine di guadagnare quell'insieme di competenze e conoscenze che comportano il riconoscimento di una qualifica valida ai fini contrattuali. La dimensione formativa è il vero senso e nucleo centrale dell'apprendistato. La durata di questa tipologia contrattuale è infatti fissata

Piano Programma 2024

sulla base del periodo ritenuto necessario per l'ottenimento delle competenze contenute nel PFI Il Piano Formativo Individuale è composto da due tipologie di formazione:

- La formazione professionalizzante e la formazione di base e trasversale. Le competenze ottenute attraverso la formazione professionalizzante, strettamente connesse alla qualifica professionale oggetto del contratto, sono individuate dalla contrattazione collettiva, che predispone percorsi adatti ai diversi profili professionali
- Le competenze legate alla formazione di base o trasversale sono rimesse alla regolamentazione regionale. La formazione esterna consente di conseguire una parte degli obiettivi formativi previsti dal piano formativo individuale, grazie all'apporto di strutture formative specializzate.

Il servizio di stesura del PFI fa già parte dell'offerta di Afol MB, per agevolare le aziende e per snellire nonché facilitare l'espletamento della parte più burocratica della formazione.

Come noto, la formazione prevista da questo contratto si suddivide in:

- Formazione Esterna, formazione trasversale, stabilita sulla base del titolo di studio dell'apprendista, da effettuarsi presso l'ente formativo (40 ore per i laureati - 80 ore i diplomati/qualificati - 120 ore per chi possiede una licenza media)
- Formazione Interna tecnico – professionale, erogata in azienda durante l'orario di lavoro, in quanto è parte integrante del percorso formativo dell'apprendista. La formazione prevista è di 80 ore, da ripetersi per ogni anno di apprendistato.

Con specifico riferimento alla possibilità di finanziamento, si aprono diversi scenari:

- Formazione esterna – può essere finanziato attraverso apposito Catalogo Regionale, a esaurimento fondi, oppure attraverso i fondi interprofessionali, laddove i finanziamenti regionali non fossero più disponibili.
- Formazione interna – non è previsto un finanziamento dedicato di Regione Lombardia, ma il costo può essere recuperato attraverso l'utilizzo dei Fondi interprofessionali, oltre che autofinanziata.

Nello specifico, per il 2024, si prevede la realizzazione di 5 corsi di formazione di base e trasversale, sia a valere sia sul catalogo pubblico dei servizi per l'apprendistato professionalizzante ex art.44 d.lgs.81/2015 sia nell'ambito del catalogo privato, per un totale di 160 ore, rivolte a circa 60 apprendisti.

Afol MB si propone quindi, rispetto all'offerta formativa per le aziende, di creare le basi per mettere a punto servizi dedicati all'utilizzo delle varie fonti di finanziamento disponibili, volte ad accrescere le competenze dei lavoratori e contemporaneamente sostenere la competitività delle aziende. Ciò permetterebbe una risposta sostenibile relativamente al costo della formazione ed effettivamente customizzabile, rispondente alla realtà aziendale.

4.3.3 Formazione superiore

C. Con riferimento alla formazione superiore:

7. Completare il ciclo formativo, avviato nell'a.f. 2021/22, del percorso triennale di alta formazione specialistica "Tecnico del restauro dei beni culturali in legno" nelle more dell'avvio del nuovo dispositivo regionale dedicato a tale profilo professionale nell'ambito del programma FSE+ 2021-2027, e avviare parallelamente un'analisi per

Piano Programma 2024

la realizzazione di un piano che preveda la ridefinizione degli spazi (laboratorio di restauro) attualmente utilizzati nel corso del restauro, a fronte di nuove progettualità/servizi del CFP Terragni.

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

AFOL MB nel corso degli anni ha potuto contare sulla partecipazione a programmi regionali quali "Progetti di Rilevanza Regionale", "Lombardia Eccellente" e "Lombardia Plus" che hanno consentito di ottenere la copertura per le spese legate alla gestione di questa tipologia di percorsi formativi che proprio per la loro specificità necessitano dell'intervento di professionisti con alti livelli di specializzazione, spesso unici nella loro competenza.

Tali finanziamenti sono stati però discontinui e spesso non allineati con le caratteristiche dell'offerta formativa costringendo gli enti a rielaborare i contenuti didattici dei progetti e ad erogare un servizio non sempre in continuità tra la chiusura di un'annualità e l'apertura della successiva.

L'offerta formativa del CFP Terragni, nell'ultimo avviso pubblico per la realizzazione dell'iniziativa «Lombardia plus - linea alta formazione cultura» a sostegno dello sviluppo delle politiche integrate di formazione e lavoro – (por fse 2014-2020 asse iii, azione 10.4.1) di cui al decreto 13740 del 14.10.21, per il biennio 2022 e 2023 è stata approvata ma non finanziata.

Afol MB, anche quest'anno, al fine di garantire la continuità delle annualità già in corso - all'inizio del 2023 erano attive presso il CFP Terragni di Meda una seconda e una terza annualità del corso di Tecnico del restauro dei beni culturali in legno - e portare a termine tutti gli impegni presi con gli enti pubblici, privati e le soprintendenze per il restauro di beni di alto valore artistico e culturale, finanzia con risorse proprie il corso.

A settembre 2023 ha preso avvio l'ultima annualità che vedrà la sua conclusione nel primo semestre del 2024, così come saranno portati a termine le attività a valere sugli accordi con il Comune di Cabiato (Scuderie Artigiane di Villa Padulli) e quello con il Sistema Museale dalla Provincia di Lecco.

Con DGR del 28 dicembre 2022, n. XI/7726 c'è stata l'Approvazione delle linee guida per la realizzazione di un'offerta formativa negli ambiti professionali del restauro e dello spettacolo dal vivo per le annualità 2023-2025 - PR FSE+ 2021-2027 - Priorità 2 «Istruzione e formazione», obiettivo specifico eso4.6, azione f.2".

Le risorse finanziarie per far fronte all'iniziativa ammontano complessivamente ad euro 5.500.000,00 ma ad oggi non sono stati emanati provvedimenti della Direzione Generale Formazione e Lavoro per l'attuazione della sopra citata deliberazione

Questa evidenza porta a stimare che anche nel 2024 non ci saranno avvisi, e annesse risorse finanziarie, dedicati alle progettualità richiamati nelle Linee guida della DGR XI/7726.

Per il 2024, nelle more della pubblicazione del nuovo dispositivo regionale dedicato a tale profilo professionale nell'ambito del programma FSE+ 2021-2027, si intende avviare parallelamente un piano che preveda la ridefinizione degli spazi (laboratorio di restauro)

attualmente utilizzati nel corso del restauro, a fronte di nuove progettualità/servizi del CFP Terragni che sarà sviluppato in collaborazione con l'area tecnica, l'area amministrativa e l'area delle risorse umane.

4.3.4 Progetti

D. Con riferimento ai progetti:

8. Proseguire l'azione di sviluppo e consolidamento degli interventi formativi a valere su AFEL "Accademia degli Enti Locali", destinati alla preparazione delle persone interessate a partecipare alle procedure concorsuali bandite dagli Enti locali, loro aziende speciali o consorzi (target 1), e programmare nuove azioni formative, volte all'acquisizione e allo sviluppo di ulteriori competenze specialistiche dei neoassunti vincitori di concorso a sostegno del percorso di inserimento nel nuovo luogo di lavoro o già in servizio (target 2 e 3).

A febbraio 2023 la Provincia di Monza e della Brianza e Afol MB hanno siglato una convenzione finalizzata alla realizzazione di un'accademia di formazione per gli enti locali, denominata AFEL, e le loro aziende e consorzi rivolta a:

- Iscritti e partecipanti a concorsi pubblici banditi da Enti Locali, loro aziende e consorzi, (target 1);
- Personale assunto nell'ambito delle procedure concorsuali della C.U.Co. (target 2);
- Personale dipendente degli Enti locali, loro aziende e consorzi. (target 3).

L'esigenza è nata a fronte degli esiti dei concorsi pubblici banditi negli ultimi anni dai quali è emersa la necessità di fornire ai candidati strumenti di supporto nell'acquisizione delle competenze riguardanti, ad esempio, gli ambiti del diritto amministrativo, del diritto penale e della contabilità degli Enti Locali.

Afol MB ha quindi sviluppato una proposta progettuale con l'obiettivo di promuovere due tipologie di intervento dedicate ai destinatari di cui sopra, attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica a supporto della gestione ed erogazione dell'offerta formativa. La prima consiste nella realizzazione di moduli formativi destinati al rafforzamento delle competenze riguardanti gli ambiti del diritto amministrativo, del diritto penale e della contabilità degli Enti Locali e rivolti a coloro che sono in procinto di candidarsi a svolgere le procedure concorsuali, la seconda consiste nella realizzazione di moduli formativi destinati al rafforzamento di ulteriori competenze specialistiche dei neoassunti vincitori di concorso. Una terza area di intervento è volta a costruire azioni mirate di supporto allo sviluppo, aggiornamento e monitoraggio di piani di formazione continua del personale già in forza presso gli Enti Locali e le loro aziende e consorzi.

Il progetto ha l'obiettivo di:

- Rendere più efficaci i processi selettivi gestiti dalla C.U.CO, in termini di reperimento di risorse umane idonee all'inserimento presso gli enti di destinazione e in quantità sufficiente rispetto alle necessità mostrate dagli enti stessi, determinando di conseguenza una maggior efficienza dei processi selettivi gestiti;
- Offrire ai cittadini percorsi formativi finalizzati all'incremento delle competenze utili al loro inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro;
- Supportare, in termini di formazione, gli enti interessati nel delicato processo di inserimento del personale neoassunto, al fine incrementare più rapidamente il

Piano Programma 2024

rendimento del personale neo assunto e di sviluppare competenze specialistiche funzionali allo svolgimento del ruolo assegnato;

- Supportare gli enti, in termini di formazione, nel costante aggiornamento delle competenze del personale assunto, al fine di perseguire il dettato del decreto 22/2022, che "considera assunto condiviso che l'articolazione, la coerenza e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori determini la capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche";
- Supportare gli Enti Locali e le loro aziende e consorzi nell'analisi, mappatura e monitoraggio di piani formativi di sviluppo e aggiornamento delle competenze e nell'individuazione di strumenti idonei all'aggiornamento e all'accrescimento delle stesse, anche in vista della creazione di un osservatorio delle competenze degli enti locali.

Nel 2023, considerata fase di avvio sperimentale, Afol ha programmato 4 percorsi formativi della durata di 40 ore ciascuno rivolti ai cittadini in procinto di candidarsi a svolgere le procedure concorsuali con un duplice obiettivo: prepararli a sostenere le prove concorsuali e rafforzare le loro conoscenze e competenze in funzione del ruolo che potenzialmente potranno svolgere nella pubblica amministrazione. A fine settembre sono stati realizzati 2 dei quattro percorsi, uno è in fase di avvio e l'ultimo sarà realizzato a novembre.

La programmazione ha incluso moduli base per fornire gli elementi essenziali in differenti discipline, tra cui Diritto Costituzionale; Ordinamento degli Enti Locali; Diritto dell'Unione Europea; Diritto Amministrativo; Contratti pubblici; Diritto Penale; Elementi di contabilità degli Enti Locali; Rapporto di lavoro nel pubblico impiego; Amministrazione digitale.

Sono stati erogati anche moduli avanzati per tematiche specifiche dei ruoli ricercati dalla C.U.CO. quali: Urbanistica. Edilizia pubblica e privata, lavori pubblici; Contabilità degli enti locali; Appalti pubblici per lavori, beni e servizi; Anagrafe/stato civile; Responsabilità amministrativo contabile e danno erariale.

I percorsi hanno previsto momenti di apprendimento teorico e di esercitazione/simulazione, al fine di ottimizzare i livelli di apprendimento.

Tenuto conto di questa prima sperimentazione nel 2024 Afol MB intende proseguire con l'organizzazione dei percorsi formativi rivolti al target 1 e sviluppare una proposta più ampia che possa offrire percorsi formativi volti ad incrementare e tenere costantemente aggiornate, fin dal primo inserimento, le competenze del personale degli Enti locali, anche in considerazione del fatto che tra le attività di competenza della Centrale Unica dei Concorsi (C.U.Co.) figura anche quella di organizzare corsi di formazione per i neoassunti vincitori di concorso sulle tematiche di carattere amministrativo e contabile.

Con riferimento al target 2 – neoassunti vincitori di concorso – si ritiene possibile proporre un'offerta formativa finalizzata all'inserimento di nuove risorse presso gli Enti Locali e i loro enti controllati, con particolare riferimento ai neo-assunti tramite C.U.Co. L'offerta sarà declinata sulla base dell'indagine dei bisogni formativi.

Per tutti i livelli sarà prevista la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e anticorruzione, privacy, codice di comportamento.

Per i profili specialistici la formazione riguarderà gli ambiti di Urbanistica. Edilizia pubblica e privata, lavori pubblici; Contabilità degli enti locali; Appalti pubblici per lavori, beni e servizi; Servizi sociali.

Piano Programma 2024

Per i livelli di PO/apicali saranno affrontate tematiche inerenti alla gestione del personale ed elementi del CCNL e competenze trasversali;

Durata e metodologie didattiche dei corsi saranno strutturate in funzione del fabbisogno evidenziato dal Piano annuale.

Con riferimento al target 3 è essenziale inscrivere qualsiasi azione concreta d'intervento e supporto agli enti locali e al proprio personale entro una cornice ed una vision più ampia, nella quale Afol agirà il ruolo di Agenzia al supporto della Provincia e degli Enti Locali del territorio provinciale nel "gestire le competenze professionali necessarie al buon funzionamento della pubblica amministrazione."

In tale quadro sarà poi sviluppata una proposta più articolata che possa delineare un modello di intervento multilivello sinergico tra Provincia, Afol ed Enti Locali per fornire adeguate risposte ai bisogni espressi dagli enti in termini di gestione delle competenze.

5. SERVIZI DIREZIONALI

5.1 Organizzazione, gestione e sviluppo delle risorse umane

L'azienda nel corso del 2024 proseguirà nel garantire l'erogazione dei servizi oggetto della mission aziendale, presidiando la qualità e la quantità degli output e perseguendo gli obiettivi di area delineati, dall'altra dovrà gestire, nella più ampia cornice di crescita e riorganizzazione a livello aziendale, , che prevede la prosecuzione progettuale e realizzativa delle opere già avviate nel corso delle annualità precedenti,

Nel perseguire gli obiettivi fin qui delineati, supportando la realizzazione e sviluppo di nuovi servizi e il completamento del progetto del Paino di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, l'Agenzia dovrà presidiare al meglio le funzioni tipiche e già in parte consolidate dell'Area Organizzazione, Persone e Comunicazione, anche in considerazione della significativa evoluzione organizzativa che l'azienda ha affrontato e dagli adeguamenti organizzativi che saranno *adottati, perseguendo i seguenti obiettivi:*

1. Supporto nello sviluppo di un approccio aziendale "sostenibile", favorendo la co-costruzione tra chi lavora in AFOL di una cultura della sostenibilità in ottica ESG:

si rimanda al paragrafo 5.4 "Eventi e Comunicazione".

2. Supporto nel processo di analisi, mappatura, ridefinizione e implementazione dei principali processi organizzativi aziendali.

L'area sarà impegnata nel corso del 2024, insieme alle altre aree aziendali, sotto il coordinamento dell'area Amministrativa ed economico- finanziaria, dopo l'effettuazione della software selection, a implementare il nuovo gestionale aziendale, per quanto di competenza, e a effettuare la migrazione dei dati e informazioni gestite.

Nel far questo l'area proseguirà la funzione di supporto nella analisi, mappatura, ridefinizione e implementazione dei principali processi organizzativi aziendali.

Piano Programma 2024

3. Consolidare il sistema "integrato" di gestione del rischio aziendale, rafforzando e monitorando le azioni di mitigazione del rischio e ponderando il possibile ampliamento degli ambiti valutati.

Nel corso del 2024 Afol MB intende consolidare il sistema integrato di gestione dei rischi aziendali affinando, per quanto possibile, il lavoro già svolto nel 2023. Nello specifico, si intende rafforzare l'utilizzo della stessa metodologia applicata nelle diverse analisi di rischio che Afol MB si trova ad effettuare, con riferimento alle tematiche rientranti nella compliance aziendale, coinvolgendo tutti i direttori d'area e operando in maniera sinergica e condivisa tra le aree, così da facilitare l'individuazione e la successiva attuazione delle azioni di mitigazione del rischio. Fatto salvo il rispetto dei vincoli normativi le analisi dei rischi saranno sempre condotte con riferimento ai singoli processi aziendali presenti nel piano delle performance e comprenderanno gli obiettivi strategici definiti. Le analisi di rischio che dovranno essere effettuate seguendo specifiche indicazioni di carattere normativo (Dlgs. 81/2008 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro, Stress lavoro correlato, Privacy) verranno mappate in modo sinottico, raggruppando tutte le azioni di mitigazione del rischio identificate.

4. Proseguire il processo di implementazione del sistema di gestione aziendale per la qualità, integrandolo con gli altri sistemi di gestione certificati e incrementandone la conoscenza da parte di tutto il personale e la diffusione, anche mettendo a sistema le prassi aziendali, in ottica di sostenibilità sociale, secondo le prassi e le Norme comunitarie di riferimento.

Afol Monza Brianza è certificata da diversi anni ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015. Le attività oggetto del certificato comprendono:

- La progettazione ed erogazione di corsi di orientamento e formazione professionale con particolare riferimento alla formazione per l'assolvimento del diritto e dovere e dell'obbligo di istruzione, alla formazione superiore, continua, permanente, abilitante e in alternanza;
- La progettazione ed erogazione di servizi di orientamento e al lavoro con particolare riferimento all'accoglienza all'informazione orientativa, alla consulenza orientativa ai servizi connessi all'inserimento lavorativo e autoimprenditorialità;
- l'erogazione di servizi di accompagnamento al lavoro per persone iscritte al servizio per l'occupazione disabili.

Il certificato che sarà oggetto di rinnovo nel 2024 ha validità per tutte le sedi dell'Agenzia e tiene conto delle specificità legate alle attività erogate in ciascuna sede.

L'anno 2024 sarà interamente dedicato a consolidare le implementazioni del sistema di gestione aziendale attuate nel corso del 2023, a favorire un processo di integrazione con la certificazione della parità di genere, in fase acquisizione, e ad accompagnare l'organizzazione ad acquisire la certificazione etica. Grazie al percorso di formazione in atto, sarà ampliato il gruppo di auditor interni e i temi oggetto di audit interno che comprenderanno gli aspetti connessi alla nuova certificazione e alle tematiche afferenti alla compliance aziendale favorendo la condivisione e la diffusione di buone prassi anche nell'ottica della sostenibilità sociale.

5. Garantire la compliance aziendale rispetto alle normative di riferimento, sia in modo diretto, sia supportando le aree aziendali sugli ambiti di competenza.

Piano Programma 2024

Curare e consolidare l'adeguamento a leggi, regolamenti, best practice costituisce un imprescindibile strumento di azione per ottimizzare i servizi erogati e rafforzare il rapporto di fiducia esistente con utenti e *stakeholders*.

Il costante monitoraggio normativo e una particolare attenzione alle inclinazioni giurisprudenziali contribuisce alla definizione di strategie aziendali ottimali per il perseguimento dei principali obiettivi aziendali.

Per l'anno 2024, la costruzione di un efficiente modello di compliance partirà da una strategia preventiva di "*risk assesment*" ovvero da una valutazione precisa e personalizzata delle principali fonti di rischio di "non conformità" a cui l'Agenzia è soggetta, considerata la natura giuridica e le peculiarità connesse alla sua *mission* istituzionale. Seguirà un approccio personalizzato e trasversale in relazione alle necessità espresse da tutte le aree aziendali.

Una simile metodologia d'azione, oltre a garantire la conformità di tutti i processi, è finalizzata a promuovere la c.d. "cultura della compliance" intesa come conoscenza complessa che deve necessariamente radicarsi nell'intera struttura organizzativa, ergendosi a vera e propria "vocazione aziendale". Di seguito le principali azioni:

- monitorare i principali interventi legislativi e sensibilizzare il personale su tematiche di primaria rilevanza;
- prevenire disallineamenti tra le procedure aziendali e l'insieme delle regole interne ed esterne;
- aggiornare regolamenti, procedure e documenti;
- supportare le aree aziendali e la direzione nell'adeguamento dei processi e della modulistica, promuovendo innovazioni compatibili con la realtà aziendale;
- individuare soluzioni operative che siano idonee a favorire l'innovazione aziendale e il progresso garantendo la conformità a norma di legge e regolamenti.

6. Supportare l'implementazione e lo sviluppo degli assetti e delle modalità organizzative, implementando e consolidando le modalità di rilevazione e monitoraggio dell'efficienza della modalità di organizzazione in smart working.

L'azienda ha attuato un consolidamento organizzativo, sia con riferimento all'area di erogazione dei servizi, sia a livello delle aree di supporto, con l'istituzione di ruoli di responsabilità di livello dirigenziale e con il rafforzamento del ruolo dei Responsabili, dei Referenti e dei Coordinatori.

Nel 2024 proseguiranno i cambiamenti organizzativi avviati con l'obiettivo di proseguire nel rafforzamento della struttura e di accompagnare l'evoluzione in corso:

In tema di organizzazione del lavoro, a fronte dei risultati del 2022 del progetto sperimentale di organizzazione del lavoro in modalità "agile", l'azienda ha scelto di mantenere, nel 2023, tale progetto regolamentandolo in modo strutturale e sottoscrivendo accordi biennali di lavoro agile con i lavoratori. Il consolidamento delle modalità di rilevazione e di monitoraggio dell'efficacia e dell'efficienza di questa tipologia di organizzazione del lavoro verrà rilevata anche tramite indicatori inseriti negli obiettivi di processo del personale del piano performance che, unitamente ad altre variabili, incideranno sulla valutazione individuale del personale.

7. Presidiare la gestione amministrativa del personale, anche attraverso il supporto alla direzione delle relazioni sindacali, ottimizzando i flussi di gestione anche

Piano Programma 2024

attraverso la definizione e diffusione di procedure, regolamenti, manuali e circolari che forniscano modalità formalizzate a tutto il personale, presidiando gli aspetti di integrazione, con riferimento alla gestione del personale, dei differenti sistemi informativi e gestionali in uso.

Nel corso del 2024 si darà seguito a quanto condiviso e sottoscritto nel CCDI del 28.06.2023 con le parti sindacali. Tra le principali novità:

- si attueranno le nuove modalità di gestione dell'orario lavorativo con l'introduzione della flessibilità dell'orario di lavoro (art 17) al fine di contemperare le esigenze organizzative e le esigenze personali tramite lo sviluppo di politiche di gestione del personale volte alla conciliazione vita-lavoro;
- Saranno attuati i nuovi criteri per la definizione delle procedure per i differenziali stipendiali all'interno delle aree, in applicazione delle previsioni contrattuali del CCNL del 16.11.22;
- Saranno applicati i nuovi criteri previsti per la gestione della performance individuale del personale;
- Sarà approfondita l'opportunità di attivare polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.

L'ufficio Risorse Umane fornirà, in parallelo all'attuazione di quanto sopra, e in ottica di garantire un supporto costante e continuo al personale, le informazioni necessarie (tramite comunicazioni, manuali e/o circolari) per conoscere, capire e apprendere i cambiamenti e le novità introdotte e per poter usufruire in modo corretto e adeguato degli istituti contrattuali.

8. Predisporre il Piano della Formazione del Personale e monitorare l'attuazione e implementare e coordinare l'utilizzo della piattaforma di formazione on line: per l'anno 2024 il Piano della Formazione di Afol MB avrà l'obiettivo di proseguire il percorso di aggiornamento continuo e costante del personale nelle seguenti macroaree:

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

Nel corso del 2023 è stata acquistata una piattaforma per poter gestire in modo completo tutto il processo relativo alla creazione, erogazione e gestione di corsi propri o di terzi e relative attività di formazione; in grado di gestire i test e i questionari di apprendimento relativi alle attività di formazione erogate tramite piattaforma.

L'obiettivo, per il 2024, è di erogare tramite piattaforma tutta la formazione in e-learning a disposizione di Afol MB, ivi inclusa parte della formazione obbligatoria sulla sicurezza D.Lgs. 81/2008. La piattaforma consente di rendere disponibili brevi video pillole e tutorial che il personale potrà fruire, all'occorrenza, per rimanere aggiornato sulle normative vigenti, sulle novità operative e, più in generale, aziendali.

Durante l'anno 2024, si concluderà la fase rendicontativa del Piano formativo di Fondimpresa erogato nel corso del 2022 e concluso nel 2023; i fondi che saranno pertanto recuperati e/o accantonati sul conto formazione aziendale potranno essere utilizzati per l'emissione di nuovi piani formativi nel corso del 2024.

Accanto alle iniziative inserite a budget aziendale, Afol MB fruirà - nel corso del 2024 - delle iniziative di formazione proposte dall'Inps con il programma Valore PA 2024 che

Piano Programma 2024

permette la partecipazione, a numero chiuso e limitato, a corsi universitari, di alta formazione, proposti da atenei italiani.

Il Piano Formativo 2024 avrà l'obiettivo di consolidare le competenze acquisite dal personale rafforzando e accompagnando i cambiamenti della struttura organizzativa avviati nel 2022 e proseguiti nel 2023.

Più in generale, gli obiettivi del Piano di Formazione 2024 saranno:

- Supportare la diffusione e la creazione di una cultura della sostenibilità ambientale, sociale e organizzativa, con particolare focus sulle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione;
- supportare il cambiamento organizzativo avviato a fine 2022 e proseguito nel 2023;
- supportare la progettazione e la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze;
- fornire al personale, con riferimento ai diversi livelli considerati e alle diverse aree operative, gli strumenti necessari per ricoprire il ruolo assegnato; eventualmente supportando il personale rispetto ad esigenze rilevate;
- qualificazione delle persone rispetto alle competenze tecniche, specialistiche, alle conoscenze eventualmente carenti e alle competenze gestionali, organizzative, relazionali necessarie per garantire un ambiente lavorativo sano e collaborativo;
- supportare e implementare la preparazione tecnica-legale-economica del personale dell'Ente, con riferimento alle normative vigenti e alla necessità di costante aggiornamento circa le seguenti tematiche: Amministrazione; Amministrazione Digitale – Privacy; Appalti e Contratti Pubblici; Benessere organizzativo e Pari opportunità; Contabilità e Bilancio. A tale scopo, sarà prorogata l'associazione ad UPEL, Unione Provinciale Enti Locali, per tutto il 2024.

9. Definire e realizzare, d'intesa con la Direzione Generale, le azioni - dell'Accademia di Formazione di AFOL - rivolte agli Enti Locali del Territorio e finalizzate a supportare gli stessi a definire e attuare il programma annuale di formazione continua del personale.

A fronte dell'Accordo prot 1628 del 13.02.2023 tra Afol Monza e Brianza e la Provincia di Monza e della Brianza è stata creata "un'Accademia di formazione per gli Enti Locali" rivolta a:

- Iscritti e partecipanti a concorsi pubblici banditi da Enti Locali, loro aziende e consorzi;
- Personale assunto nell'ambito delle procedure concorsuali della C.U.Co.;
- Personale dipendente degli Enti locali, loro aziende e consorzi.

L'Accademia impegna Le Parti, secondo le reciproche competenze e funzioni, a porre in essere e a condurre ad efficace conclusione le iniziative e i procedimenti necessari per la realizzazione del Progetto formativo oggetto dell'Accordo stesso.

L'area Organizzazione, Persone e Comunicazione sarà impegnata, nel corso del 2024 Afol MB ad avviare la creazione di una rete di relazioni con gli Enti Locali del Territorio al fine di supportarli nella gestione dei propri piani di formazione annuali del personale e mettendo a disposizione la piattaforma gestionale con l'obiettivo di erogare ai discenti i corsi di formazione previsti all'interno dei relativi piani di formazione, sia in modalità asincrona e-learning che in modalità sincrona in web conference. Il target di riferimento della presente azione riguarda i moduli formativi finalizzati allo sviluppo di ulteriori competenze specialistiche dei neoassunti vincitori di concorso, da inserire nel nuovo

luogo di lavoro e l'aggiornamento/formazione continua del personale già in forza presso gli Enti, in ottica di assolvimento degli obblighi in tema di formazione continua e permanente.

10. Supporto nella definizione del Piano Performance e nell'attuazione del sistema di valutazione, presidiando le fasi di programmazione, monitoraggio e consuntivazione: la gestione e il presidio del Ciclo di Misurazione e Valutazione delle performances aziendali, 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. Vi è una stretta connessione tra le linee di indirizzo anno 2024 in tema di funzionamento, risorse finanziarie, umane e strumentali. Approvazione, emanate con DDP nr. 158 del 28/09/2023 e gli obiettivi di processo e strategici che saranno previsti dal Piano Performance 2024. Il Piano Performance 2024 recepirà inoltre quanto definito all'art. 7 comma 14 del CCDI sottoscritto il 28.06.2023, prevedendo in via sperimentale la distribuzione dei resti della valutazione individuale tra il personale che partecipa a progetti o obiettivi di rilievo individuati dall'amministrazione e inseriti nel piano delle Performance, secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance. Sarà cura dell'amministrazione prevedere progetti e/o obiettivi che coinvolgano complessivamente tutto il personale. Al fine di migliorare la gestione dell'intero ciclo delle performance, sia per la fase programmatica, che di monitoraggio e che di consuntivazione, si ritiene necessario nel tempo informatizzare il processo.

11. Implementazione del welfare aziendale integrando i diversi ambiti fin ora sviluppati e dandone adeguata diffusione al personale, anche attraverso la predisposizione, l'attuazione, e monitoraggio del Piano delle Azioni Positive e monitorare l'attuazione: a seguito dell'approvazione del Piano Azioni Positive 2023/25 approvato con Verbale AU n. 1 del 17.01.23 si proseguirà anche per il 2024 con le iniziative per la realizzazione delle pari opportunità, in sintonia con l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Nel corso del 2024 Afol MB intende sviluppare i seguenti obiettivi-azioni:

- Ambiente di lavoro e benessere organizzativo;
- Formazione e informazione;
- Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- Diffusione, comunicazione e ascolto;
- Sostenibilità: Percorso di sostenibilità, anche in termini di sostenibilità sociale e comunitaria – come già anticipato al punto 1 del presente Piano;
- Certificazione della parità di genere: La programmazione delle attività volte all'acquisizione della certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 nel 2023 e del suo mantenimento nel tempo, implica il costante sviluppo di azioni ad essa connessa, il monitoraggio e l'implementazione delle azioni attivate rispetto ai temi cardine della parità di genere, dell'inclusività e della sostenibilità. Per garantire un'efficace adozione e applicazione della politica per la parità di genere vi è l'intenzione di costituire il comitato guida previsto dalla UNI/PdR 125:2022 includendo il Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

12. Definire e attuare il piano di comunicazione aziendale, in coerenza alle strategie di comunicazione dei Centri per l'Impiego, definiti ai tavoli di coordinamento regionale per l'attuazione del Piano Strategico dei Centri per L'impiego di Regione Lombardia, proseguendo altresì l'integrazione degli strumenti a disposizione dell'utente - clusterizzati per target -, per conoscere e utilizzare i servizi di AFOL favorendo l'accessibilità dai diversi device e migliorando "l'esperienza" dell'utente, anche attraverso l'uso di nuove tecnologie, quali la realtà aumentata o la realtà virtuale, per un'immediata comprensione e "visualizzazione" dell'erogazione dei servizi:

si rimanda al paragrafo 5.4 "Eventi e Comunicazione".

13. Proseguire lo sviluppo delle modalità di comunicazione interna, attraverso il costante aggiornamento e utilizzo della intranet aziendale:

si rimanda al paragrafo 5.4 "Eventi e Comunicazione".

14. Supportare la Direzione Generale nella definizione e redazione della reportistica aziendale periodica.

L'area sarà impegnata, secondo le direttive e indicazioni della Direzione Generale, a supportarla nella definizione e redazione della reportistica aziendale periodica, curando il costante allineamento della stessa all'evoluzione aziendale e normativa.

15. Attuazione e monitoraggio del Piano triennale della sicurezza:

Nel corso del 2023 Afol si è dotata di un Piano triennale della sicurezza al fine di garantire una gestione degli aspetti inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro maggiormente strutturata potendo allo stesso tempo pianificare le attività necessarie per il triennio, sia in termini di programmazione delle azioni che in termini di risorse economiche da stanziare per l'attuazione del piano.

La struttura del documento prevede una prima sezione nella quale sono riassunti gli ambiti interessati e oggetto dell'attività, unitamente alle cogenze previste. Nella seconda sezione, le attività necessarie sono suddivise per ciascuna sede con l'indicazione degli anni in cui dovranno essere evase.

Il Piano viene inoltre dettagliato con un piano tecnico nel quale sono organizzate le varie necessità per ciascuna sede, rispetto agli anni di svolgimento.

16. Monitorare e aggiornare l'attuazione e l'applicazione dell'immagine coordinata:

si rimanda al paragrafo 5.4 "Eventi e Comunicazione".

17. Potenziare le relazioni e i rapporti di collaborazione con gli stakeholder aziendali:

si rimanda al paragrafo 5.4 "Eventi e Comunicazione".

18. Garantire la corretta gestione documentale, secondo le previsioni del Piano di fascicolazione e classificazione, con particolare riguardo alle azioni di scarto documentale e di trasferimento degli archivi per trasloco delle sedi dell'agenzia:

Piano Programma 2024

si rimanda al paragrafo 7.4 “Sistema di gestione aziendale – Qualità”

19. Proseguire con il rafforzamento dei servizi trasversali connessi agli aspetti di compliance, presidiando gli aspetti di consulenza e supporto a tutte le aree aziendali:

si rimanda al paragrafo 7.4 “Sistema di gestione aziendale-qualità”.

20. Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa:

si rimanda al paragrafo 7.1 “Prevenzione della corruzione” e 7.2 “trasparenza amministrativa”.

21. Conformità al D.lgs. 231/2001:

si rimanda al paragrafo 7.3 “Conformità al D.lgs. 231/2001”.

22. Trattamento dei dati personali - GDPR - Regolamento 2016/679:

si rimanda al paragrafo 7.5 “Privacy”.

5.1.1 Dotazione organica

L’Agenzia, nel 2024, proseguirà il processo di rinforzo organizzativo avviato nel settembre 2022, attraverso:

- l’inserimento della quarta funzione dirigenziale che ricoprirà il ruolo di Direttore amministrativo economico-finanziario;
- una maggiore strutturazione aziendale a livello microorganizzativo, introducendo ulteriori funzioni di coordinamento / referenze all’interno delle aree o degli uffici, al fine di incrementare i livelli di responsabilità intermedia, a supporto dei Responsabili o Direttori di area;
- l’inserimento di una figura di controller, titolare di Elevata Qualificazione, al fine di incrementare il livello di controllo di gestione aziendale;
- l’attuazione di un piano assunzionale che consolidi le funzioni aziendali strategiche, sia delle aree di staff che delle aree di erogazione dei servizi, ivi compreso il personale docente;
- completamento del Piano di Potenziamento del personale dei Centri per l’impiego, con l’inserimento in organico delle 11 risorse mancanti.

Piano Programma 2024

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023											DOTAZIONE PREVISIONALE AL 31.12.2024						
Amministratore Unico											1						
Servizi	Categoria				N. dipendenti				Personale somministrato	Potenziamento		Totale	T.I.	T.D.	Personale somministrato	Potenziam ento	Totale
	QD	AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE EX D	AREA ISTRUTTORI EX C	AREA OPERATORI ESPERTI EX B	T.I.	% p.t.	T.D.	% p.t.		personale in distacco	personale temporaneo						
DIREZIONE E APICALI																	
Direttore Generale	1					1						1		1			1
Direttori di Area	3	2			2		3					5	1	4			5
Segretaria Direzione			1		1							1	1				1
SUB-TOTALE	4	2	1	0	3	4						7	2	5	0	0	7
AREA POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE																	
Responsabile Coordinamento PAL e CPI		1			1							1	1				1
Responsabili CPI e Sede Accreditata		3			3					2		5	3			2	5
C.P.I. Seregno		1	4		5					13		18	5			15	20
C.P.I. Vimercate			2		2					10		12	2			11	13
C.P.I. Monza		1	4		5					20		25	5			24	29
C.P.I. Cesano Maderno		1	3		4					13		17	4			15	19
Sede Accreditata Cernuschi 8			1		1							1	3		3		6
Osservatorio MDL					0					1		1				3	3
Staff Lavoro					0					1		1				1	1
SUB-TOTALE	0	7	14	0	21					60	0	81	23	0	3	71	97
Responsabili CFP		3			3							3	3				3
C.F.P. Seregno		14	4	2	20			1		9		30	20	1	9		30
C.F.P. Meda		12	7		18			1		6		25	17	1	6		24
C.F.P. Concorezzo		7	3	2	11			1				12	11	1			12
SUB-TOTALE	0	36	14	4	52	0	3	0	15	0	0	70	51	3	15	0	69
AREA AMMINISTRATIVA																	
Contabilità, Rendicontazione		1	2		3					1		4	5		1		6
Controller													1				1
SUB-TOTALE	0	1	2	0	3	0	0	0	1	0	0	4	6	0	1	0	7
AREA PATRIMONIO, PROGETTI SPECIALI E APPALTI																	
Progetti Speciali e Appalti		1	1		2					2		4	4		2		6
Responsabile Ufficio Tecnico		1			1							1	1				1
Ufficio Tecnico										1		1				1	1
SUB-TOTALE	0	2	1	0	3	0	0	0	2	1	0	6	5	0	2	1	8
AREA ORGANIZZAZIONE, PERSONE E COMUNICAZIONE																	
Risorse Umane		3	1		4							4	4				4
Comunicazione			1		1					1		2	1			1	2
Affari Generali										2		2				2	2
SUB-TOTALE	0	3	2	0	5	0	0	0	0	3	0	8	5	0	0	3	8
AREA IT																	
Servizi informatici			2		2					4		6	2			4	6
SUB-TOTALE	0	0	2	0	2	0	0	0	0	4	0	6	2	0	0	4	6
TOTALE DIPENDENTI	4	51	36	4	89	0	7	0	18	68	0	182	94	8	21	79	202

5.2 Amministrazione, finanza e controllo

Nel corso del 2024 la Direzione Amministrativa sarà impegnata a conseguire i seguenti obiettivi:

- 1. Supportare la Direzione generale nell'elaborazione nel bilancio preventivo e consuntivo in base agli strumenti di monitoraggio e controllo definiti e secondo gli standard prefissati.**
- 2. Organizzare e sovrintendere tutte le attività amministrative e tutti gli adempimenti inerenti la tenuta della contabilità di esercizio.**
- 3. Assicurare il rispetto di tutte le scadenze fiscali e coordinare e valutare i piani finanziari.**
- 4. Consolidare i sistemi di programmazione e controllo attraverso l'analisi delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, il riordino di tali informazioni e la definizione degli oggetti che risulta possibile misurare e monitorare con gli strumenti a disposizione in modo da rispondere il più possibile alle necessità di monitoraggio delle direzioni, anche mediante lo sviluppo di nuovi sistemi/software gestionali.**
- 5. Favorire e gestire il coordinamento di un rafforzato e ordinato flusso informativo indispensabile a tutte le aree aziendali.**
- 6. Supportare la crescita delle competenze del personale afferente all'area, consolidando la dotazione di risorse umane con l'individuazione di una nuova struttura rafforzata con l'aggiunta di nuove risorse dedicate agli adempimenti contabili e gestionali connessi allo sviluppo aziendale.**
- 7. Collaborare con la Direzione dedicata al coordinamento del processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.**
- 8. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative.**

La Direzione Amministrativa nel corso dell'Esercizio 2023 ha operato con l'obiettivo di consolidare e strutturare i sistemi di programmazione e controllo:

- revisionando la tipologia e la struttura del piano dei conti,
- implementando e rafforzando il monitoraggio del Piano di Potenziamento dei CPI, attraverso la definizione di un Piano dei Conti dedicato.
- sviluppando un sistema di gestione e attribuzione dei costi fissi trasversali alle unità di business,
- stabilendo i criteri di definizione delle voci previsionali di composizione dei prospetti di sintesi,
- costruendo e aggiornando gli strumenti di aggregazione e analisi delle informazioni economiche.

Inoltre, è stato rivisitato lo sviluppo della reportistica economico finanziaria di periodo per rispondere alla necessità di supportare le direzioni nel presidio degli obiettivi operativi, cercando di implementare un sistema capace di migliorare la tempestività di esposizione delle informazioni.

Con riferimento al Piano di Potenziamento per i Centri per l'Impiego Afol ha rafforzato la proficua e costante collaborazione con la Provincia MB allo scopo di allineare le evidenze di spesa strettamente correlate con il piano, facilitando quel processo di riconciliazione

Piano Programma 2024

necessario per l'esposizione corretta delle informazioni nel bilancio e nella rendicontazione delle spese.

Durante il 2023, si è portata a conclusione la mappatura dei flussi informativi aziendali, quale strumento basilare per la selezione di un nuovo gestionale attraverso il quale affinare la circolazione e l'utilizzo delle informazioni, rendendolo sempre più efficace ed efficiente. In tal modo si vuole favorire un miglioramento in termini di solidità, precisione e accuratezza delle stesse informazioni.

In prospettiva e in funzione delle nuove sfide attese per il 2024 si procederà ad una profonda riorganizzazione e ampliamento della struttura dell'Area Amministrativa.

Nel suo complesso l'organizzazione di Afol, al pari dell'Area Amministrativa, richiederà un rafforzamento e uno sviluppo per rispondere adeguatamente alle nuove sfide che si dovranno affrontare nel 2024, tra cui si ricordano a titolo di esempio: nuove linee di servizio GOL Formazione e GOL Lavoro, attuazione operativa del Piano Regionale di Potenziamento dei Centri per l'impiego, a cui si affiancherà anche lo start up dell'Impresa Formativa presso la sede di Seregno.

L'area amministrativa ed economico finanziaria necessita prioritariamente di rilevare tempestivamente gli accadimenti esterni e interni, descritti attraverso il sistema di contabilità e attraverso il sistema di monitoraggio. Le rielaborazioni gestionali diventano cruciali per rilevare eventuali criticità e/o squilibri economici, patrimoniali e finanziari, rischiando di compromettere la continuità aziendale e, conseguentemente, generare impatti sul bilancio dell'ente locale Provincia, dal quale Afol è totalmente controllata.

Il sistema dei controlli interni, tenuto conto della dimensione e della complessità dell'azienda, dovrà quindi continuare a supportare le strategie e l'operatività quotidiana, in particolare consentire:

- il presidio degli obiettivi strategici, volti ad assicurare che le scelte del management siano conformi alle direttive ricevute e all'oggetto che l'azienda si propone di perseguire, nonché a garantire la salvaguardia del patrimonio aziendale e a tutelare gli interessi degli stakeholders
- il presidio degli obiettivi operativi, con cui garantire l'efficacia e l'efficienza delle attività operative aziendali
- il presidio degli obiettivi del sistema di reporting formato da strumenti e dati attendibili e affidabili
- la conformità delle attività aziendali alla normativa applicabile
- la riduzione dei rischi connessi a potenziali difformità in partita doppia
- l'affidabilità dell'assetto amministrativo contabile e la sua idoneità alla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

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

Non di meno, risulterà fondamentale il supporto di tutte le risorse umane dell'area amministrativa che dovranno continuare a rispondere positivamente agli stimoli e agli input derivanti dal contesto in cui lavorano, confermando l'efficace supporto alla Direzione Amministrativa e rinnovando il considerevole sforzo di adeguamento e adattamento a nuove modalità di lavoro. Il prossimo esercizio (2024) richiederà anche investimenti in formazione mirata per le persone operanti nel settore

Piano Programma 2024

dell'amministrazione che saranno chiamate sempre più a comprendere e a partecipare agli accadimenti aziendali non solo in una dimensione amministrativa, ma soprattutto gestionale. Si ritiene che l'ingaggio delle risorse in un'ottica partecipativa possa risultare vincente per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un contesto difficile, ma che possa risultare stimolante e soddisfacente per le persone.

L'acquisizione e lo sviluppo di adeguate competenze consentiranno di migliorare l'affidabilità delle informazioni derivanti da un sistema contabile e gestionale in evoluzione e in espansione in conseguenza della crescita nella dimensione e complessità dell'azienda.

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

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

Sinteticamente gli obiettivi amministrativi si possono quindi così riassumere:

- 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.
- 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.

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

5.3 Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti

Garantire il consolidamento dell'area in funzione delle mutate esigenze aziendali

A seguito della nuova riorganizzazione dell'Area Tecnica e delle relative attività di competenza, considerate le specifiche e comprovate ragioni organizzative aziendali che hanno determinato la costituzione della nuova Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti si è dato corso alla consequenziale revisione delle procedure interne ed operative (Aggiornamento Regolamento degli Acquisti, nuovi flussi Docsuite, introduzione di nuova modulistica per le nomine RuP, Progettisti, ecc.), ai fini dell'adeguamento al Codice degli appalti ex DLgs. 50/2016 e s.m.i., ovvero:

- gestione di tutte le procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi fino ad un importo inferiore a 139.000 e lavori fino ad un importo inferiore a 150.000 euro, ivi inclusa l'adozione e sottoscrizione di tutti gli atti necessari richiesti dalla normativa vigente in materia e dai regolamenti interni, salvo incompatibilità connesse al ruolo o alla funzione attribuita;
- sottoscrizione, congiuntamente al Direttore Generale, di tutti gli atti concernenti le procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi per importo pari o superiore a 139.000 e lavori per un importo pari o superiore a 150.000 euro, salvo incompatibilità connesse al ruolo o alla funzione attribuita.

Congiuntamente all'Area Risorse Umane è stato tracciato il nuovo flusso degli acquisti aziendali sottosoglia in sinergia con il Regolamento degli acquisti di Afol Monza e Brianza.

Questo ha comportato una dinamica di acquisto più strutturata ed improntata sul ruolo e competenze del Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.) in conformità con i dettami del vecchio Codice degli Appalti n.50 del 2016 e delle Linee Guida Anac, poi rimodulata con l'entrata in vigore dal 1° Luglio 2023 del nuovo Codice degli Appalti n.36 del 2023 in Responsabile Unico di Progetto.

A decorrere dal 1° Luglio 2023, con l'entrata in vigore del Nuovo Codice degli Appalti, si sono avviate le procedure di formazione del personale e di adeguamento della modulistica in uso, in particolare per gli affidamenti diretti relative all'acquisto di beni e servizi sotto soglia, su piattaforma Sintel e Mepa, oltre alle gare in procedura aperta di competenza della Direzione Centrale Unica di Committenza della Provincia di Monza e Brianza.

5.3.1 Gestione del patrimonio

Garantire la corretta gestione del patrimonio immobiliare e l'implementazione del Piano di Manutenzioni, in coerenza con le previsioni del DLgs 81/2008.

Piano Programma 2024

Le sedi/unità operative di AFOL MB distribuite sul territorio della provincia di Monza e Brianza sono costituite da 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'inserimento di nuovo personale all'interno dei CPI, nelle more dei lavori di adattamento ed ampliamento delle strutture e/o nuove sedi CPI, Afol aveva avviato a tale situazione emergenziale mediante la sottoscrizione di due contratti di locazione dell'edificio ubicato in Monza in via Cernuschi n. 6 (per un totale di 230 mq.), attiguo alla sede già presente ed operativa di Via Cernuschi, 8.

Con l'apertura della nuova sede di Via Tommaso Grossi civ. 9 in Monza, prevista entro fine anno 2023, il personale delle sedi in locazione di via Cernuschi civ. 6 e la sede in comodato d'uso di via Bramante civ. 9, verrà trasferito definitivamente.

Le sedi accreditate afferenti al servizio al lavoro saranno per l'anno 2024:

- CPI di Cesano M. Corso Europa, 12B (comodato d'uso Comune di Cesano M.);
- Sede Politiche attive del lavoro, Monza - via Cernuschi, 8 (comodato d'uso Provincia MB);
- CPI di Seregno - Via Monte Bianco, 7 (comodato d'uso Provincia MB);
- CPI di Vimercate - Via Cavour, 72 (comodato d'uso Comune di Vimercate);
- Servizi al lavoro presso CFP "G. Marconi" Via De Amicis, 16 PT – Concorezzo (comodato d'uso comune di Concorezzo);
- Servizi al lavoro presso la sede del CFP "S. Pertini" Via Monte Rosa, 10 – Seregno (comodato d'uso Provincia MB);
- Servizi al lavoro presso la sede del CFP "G. Terragni" Via Tre Venezie, 63 - Meda (comodato d'uso gratuito Provincia MB).

Le sedi accreditate afferenti all'Area Formazione saranno per l'anno 2024:

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

Le attività di manutenzione e gestione del patrimonio sono state rimodulate al fine di garantire la continuità delle attività e dei servizi erogati in relazione alle esigenze aziendali in continuo cambiamento e di trasformazione.

A tal proposito, sulla scorta di segnalazioni e richieste dei responsabili delle sedi scolastiche nonché sulla scorta di costi storici sostenuti negli anni precedenti, per l'anno 2024 si prevedono interventi manutentivi programmati e ordinari specifici, in particolare per:

- il mantenimento e l'efficientamento dei laboratori dei Centri di formazione professionali;
- garantire gli adempimenti normativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (DLgs.81/08 e s.m.i.);
- prevenire atti vandalici all'interno delle sedi mediante programma di implementazione di impianti di allarme e sostituzione di serramenti di primo ingresso più performanti.

Durante il corso dell'anno 2023 si sono verificati eventi meteorologici particolarmente avversi con forti grandinate che hanno provocato ingenti danni alle coperture degli

Piano Programma 2024

edifici di Meda, Seregno e Monza. Sulla questione sono state attivate le denunce all'Assicurazione ed a Regione Lombardia. I lavori di ripristino delle sedi verranno eseguiti in parte nell'ultimo trimestre del 2023 mediante interventi di rifacimento del manto di copertura dei posti auto, della modifica dei sistemi di scarico delle acque meteoriche previa installazione delle linee vita previste dal DLgs. 81/08.

Inoltre per la sede di Meda, è stato necessario intervenire con la sostituzione della pavimentazione in linoleum danneggiato e reso impraticabile in seguito agli allagamenti al piano terra, mentre per il 2024 si prevedono interventi di rifacimento delle coperture in polycarbonato del patio di Meda e dei tunnel di collegamento dei laboratori e coperture parziale dei laboratori informatica di Seregno.

Per quanto concerne la gestione degli archivi cartacei "in house" è stata completata la fase di identificazione, catalogazione degli archivi cartacei delle sedi/unità operative, seguendo il criterio definito e condiviso da tutte le unità operative di Afol MB. È stato individuato presso la nuova sede di via Tommaso Grossi n. 9 in Monza, lo spazio che ospiterà l'archivio cartaceo. I lavori di realizzazione verranno ultimati nel 2024 e di conseguenza si procederà con il trasferimento dei faldoni tramite società specializzata e qualificata per il trasporto documentale autorizzato. Mentre per l'archivio "Out House", si conferma la necessità di mantenere l'attuale situazione di conservazione /custodia degli archivi cartacei del CFP Pertini e del CFP Terragni almeno per un ulteriore anno, nelle more della realizzazione del nuovo spazio archivio.

Nel corso dell'anno 2024 si prevedono interventi per l'ottenimento del certificato di prevenzione incendi presso la sede di Concorezzo, oltre ad avviare la progettazione per la sede di Seregno (CFP-CPI e Bakery).

5.3.2 Progetti Speciali

Garantire l'implementazione del Piano di Potenziamento dei CPI in relazione agli interventi di adeguamento infrastrutturale.

Richiamato:

- il DDP. n. 18 del 23-02-2021, con il quale la Provincia di Monza e della Brianza ha nominato Afol Monza Brianza, soggetto attuatore del "Piano di potenziamento dei Centri Per l'Impiego (CPI)", atto recepito con verbale dell'Amministratore Unico n. 14 del 04/03/2021;
- la Provincia di Monza e della Brianza con Determinazione Dirigenziale n. 983 del 25/05/2021 e n. 1057 del 14/06/2021 – Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego - DGR 3837 del 17/11/2020 – Programma Quadro Provinciale – Approvazione budget economico previsionale, ha aggiornato la programmazione provinciale approvando il budget complessivo pari a € 7.420.646,05. Atti recepiti con Verbali dell'Amministratore Unico n. 44 del 16/06/2021 e n. 46 del 21/06/2021;
- la Determinazione Dirigenziale Raccolta generale n. 1949 del 03/11/2021, la Provincia di Monza e della Brianza ha approvato l' "Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (Linee 5 e 6 del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego approvato con DGR n. 3837 del 17/11/2020)", recepita con Verbale dell'Amministratore Unico di Afol Monza e Brianza n. 77 del 05/11/2021, che definisce le modalità e le fasi operative per la gestione dell'implementazione infrastrutturale affidata dalla Provincia di Monza e della Brianza ad Afol Monza Brianza specificatamente per la linea 5 "Arredi delle sedi dei CPI e dotazione informatica dei CPI e per la linea 6 "Manutenzione, anche straordinaria, delle sedi dei CPI";

Piano Programma 2024

- l'Addendum all'Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, sottoscritto in data 07/06/2022 prot. n. 7195, che definisce le modalità di trasferimento delle risorse per le attività di implementazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego affidato dalla Provincia di Monza e della Brianza ad Afol Monza Brianza;
- l'art. 2 dell'“Accordo operativo per la gestione della implementazione infrastrutturale del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (Linee 5 e 6 del Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego approvato con DGR n. 3837 del 17/11/2020)”, in base al quale Afol Monza Brianza ha elaborato la proposta per l'affidamento di lavori/opere edili e impianti con relative tipologie di procedure e cronoprogramma;

Afol Monza Brianza, come previsto, ha predisposto un “Piano per l'affidamento di Incarichi di Progettazione definitiva, esecutiva, sicurezza in fase di progettazione, direzione lavori, CSE sicurezza in fase esecutiva, con relative tipologie di procedure e cronoprogramma”, approvato dalla Provincia di Monza e della Brianza con Determinazione Generale n. 2131 del 24/11/2021.

In riferimento al suddetto Piano, Afol Monza Brianza ha affidato gli incarichi di progettazione definitiva ed esecutiva, CSP-Sicurezza in fase di progettazione, DL-Direzione Lavori per le sedi di Monza, Cesano Maderno, Seregno, Vimercate, Meda nel mese di dicembre 2021 tramite Determine di Aggiudicazione.

In attuazione della PEC del Direttore Generale della Direzione Generale Istruzione, formazione, lavoro di Regione Lombardia, pervenuta ad Afol MB in data 12.06.2023 per conto di Provincia di Monza e Brianza, avente ad oggetto: “Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego M5C1 - Adempimenti connessi alla gestione, rendicontazione della spesa e monitoraggio del target PNRR”, come illustrato nelle diverse occasioni di incontro del Tavolo Direttori Lavoro e nel coordinamento regionale delle funzioni delegate, con Decreto del 6 agosto 2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, la quota pari a 400 milioni di euro degli 870,3 (467,2 milioni per il 2019 e 403,1 milioni per il 2020) stanziati dalla Legge n. 145/2018 per il potenziamento, anche infrastrutturale, dei Centri per l'Impiego (art. 1, c. 258) è stata posta a carico del PNRR nell'ambito della Missione 5 Componente 1 - Investimento 1 “Potenziamento dei Centri per l'Impiego”, per il finanziamento di progetti in essere, ossia già ricompresi nel Piano straordinario di potenziamento dei CPI di cui al DM 74/2019 come aggiornato dal DM 59/2020. Afol Monza e Brianza ha predisposto un programma di aggiornamento di tutte le progettazioni in essere per ottemperare all'applicazione del principio del DNSH ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 32 del 30 dicembre 2021 come modificata dalla Circolare 33 del 13 ottobre 2022, alla Misura M5C1 potenziamento dei Centri per l'Impiego” per l'applicazione del regime 2.

Gli stessi requisiti si applicano anche ai progetti in essere per i quali dovranno essere svolte azioni correttive in itinere ed ex post che si dovessero rendere necessarie per allineare i progetti a tali principi, come previsto dalla Circolare MEF 30/2022, anche attraverso un apposito Atto di riconducibilità della documentazione firmata dal RUP o Dirigente Responsabile in cui si attesti che la documentazione amministrativo-contabile di progetto afferisce all'intervento finanziato dal PNRR. La modalità per consentire tale riconduzione al PNRR sarà definita a partire dalle indicazioni che verranno prodotte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e messe a disposizione di tutti i soggetti attuatori e attuatori delegati della Missione M5C1.

Tutti gli interventi afferenti al Piano di Potenziamento dovranno attenersi da subito alle indicazioni PNRR e per quelli già avviati, ma ancora in una fase preliminare di realizzazione, andranno adottate tutte le misure possibili per garantirne la coerenza e semplificare il necessario processo di riconducibilità.

Piano Programma 2024

Con la DGR N° XII / 749 Seduta del 24/07/2023 avente ad oggetto: "piano di potenziamento dei centri per l'impiego di cui al dm 74/2019 e al dm 59/2020 – aggiornamento della dgr 3837 del 17 novembre 2020 alla luce dell'inserimento nel piano nazionale di ripresa e resilienza - m5.c1 investimento 1 "potenziamento dei centri per l'impiego" è stato adeguato il Piano di Potenziamento dei CPI, già in fase di attuazione, in relazione ai nuovi obiettivi introdotti dal PNRR, con particolare riferimento a:

- rafforzamento organizzativo attraverso un incremento della dotazione organica dovuta alla necessità di introdurre nuove figure professionali e di rafforzare le funzioni di coordinamento;
- adeguamento infrastrutturale e i sistemi informativi per conseguire una maggiore capillarità sul territorio regionale;
- capacità di qualificare l'attività dei Centri per l'Impiego anche in relazione agli obiettivi di GOL con particolare riferimento alla formazione, agli osservatori e ad una comunicazione più efficace verso gli utenti;

Alla luce di quanto sopra richiamato, Afol Monza e Brianza ha recepito le ultime indicazioni di Regione Lombardia per le progettazioni in itinere per le sedi dei CPI, compreso l'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Meda.

Pertanto si prevedono le seguenti fasi di attività da qui a tutto il 2024:

Nuova sede di Monza (via Tommaso Grossi):

Il progetto di ristrutturazione dell'edificio di via Tommaso Grossi si pone l'obiettivo di adattare la struttura esistente all'insediamento delle sedi di due enti pubblici che operano sul territorio:

- Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro (Afol)
- Provincia di Monza e Brianza, settore Lavoro.

Attività svolte o in corso di definizione:

- Con verbale del 7.03.2023, prot. N. 3019 del 7.03.2023, è stata disposta la consegna dei lavori alla ditta ABE SRL, e le lavorazioni previste per i piani fuori terra si concluderanno entro il primo dicembre 2023, con inaugurazione della Sede, mentre il piano seminterrato resterà oggetto di lavorazioni per qualche mese.

Ampliamento sede di Meda (via tre Venezie 63):

L'edificio realizzato alla fine degli anni novanta come edificio scolastico è ubicato in via Tre Venezie al n. 63 a Meda (MB). Attualmente l'edificio ospita il Centro di Formazione Professionale Giuseppe Terragni e alcuni uffici di AFOL Monza e Brianza. Da un punto di vista volumetrico e distributivo l'edificio è molto articolato; un grande spazio centrale a doppia altezza con copertura trasparente funge da piazza di distribuzione centrale e su questo spazio si innestano i volumi delle varie aule e dei laboratori.

Il progetto si pone l'obiettivo di riorganizzare alcuni spazi interni e di aumentare gli spazi a disposizione di AFOL Monza e Brianza senza pregiudicare gli spazi attualmente in uso al Centro di Formazione Professionale. I nuovi spazi ad uso ufficio saranno reperiti con la realizzazione di un nuovo volume mediante la chiusura della porzione di superficie ora adibita a terrazzo (porzione di edificio in tinta gialla nella seguente planimetria) e la modifica distributiva dell'attuale sala multiuso al fine di garantire il collegamento fra i nuovi uffici ed il resto dell'edificio. L'edificio si trova tra la via Tre Venezie e via Gorizia, in un'area esterna al centro del Comune di Meda in località "Meda Sud".

Piano Programma 2024

Attività svolte o in corso di definizione:

- A seguito dell'inserimento del progetto in ambito PNRR, è stato aggiornato il progetto esecutivo ed è in fase di pubblicazione il bando di gara dei lavori da parte della Centrale Unica Appalti della Provincia di Monza e Brianza. Si prevede di realizzare gli interventi entro l'autunno 2024.

Ampliamento sede di Seregno (via Monterosa 10):

L'obiettivo di AFOL è di realizzare un ampliamento e riorganizzare gli spazi dedicati al Centro per L'Impiego all'interno dell'edificio esistente. L'edificio in ampliamento, su un solo livello, ospiterà il nuovo ingresso per il Centro per l'impiego e i collegamenti con gli uffici esistenti. Sarà un edificio articolato ma con spazi continui e ben leggibili.

Programma nuovo edificio in ampliamento all'esistente:

- Uffici del tipo "back office" per 2 impiegati
- Uffici del tipo "front office" per 15 impiegati
- 1 sala convegni/multifunzione

Programma di riorganizzazione dell'edificio esistente - attività svolte o in corso di definizione:

- Il progetto esecutivo aggiornato in ambito PNRR e riadattato al nuovo codice degli appalti, è in fase di revisione da parte della CUC della Provincia di MB per poi dar seguito alla pubblicazione del bando di gara;
- Si stima di completare i lavori nel Dicembre 2024 e di collaudare la nuova ala entro i successivi 3/6 mesi.

Restauro-ristrutturazione sede di Vimercate (via Ponti 13/15 A):

Il progetto denominato: "intervento di restauro e ristrutturazione della sede situata in via Ponti 13/15 a Vimercate (mb) centro per l'impiego della provincia di monza e della brianza" è stato elaborato per soddisfare integralmente, sia le esigenze funzionali di AFOL, sia i requisiti in termini di comfort termico e acustico oltre che i parametri dei Criteri Ambientali Minimi 2017 e requisiti PNRR. A piano terra si prevede di demolire alcune tramezzature per organizzare con pareti vetrate degli angoli per il ricevimento del pubblico. Vengono posizionati l'ascensore e una scala di accesso a piano primo esterna che ha funzione anche di uscita di emergenza. A piano primo si prevede la realizzazione di un'aula per i corsi di formazione e altri uffici amministrativi. Viene rimosso il tetto in lamiera sostituendolo con un terrazzo piano che collega la scala esterna con il corridoio che serve l'aula.

Attività svolte o in corso di definizione:

- Il progetto esecutivo è stato completato ed aggiornato ai requisiti PNRR, Missione 5, componente 1;
- Il progetto verrà sottoposto a nuovo parere da parte dell'Organo di Tutela;
- Seguirà la trasmissione in Provincia per gli atti di competenza e pubblicazione del bando di gara;
- Prevista la realizzazione dei lavori durante l'anno 2024 con completamento e collaudo nei primi mesi del 2025;
- Nel 2025 è previsto il trasferimento dell'attuale sede del CPI in via Cavour presso la nuova sede di proprietà comunale in via Ponti, 15.

Piano Programma 2024

Riorganizzazione sede di Cesano Maderno (Corso Europa):

Il progetto prevede la riorganizzazione interna dell'immobile esistente a Cesano Maderno in Corso Europa angolo via Cooperazione. L'edificio è di proprietà del Comune di Cesano Maderno. L'obiettivo di AFOL è di utilizzare gli spazi a propria disposizione per:

- Uffici del tipo "back office" per 9 impiegati
- Uffici del tipo "front office" per 15 impiegati
- 1 sala multifunzione divisibile

Attività svolte o in corso di definizione:

- In data 29/09/2023 è stata avviata la progettazione definitiva/esecutiva in ambito PNRR;
- Si prevede di approvare il progetto esecutivo per dare avvio alla gara d'appalto entro i primi mesi del 2024;
- Le lavorazioni previste per il miglioramento energetico dello stabile non consentono di mantenere operativo il centro durante il cantiere, pertanto gli operatori verranno trasferiti temporaneamente in altra struttura;
- Si stima di completare le opere entro metà 2025 per poi dar seguito ai collaudi che consentiranno la riapertura del Centro per l'Impiego.

Impresa formativa; Bakery – sala Bar

Il progetto impresa formativa prevede la realizzazione di una Bakery – Sala Bar, al piano seminterrato del CFP Pertini di Seregno, gli spazi destinati alla realizzazione del progetto, sono l'attuale aula Magna, una aula didattica adiacente e per i servizi accessori una porzione dell'attuale archivio/area deposito. Sono stati completati le fasi di aggiudicazione e di affidamento dei lavori relativi al progetto. Sono stati presentate le pratiche autorizzative e/o di pareri agli enti competenti (Comune e VVF), definiti e nominate le figure di cantiere, entro i prossimi giorni avranno inizio i lavori di adeguamento edili architettonici e impiantistici, Sono stati effettuati un sopralluogo per presa visione dell'area cantiere, e un successivo sopralluogo con il direttore tecnico / di cantiere per la verifica dell'apprestamento cantieristico.

Per lo stesso progetto è stata completata la attività di indagine e di affidamento per la fornitura delle macchine ed attrezzature di laboratorio e di arredo di Bakery – sala Bar. Sono stati effettuati i contatti con l'appaltatore, così come è stato effettuato un sopralluogo per presa visione della modalità logistica e distributiva, verifica di adeguatezza dei percorsi e passaggi per la consegna delle attrezzature. Nel corso del mese di ottobre sarà formalizzato il contratto di fornitura. Si prevede la chiusura dei lavori entro il primo trimestre 2024.

5.3.3 Piano triennale Lavori, Servizi e Forniture

Garantire la gestione degli approvvigionamenti in tema di lavori, servizi e forniture come previsto dal nuovo codice degli appalti e dalla convenzione con la cuc, e come pianificato nel Piano triennale Lavori, Servizi e Forniture, presidiando la correttezza amministrativa dei processi di acquisto.

Di seguito si riportano le previsioni di gara relative al piano triennale di lavori 2024/2026 di importo superiore ai 100K:

Piano Programma 2024

Azienda	Direzione di competenza	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla nuova procedura di affidamento	Descrizione dell'acquisto	Durata del contratto (in mesi)	PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI									
					STIMA DEI COSTI DEI LAVORI								Totale con IVA	IVA
					Prima annualità		Seconda annualità		Terza annualità		2026 Terzo anno IVA esclusa	2026 Terzo anno IVA compresa		
					2024 Primo anno IVA esclusa	2024 Primo anno IVA compresa	2025 Secondo anno IVA esclusa	2025 Secondo anno IVA compresa						
AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2026	Interventi di manutenzione straordinaria per l'ottenimento del certificato di prevenzione incendi presso il CFP-CPI di Seregno	12 (360gg)	0,00 €	0,00 €	0,00 €		656.250,00 €	750.000,00 €	750.000,00 €	22,00%		
AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2025	Interventi di manutenzione straordinaria per l'ottenimento del certificato di prevenzione incendi presso il CFP di Concorezzo	12 (360gg)	- €	- €	90.000,00 €	109.800,00 €	106.153,90 €	106.153,90 €	215.953,90 €	22,00%		
AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2024	Interventi di sostituzione dei serramenti e messa in sicurezza degli accessi relativi alle sedi Afol di Meda e Seregno			85.400,00 €		85.400,00 €			170.800,00 €	22,00%		

Piano Programma 2024

AFOL Monza e Area Patrimonio Progetti Speciali e	2024	Accordo quadro manutenzione ordinaria Sedi Afol	12 (365 gg)	52.000,00 €	52.000,00 €	0,00 €	- €	104.000,00 €	22,00%
AFOL Monza e Area Patrimonio Progetti Speciali e	2024	Accordo quadro manutenzione ordinaria Sedi Afol	12 (365 gg)		52.000,00 €	0,00 €	52.000,00 €	104.000,00 €	22,00%

PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI - PIANO POTENZIAMENTO CPI													
Azienda	Direzione di competenza	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla nuova procedura di affidamento	Descrizione dell'acquisto	Durata del contratto (in mesi)	IMPORTO INTERVENTO						Totale con IVA	IVA	
					Prima annualità		Seconda annualità		Terza annualità				
					2024 Primo anno IVA esclusa	2024 Primo anno IVA compresa	2025 Secondo anno IVA esclusa	2025 Secondo anno IVA compresa	2026 Terzo anno IVA esclusa	2026 Terzo anno IVA compresa			
AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2023	LAVORI DI AMPLIAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DELL'OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO SEDE AFOL DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA SITA IN MEDA (MB), VIA TRE VENEZIE N. 63 CUP: I25E21000100002	6 (180 gg)	€	615.000,00	0,00 €			0,00 €		615.000,00 €	22,00 %

Piano Programma 2024

AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2023	"RIADATTAMENTO E AMPLIAMENTO DELLA SEDE SITUATA IN VIA MONTEROSA 10, A SEREGNO (MB) - CENTRO PER L'IMPIEGO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA" CUP: I25H21000190002	12 (365gg)		1.550.000,00 €	0,00 €	€ -	0,00 €	€ -	1.550.000,00 €	22,00 %
AFOL Monza e Brianza	Area Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	2023	INTERVENTO DI RESTAURO E RISTRUTTURAZIONE DELLA SEDE SITUATA IN VIA PONTI 13/15 A VIMERCATE (MB) - CENTRO PER L'IMPIEGO DELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA CUP: I46I21000000002	12 (365 gg)		1.225.000,00 €	0,00 €	€ -	0,00 €	€ -	1.225.000,00 €	10,00 %
AFOL Monza e	Area Patrimonio,	2023	Manutenzione straordinaria di adattamento e di adeguamento - Corso Europa 12B - Cesano Maderno	11(330gg)	0,00 €	603.900,00 €	0,00 €	603.900,00 €	0,00 €	€ -	603.900,00 €	22,00 %

Piano Programma 2024

Di seguito si riportano le previsioni di gara relative al piano triennale di beni e servizi 2024/2026 di importo superiore ai 40K:

PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI												
Direzione di competenza	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla procedura di affidamento	Descrizione dell'acquisto	Settore	Durata del contratto (in mesi)	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento di contratto in essere	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						Totale (IVA incl.)
						Anno 2024 (IVA incl.)	Anno 2024 (IVA escl.)	Anno 2025 (IVA incl.)	Anno 2025 (IVA escl.)	Anno 2026 (IVA incl.)	Anno 2026 (IVA incl.)	
						Primo anno (IVA incl.)	Primo anno (IVA escl.)	Secondo anno (IVA incl.)	Secondo anno (IVA escl.)	Terzo anno (IVA incl.)	Terzo anno (IVA escl.)	Totale (IVA incl.)
TECNICA	2024	Incarico di CSP -CSE , Interventi di sostituzione dei serramenti e messa in sicurezza degli accessi relativi alle sedi AFOL Meda e Seregno	SERVIZI	12	no	42.700,00 €	35.000,00 €					42.700,00 €
TECNICA	2024	Incarico di progettazione interventi per l'ottenimento del Cert.Prev.Incendi _Concorezzo	SERVIZI	12	no	36.600,00 €	30.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	36.600,00 €
TECNICA	2024	Incarico di progettazione interventi per l'ottenimento del Cert.Prev.Incendi _Seregno	SERVIZI	12	no	169.580,00 €	139.000,00 €					169.580,00 €
TECNICA	2024	Incarico interventi di Manutenzione Ordinaria OG1 edile sedi Manutenzione OG11 impianti tecnici - CSP - DL e CSE	SERVIZI	12	no	104.000,00 €	85.245,90 €					104.000,00 €
HR	2024	Formazione al personale e obbligatoria 2024	SERVIZI	12	no	40.000,00 €	32.786,89 €					40.000,00 €

Piano Programma 2024

HR	2025	Formazione al personale e obbligatoria 2024	SERVIZI	12	no		0,00 €	40.000,00 €	32.786,89 €			40.000,00 €
HR	2026	Formazione al personale e obbligatoria 2024	SERVIZI	12	no		0,00 €			40.000,00 €	32.786,89 €	40.000,00 €
HR	2024	Fornitore paghe	SERVIZI	36	no	170.678,00 €	139.900,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	170.678,00 €
FORMAZIONE	2024	servizio di integrazione scolastica gli alunni diversamente abili frequentanti i corsi di qualifica e diploma professionale presso l'Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro della Provincia di Monza e della Brianza per n. 2 anni	SERVIZI	24	no	313.293,55 €	256.797,99 €					313.293,55 €
FORMAZIONE	2024	servizio di collaborazione, sorveglianza e movimentazione attrezzature materiale scolastico ai piani, aule e laboratori dei centri di formazione professionale "Pertini" di Seregno, "Terragni" di Meda, e "Marconi" di Concorezzo,	SERVIZI		si	330.404,00 €	270.822,95 €					330.404,00 €
FORMAZIONE	2026	servizio di collaborazione, sorveglianza e movimentazione attrezzature materiale scolastico ai piani, aule e laboratori dei centri di formazione professionale "Pertini" di Seregno, "Terragni" di Meda, e "Marconi" di Concorezzo,	SERVIZI		no		0,00 €			330.404,00 €	270.822,95 €	330.404,00 €
TECNICA	2024	fornitura di gas da riscaldamento TOMMASO GROSSI	FORNITURA		no	45.000,00 €	36.885,25 €					45.000,00 €

Piano Programma 2024

TECNICA	2024	fornitura di gas da riscaldamento i Meda	FORNIT URA	si	109.800,00 €	90.000,00 €				109.800,00 €	
TECNICA	2025	fornitura di gas da riscaldamento i Meda	FORNIT URA	si		0,00 €	109.800,0 0 €	90.000,0 0 €		109.800,00 €	
TECNICA	2026	fornitura di gas da riscaldamento i Meda	FORNIT URA	si		0,00 €			109.800,00 €	90.000,00 €	109.800,00 €
TECNICA	2025	fornitura di gas da riscaldamento TOMMASO GROSSI	FORNIT URA	si		0,00 €	45.000,00 €	36.885,25 €			45.000,00 €
TECNICA	2026	fornitura di gas da riscaldamento TOMMASO GROSSI	FORNIT URA	si		0,00 €			45.000,00 €	36.885,25 €	45.000,00 €
TECNICA	2024	Fornitura di energia termica anno 2024 tramite teleriscaldamento sede di Seregno	FORNIT URA	si	91.500,00 €	75.000,00 €					91.500,00 €
TECNICA	2025	Fornitura di energia termica anno 2025 tramite teleriscaldamento sede di Seregno	FORNIT URA	si		0,00 €	91.500,00 €	75.000,00 €			91.500,00 €
TECNICA	2026	Fornitura di energia termica anno 2025 tramite teleriscaldamento sede di Seregno	FORNIT URA	si		0,00 €			91.500,00 €	75.000,00 €	91.500,00 €
FINANZIARIA	2024	Acquisto gestionale aziendale	FORNIT URA	no	170.000,00 €	139.344,26 €					170.000,00 €

Piano Programma 2024

PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI - PIANO POTENZIAMENTO CPI												
Direzione di competenza	Annualità nella quale si prevede di dare avvio alla nuova procedura di affidamento	Descrizione dell'acquisto	Settore	Durata del contratto (in mesi)	L'acquisto è relativo a nuovo affidamento o di contratto in essere	STIMA DEI COSTI DELL'ACQUISTO						Totale
						Anno 2024 IVA incl.	Anno 2024 IVA escl.	Anno 2025 IVA incl.	Anno 2025 IVA escl.	Anno 2026 IVA incl.	Anno 2026 IVA escl.	
TECNICA	2024	servizio di pulizia e sanificazione, a ridotto impatto ambientale, degli stabili dell'agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro (A.F.O.L.) Monza Brianza - SEDE di via Tommaso GROSSI 9	SERVIZI	12	no	50.000,00 €	40.983,61 €					50.000,00 €
TECNICA	2025	servizio di pulizia e sanificazione, a ridotto impatto ambientale, degli stabili dell'agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro (A.F.O.L.) Monza Brianza - SEDE di via Tommaso GROSSI 9	SERVIZI	12	no			50.000,00 €	40.983,61 €			50.000,00 €
TECNICA	2026	servizio di pulizia e sanificazione, a ridotto impatto ambientale, degli stabili dell'agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro (A.F.O.L.) Monza Brianza - SEDE di via Tommaso GROSSI 9	SERVIZI	12	no					50.000,00 €	40.983,61 €	50.000,00 €

Piano Programma 2024

TECNICA	2024	ACQUISTO ARREDI SEDI VIMERCATE, SEREGNO E CESANO MADERNO	FORNITURA	6		0,00 €	195.000,00 €	162.192,00 €	0,00 €	40.983,61 €	195.000,00 €
TECNICA	2024	servizio di pulizia e sanificazione, a ridotto impatto ambientale, degli stabili dell'agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro (A.F.O.L.) Monza Brianza - SEDE di SEREGNO via monterosa 10, VIMERCATE via Ponti 13/15 e Cesano M.	SERVIZI	12	no		50.000,00 €	40.983,61 €			50.000,00 €
TECNICA	2025	servizio di pulizia e sanificazione, a ridotto impatto ambientale, degli stabili dell'agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro (A.F.O.L.) Monza Brianza - SEDE di SEREGNO via monterosa 10, VIMERCATE via Ponti 13/15 e Cesano M.	SERVIZI	12	no				50.000,00 €	40.983,61 €	50.000,00 €
TECNICA	2026										

Afol Monza e Brianza, nell'ambito dei programmi sopra citati, si avvarrà della consolidata sinergia sviluppata negli anni con la CUC della Provincia di Monza e Brianza, Convenzione 2022-2024 soggetto aggregatore Provincia Monza Brianza, per l'espletamento delle gare relative al fabbisogno di lavori, servizi e forniture per appalti e concessioni con importo superiore ai 150k di € per i lavori e superiore alle soglie comunitaria per servizi e forniture ovvero di 140 K di €.

5.4 Eventi e comunicazione

1. Supporto nello sviluppo di un approccio aziendale “sostenibile”, favorendo la co-costruzione tra chi lavora in AFOL di una cultura della sostenibilità in ottica ESG:

Afol dal 2022 ha avviato un processo di valorizzazione del proprio agire secondo i principi di sostenibilità enunciati nei 17 obiettivi dell'agenda 2030 dell'ONU, incentivando comportamenti in linea e sviluppando una campagna di comunicazione anche con la realizzazione nel 2022 del video “Trasparenza e sostenibilità”, contenente un bilancio delle azioni intraprese in ambito sociale e ambientale, e nel 2023 del video “Report 2022: territorio, ambiente, sostenibilità”.

Nel 2024 si proseguirà in tale direzione, rafforzando i sistemi di monitoraggio e rendicontazione delle “azioni sostenibili”.

In linea con il Piano Azioni Positive, continuerà pertanto la sensibilizzazione sulle tematiche sociali e ambientali, non solo nei confronti degli stakeholders esterni ma anche interni, condividendo gli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Si prevede di realizzare iniziative per sensibilizzare alla sostenibilità, partendo dai dipendenti, tramite la costruzione di un concetto condiviso di sostenibilità, ovvero la definizione di principi e azioni che guideranno AFOL nel suo percorso. Seguiranno iniziative di formazione e informazione, al fine di mettere in atto azioni concrete durante l'attività lavorativa rivolte ai dipendenti.

12. Definire e attuare il piano di comunicazione aziendale, in coerenza alle strategie di comunicazione dei Centri per l'Impiego, definiti ai tavoli di coordinamento regionale per l'attuazione del Piano Strategico dei Centri per l'Impiego di Regione Lombardia, proseguendo altresì l'integrazione degli strumenti a disposizione dell'utente - clusterizzati per target -, per conoscere e utilizzare i servizi di AFOL favorendo l'accessibilità dai diversi device e migliorando “l'esperienza” dell'utente, anche attraverso l'uso di nuove tecnologie, quali la realtà aumentata o la realtà virtuale, per un'immediata comprensione e “visualizzazione” dell'erogazione dei servizi;

Il piano di comunicazione aziendale, strumento attraverso il quale programmare le attività da svolgere e da monitorare in ambito di comunicazione, consente di delineare la strategia comunicativa da perseguire nei confronti dei target/stakeholders individuati. Definisce, dunque, le modalità e gli strumenti da impiegare per comunicare sia all'interno dell'azienda che all'esterno. Nel 2024 si vuole incrementare l'attenzione posta ai diversi target, per favorire un maggior coinvolgimento e una maggior conoscenza dei servizi offerti da AFOL MB. Uno degli strumenti che l'azienda ha iniziato a sviluppare è la realtà aumentata, la quale consentirà agli utenti di “visitare” virtualmente le sedi di AFOL e di interagire con i focus, ovvero con degli approfondimenti di diverse tipologie (video, testi, pop-up informativi ecc...). Il Piano di Comunicazione aziendale sarà sviluppato, con particolare riferimento ai servizi erogati dai Centri per l'Impiego, in stretto raccordo con le strategie di comunicazione definite ai tavoli di coordinamento regionale per l'attuazione del Piano Strategico dei Centri per l'Impiego e le politiche attive del Lavoro di Regione Lombardia.

13. Proseguire lo sviluppo delle modalità di comunicazione interna, attraverso il costante aggiornamento e utilizzo della intranet aziendale;

Piano Programma 2024

AfolNet, la intranet di AFOL MB, dal suo lancio a settembre 2022 si è rivelata uno strumento molto efficiente per la pubblicazione e la diffusione di documenti aziendali, regolamenti, informazioni e notizie, formazione sul lavoro. Oltre a continuare il periodico aggiornamento dei contenuti e l'invio delle news, al fine di mantenere la intranet come punto di riferimento per la ricerca di qualsiasi informazione che ruota attorno al mondo di AFOL MB, saranno sviluppati, in continuità con gli anni passati, ulteriori funzioni, soprattutto a fronte dei feedback e suggerimenti proposti dal personale dell'agenzia.

16. Monitorare e aggiornare l'attuazione e l'applicazione dell'immagine coordinata

Nel 2023 Afol ha adottato il brand book aziendale al fine di garantire un coordinamento della propria immagine e di rendere riconoscibile il logo aziendale. Per garantire coerenza e coesione nell'aspetto visivo e nella comunicazione aziendale, perdurerà un'azione di sensibilizzazione sull'uso corretto dell'immagine coordinata anche attraverso la intranet aziendale, spiegando l'importanza della coerenza visiva e come essa contribuisce alla percezione dell'azienda. Sarà cura dell'ufficio comunicazione fornire feedback positivi e correttivi in modo costruttivo.

17. Potenziare le relazioni e i rapporti di collaborazione con gli stakeholder aziendali.

La collaborazione con gli stakeholder è un processo continuo che richiede impegno e dedizione costante. Una relazione forte e collaborativa con gli stakeholder può portare risultati positivi per tutte le parti coinvolte. Nel 2023 si è posta maggior attenzione alle relazioni attraverso un gran numero di recruiting day in partnership con aziende, Comuni e Agenzie per il Lavoro al fine di favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro, e realizzando eventi nell'ambito scolastico - "Spring Festival", "Fuori Salone", "Scuola e aziende".

In considerazione dei risultati ottenuti, in particolare tra Istituzioni, aziende e cittadini, nel piano di comunicazione del 2024 saranno pianificati azioni che daranno continuità a quanto avviato nel corso del 2023.

5.5 Sistema informativo e informatico aziendale

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

1. Proseguire lo sviluppo del sistema informatico e informativo aziendale, attraverso l'aggiornamento dei sistemi hardware e software e l'implementazione di nuovi sistemi informatici e informativi coerenti con lo sviluppo delle sedi e dei servizi erogati.

I sistemi Informatici e informativi presentano spesso numerosi elementi che accrescono la loro complessità, come la presenza di numerose esigenze spesso in ambiti diversi fra di loro e la presenza di requisiti non funzionali, quali quelli di usabilità, prestazioni, costo e affidabilità.

Inoltre, 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.

L'area IT, sotto la guida del responsabile alla transizione al digitale si occupa della gestione, manutenzione ed esercizio dei sistemi informativi e informatici aziendali, identifica esigenze organizzative e informative, pianifica e sviluppa progetti di miglioramento dei sistemi IT e garantisce la qualità ed il rispetto dei requisiti di legge. Propone, inoltre, spinte al cambiamento evolutivo, che pone le basi per creare competenze, e che progetta soluzioni combinando al meglio le risorse dell'information technology.

2. Garantire e consolidare i servizi di manutenzione dei sistemi Informatici e informativi, di assistenza al personale, attraverso l'utilizzo di un sistema di ticketing, oltre al coordinamento sull'utilizzo di tutte le risorse tecnologiche tra tutte le aree aziendali.

Negli uffici e nei laboratori didattici di Afol sono presenti circa 220 Notebook, 250 PC Desktop e oltre circa 1200 apparati tra stampanti, firewall e altri dispositivi collegati nella rete Lan. Tutta questa tecnologia necessita di un costante monitoraggio e apporto manutentivo.

Lo staff IT opera costantemente al supporto dei dipendenti dell'azienda attraverso un servizio di assistenza e manutenzione oltre 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 consisteranno nel:

- 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 e altri dispositivi di sicurezza 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 di digitalizzazione e dematerializzazione (Codice dell'amministrazione digitale – D.Lgs. n. 82/2005) quale processo qualificante di efficienza e trasparenza, a garanzia della gestione dei flussi documentali e consentire la corretta registrazione di protocollo oltre che alla corretta archiviazione e conservazione.

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, Flusso Acquisti di beni e servizi, Gestione dei Fascicoli fatturazione elettronica, gestione centralizzata delle PEC, etc..) 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.

L'area IT in cooperazione con il fornitore del Gestionale Documentale opera alla personalizzazione dell'applicativo attraverso le seguenti azioni di sintesi:

- Creazione e modifica dei flussi Documentali
- Creazione e modifica dei flussi di "visti" e firma digitale
- Personalizzazione di Fascicoli
- Interfaccia tra gestionale documentale e gestionale economico-finanziario
- Gestione degli Utenti e gruppi.

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).

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";
- implementare soluzioni per supportare la sicurezza dei dati coerenti con il nuovo Regolamento UE 2016/679 (GDPR).
- Garantire la conformità indicate nelle misure minime di Sicurezza emanate da Agid
- Progettare soluzioni per aumentare la sicurezza aziendale e minimizzare la probabilità di Data Breach.

5. Promuovere e supportare l'utilizzo delle tecnologie digitali e l'utilizzo del Cloud per il miglioramento dei livelli di servizio, accessibilità e sicurezza come da direttive Agid.

In coerenza con la Strategia per la crescita digitale del Paese e il Piano Triennale per l'informatica nella PA, la strategia Cloud delineata da AGID prevede un percorso di qualificazione per i soggetti pubblici e privati che intendono fornire servizi cloud alla Pubblica amministrazione, nel rispetto dei seguenti principi:

- miglioramento dei livelli di servizio, accessibilità, usabilità e sicurezza;
- interoperabilità dei servizi nell'ambito del modello Cloud della PA;
- resilienza, scalabilità, «reversibilità» e protezione dei dati;

L'adozione dell'infrastruttura cloud consente, infatti, di migliorare l'efficienza operativa dei sistemi IT, di conseguire significative riduzioni di costi, di rendere più semplice ed

Piano Programma 2024

economico l'aggiornamento dei software, di migliorare la sicurezza e la protezione dei dati e di velocizzare l'erogazione dei servizi a cittadini e imprese oltre all'efficientamento dei processi aziendali.

È in atto il trasferimento di tutte le cartelle di rete su Cloud SharePoint che potenzia il lavoro di squadra con siti dei team dinamici e produttivi per ogni team di progetto, reparto e ufficio. Condivide file, dati, notizie e risorse. Permette la Collaborazione in tutta sicurezza tra i dipendenti all'interno e all'esterno dell'azienda, su PC e dispositivi mobili. SharePoint è presente in Microsoft 365 ed è come luogo sicuro in cui archiviare, organizzare, condividere e accedere alle informazioni da qualsiasi dispositivo. Tutto ciò che serve è un Web browser.

Altra importante attività è volta al backup Cloud To Cloud per ciò che riguarda il backup della posta, dati personali e dati aziendali condivisi. Ciò sarà possibile attraverso una soluzione che faciliti il backup "Cloud To Cloud" in un'unica consolle da cui gestire i Job di backup con la possibilità di storicizzare tali Job e attivare eventuali restore ad hoc.

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

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 IT supporta i CFP nella digitalizzazione didattica attraverso schermi multimediali nelle aule, monitorando la rete Wi-Fi, aggiornando i notebook a disposizione dei docenti e predisponendo spazi virtuali per lo scambio di documenti.

Consolidare l'utilizzo di Microsoft Teams come strumento facilitatore delle dinamiche didattiche sia in presenza, in DAD che in modalità Blended.

Inoltre, l'intento aziendale è consolidare 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.

7. Gestire il processo della conservazione digitale coerentemente con le indicazioni normative a garanzia della integrità, affidabilità, leggibilità e reperibilità dei documenti digitali.

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.

La conservazione digitale della documentazione garantisce autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità, reperibilità dei documenti.

L'**AGID** (Agenzia per l'Italia Digitale) ha emanato le nuove direttive riguardanti la conservazione digitale. Le nuove linee guida puntano a disciplinare natura e funzione del sistema di conservazione, modelli organizzativi, ruoli e funzioni dei soggetti coinvolti, offrendo inoltre una descrizione particolareggiata dell'intero processo.

In questo contributo approfondiremo il **tema della conservazione digitale** e le modifiche che interessano il ruolo del responsabile.

Afol, in sinergia con gli sviluppatori del sistema documentale e di conservazione, sta approntando la revisione al manuale di conservazione e tutte le modifiche tecniche al software di gestione e conservazione.

8. Promuovere l'utilizzo di dati e applicazioni condivise in cloud attraverso l'utilizzo Microsoft 365 ai fini di un aumento dell'efficienza della collaborazione e la produttività dei dipendenti.

L'espansione di Afol ha reso sempre più necessaria la diffusione della cultura aziendale e la condivisione delle informazioni necessarie per il business ai dipendenti presenti nelle varie sedi. La piattaforma cloud Microsoft 365 offre un'enorme insieme di potenziali vantaggi per l'azienda e per il lavoro di tutti i giorni. Vantaggi che vanno dalla parte di collaborazione a quella di comunicazione interna, il tutto per migliorare il processo produttivo e ridurre i tempi di progettazione e generazione di documentazione condivisa. È possibile accedere ad Microsoft 365 ovunque si disponga di una connessione Internet. I documenti e le informazioni che salvi nel **cloud storage** sono completamente al sicuro. Nessuna preoccupazione per i tuoi dati sensibili che sono protetti da avanzati sistemi di rilevamento delle minacce.

9. Sviluppare un sistema di monitoraggio, aggiornamento e integrità degli asset tecnologici.

Fondamentale è il continuo aggiornamento degli asset tecnologici per garantirne l'integrità e l'efficienza. Ciò è espletato da apposito applicativo di Remote Monitoring e Management che:

- Monitora i dispositivi in tempo reale e avvisa automaticamente i tecnici quando si verifica un problema in modo che possano risolverlo più rapidamente e ridurre al minimo l'impatto sull'utente finale
- Corregge automaticamente le vulnerabilità dei sistemi operativi Windows, MacOS e Linux e aggiorna automaticamente oltre 200 applicazioni di terze parti
- Automatizza completamente il rilevamento e la risoluzione dei problemi degli endpoint come servizi interrotti, riavvii mancati, porte aperte e applicazioni mancanti con distribuzioni di script basate sulle condizioni.

Si sta sviluppando strumenti atti a monitorare l'infrastruttura e le attività della rete LAN aziendale. Un aumento delle sedi e dei dipendenti genera una maggiore quantità di traffico, nonché un aumento del numero dei dispositivi in uso, il che si traduce automaticamente in colli di bottiglia. Con un monitoraggio costante, si può capire dove c'è un collo di bottiglia o apparato che non sta funzionando bene e intervenire per tempo, minimizzando i tempi di attesa o blocco attività.

Tutti i dispositivi aziendali, PC, Notebook e altro potranno essere monitorati e aggiornati in termini di patch per la sicurezza per impedire l'ingresso di virus e\o malware.

Tra gli obiettivi del monitoraggio:

- Analisi della rete e diagnostica, velocizza le procedure di risoluzione dei problemi sulle applicazioni, sistemi operativi, hardware, SNMP, evitando e prevedendo problemi in futuro.
- Verifica i tempi di attività di tutti i server: server FTP, server di posta, server DNS, SQL, server virtuali, del tuo sito Web, le cause degli arresti anomali, con statistiche, grafici log.

Piano Programma 2024

- Monitoraggio di ambienti Vmware.
- Monitorare l'hardware presente nella rete. CPU, RAM, dischi rigidi, stampanti, router, switch e altro. Messaggi e avvisi prima che si verifichino problemi.
- Monitorare ambienti Active Directory.

10. Mantenere e sviluppare la dotazione tecnologica del personale, le periferiche di Output, e la connettività telefonia\dati e dei centralini delle sedi.

Fondamentale l'apporto dei tecnici IT al monitoraggio della dotazione del personale, gli strumenti necessari per rendere la prestazione lavorativa sia in sede che in Smart Working. Tutti gli strumenti sono parametrizzati per:

- Lavorare da tutte le sedi di Afol
- Lavorare in sicurezza in Smart Working attraverso l'accesso a VPN con login a doppio fattore
- Avere su Desktop un telefono Virtuale collegato ai centralini aziendali e al sistema di telefonia interno
- Collegare alle cartelle in cloud e alle proprie cartelle personali
- Criptare il contenuto degli Hard Disk a protezione dei dati in caso di furto o smarrimento.

11. Per l'attuazione del Potenziamento dei CPI sono stati affidati i seguenti obiettivi, così sintetizzati:

- 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 CP
- Sviluppare ulteriormente tramite "Cloud Ibrido" dedicato l'accesso alle risorse interne della rete LAN di Afol con metodologie di autenticazione sicure, per favorire lo Smart working e la mobilità tra le sedi dei CPI
- 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
- Attrezzare i nuovi spazi nella sede di Meda dedicati all'osservatorio del mercato del lavoro
- Sviluppo tecnologico di connettività LAN passiva e attiva per la sede di Monza "T. Grossi".
- Tuning sul sistema di gestione delle code di attesa e integrazione con il booking delle prenotazioni
- Acquisizione e messa a regime di nuovi Server
- Progetto per la creazione di VLAN nella rete a garanzia di una maggiore sicurezza dei dati e della rete sede Monza
- Progetto di connettività telefonica VOIP e installazione del centralino dedicato per la sede di Monza TG.

6. GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA – IL BUDGET

6.1 Previsione sull'andamento della gestione

La presente proposta di Budget previsionale è stata accompagnata da un percorso di progettazione partecipata dei fabbisogni di budget delle singole aree, all'interno della quale è stato chiesto ad ogni direttore e a ciascun Responsabile di Unità Organizzativa di formulare la propria ipotesi di piani e programmi relativi ai servizi valutandone la sostenibilità, in termini di assetto organizzativo, di competenze e di risorse strumentali necessarie.

Il budget 2024 presenta una proposta complessiva coerente con le linee di indirizzo definite dalla Provincia di MB in tema di funzionamento già trattate in precedenza; tale proposta comporta un ammontare di ricavi pari a € 9.958.760,52, in incremento rispetto al dato previsionale del 2023. La variazione ammonta a € 774.939 (+8,44%).

I Ricavi da Servizi appaiono in crescita rispetto al 2023 per € 744.418 (+12,92%). I principali servizi per i quali è previsto un rafforzamento risultano: GOL Lavoro e GOL Formazione e la DDIF nel suo complesso, intesa come comprensiva dei ricavi da sistema duale, PNRR e DVA (+ € 749.832).

Relativamente ai ricavi derivanti dai contributi si prevede una stima, rispetto al 2023, sostanzialmente stabile (+€ 30.525), delineando così continuità anche nel volume di ricavi a valere sulla nuova Convenzione Provincia – Afol, di cui il nuovo Contratto di Servizio che sarà a breve sottoscritto con Provincia di Monza e Brianza rappresenterà una delle componenti di ricavo più consistenti (€ 1.548.064). In contrazione invece i servizi di assistenza SOD, con un valore pari a € 198.000, sui quali si registra un decremento rispetto al budget 2023 del -35,95%.

Il Valore dei servizi collegati agli sportelli comunali conferma il valore di € 167.800, analogo alla precedente previsione. Inoltre, risultano confermati gli oneri connessi alla Contratto di Servizio relativo all'esercizio delle funzioni gestionali dei CPI per un importo pari a € 309.613 e gli oneri connessi al personale in distacco a valere sul Piano di Potenziamento per un importo pari a € 343.750.

Per lo stesso Piano si prevedono Contributi in conto capitale e conto esercizio per un valore complessivo pari a € 456.176, a fronte di:

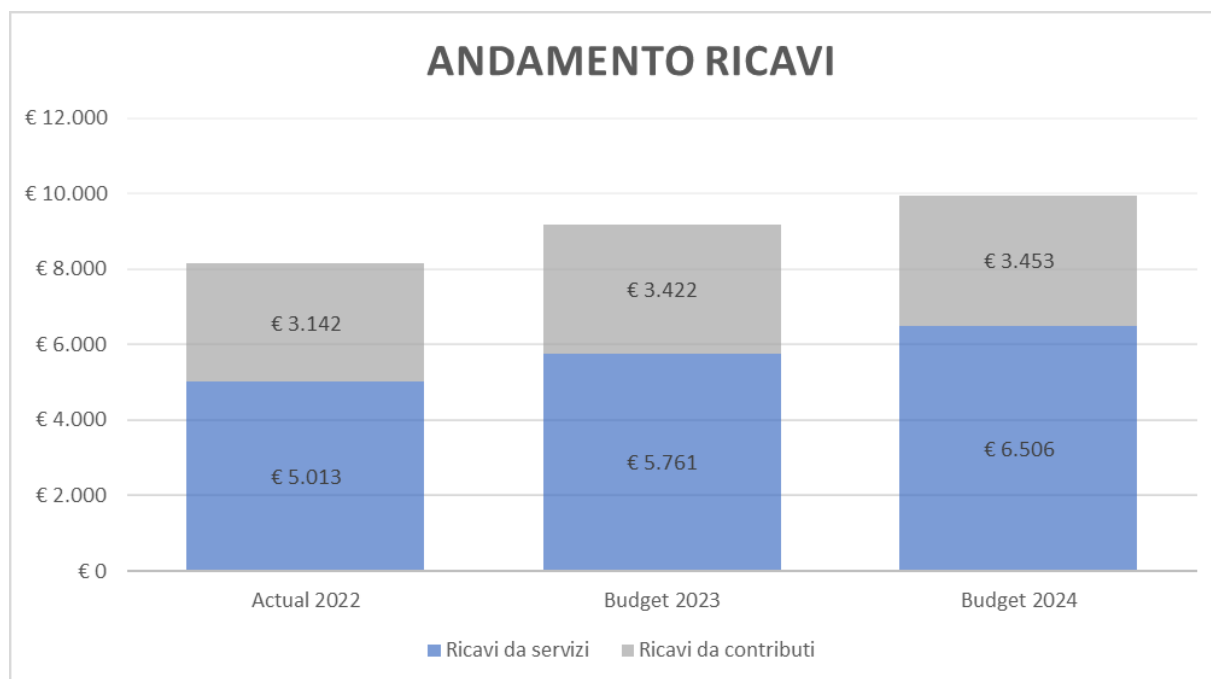
- Rendicontazione delle spese in conto capitale collegate all'avvio della sede di Monza T. Grossi (già nel 2023) e della sede di Meda che ospiterà l'Osservatorio del Mercato del Lavoro: € 211.612,65 (spese ammissibili relative alle linee di finanziamento 5 e 6, rispettivamente ICT/Arredi e Ampliamento delle sedi);
- Rendicontazione delle spese Correnti per le linee Affitti (8), Personale Temporaneo (11), Supporto Legale al RUP (6) complessivamente per € 141.648,91.

Il 2024 vedrà l'avvio della start up Impresa Formativa (Bakery) presso la sede di Seregno che si prevede genererà un volume di Ricavi per Afol pari a € 37.514 derivanti dalle vendite, oltre a € 102.916,10 di ricavi figurativi in quanto derivanti dagli accantonamenti effettuati negli esercizi precedenti, a titolo di copertura degli Ammortamenti.

L'analisi che segue presenta, con l'ausilio di prospetti di natura economica, quanto sopra descritto.

Piano Programma 2024

Di seguito si riportano le voci di ricavo del Budget 2024:



Risultato della Gestione	Actual 2022	Budget 2023	Budget 2024
Ricavi da servizi	€ 5.013	€ 5.761	€ 6.506
Ricavi da contributi	€ 3.142	€ 3.422	€ 3.453
Totale Ricavi e Contributi	€ 8.155	€ 9.184	€ 9.959

Come precedentemente descritto, la tabella e il grafico sopra riportati evidenziano le previsioni di variazione tra i Ricavi da Servizi e i Contributi.

Di seguito si riportano, in dettaglio, i Ricavi da Servizi e da Contributi provenienti dall'attività dell'Agenzia:

Piano Programma 2024

Voce CE	Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Ricavi da Servizi/Finanziamenti						
E01.01.01	Doti DDIF	3.296.252,49	3.288.900,00	3.273.410,91	-15.489,09	-0,47%
E01.01.02	Doti DVA (quote disabili)	227.512,00	182.800,00	261.873,15	79.073,15	43,26%
E01.01.03	Ricavi IFTS	15.516,00	50.000,00	100.000,00	50.000,00	100,00%
E01.01.04	Sistema Duale	492.461,18	490.488,00	464.105,26	-26.382,74	-5,38%
E01.01.05	Alta Formazione/Specialistica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.06	Formazione Autofinanziata	40.353,21	75.000,00	95.100,00	20.100,00	26,80%
E01.01.07	Apprendistato professionalizzante	15.192,00	30.000,00	15.522,00	-14.478,00	-48,26%
E01.01.08	Formazione PAL (finanziata/dote unica)	203.279,14	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.09	Garanzia Giovani	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.12	Gestione Crisi Aziendali	21.845,20	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.13	Sportelli lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.14	Dote unica lavoro	15.726,50	13.192,00	0,00	-13.192,00	-100,00%
E01.01.15	LIFT	114.099,73	186.560,00	205.000,00	18.440,00	9,88%
E01.01.16	Servizi alle imprese	133.130,00	120.000,00	0,00	-120.000,00	-100,00%
E01.01.17	Altri progetti a bando	113.163,45	56.288,00	120.000,00	63.712,00	113,19%
E01.01.18	Servizi rete e MKT territoriale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.19	GOL Formazione	263.299,33	529.800,00	840.000,00	310.200,00	58,55%
E01.01.20	Formare per Assumere	19.000,00	20.000,00	0,00	-20.000,00	-100,00%
E01.01.21	GOL Lavoro	0,00	488.600,00	582.480,00	93.880,00	19,21%
E01.01.22	LIFT Formazione	9.211,34	0,00	0,00	0,00	0,00%
E01.01.23	DUALE PNRR	33.340,00	229.800,00	538.350,68	308.550,68	134,27%
E01.01.24	AFEL CORSI AUTOFINANZIATI	0,00	0,00	10.000,00	10.000,00	0,00%
TOTALE RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI		5.013.381,57	5.761.428,00	6.505.842,00	744.414,00	12,92%
Ricavi da Contributi						
E02.01.01	Contributo istituzionale spese di funzionamento (contratto servizio MB)	130.516,80	131.000,00	131.000,00	0,00	0,00%
E02.01.02	Contratto servizio provincia MB servizi amm.vi e certificativi	1.485.888,30	1.677.840,00	1.548.064,05	-129.775,95	-7,73%
E02.01.03	Contratto di servizio assistenza SOD	186.258,80	309.150,00	198.000,00	-111.150,00	-35,95%
E02.01.04	Contributo convenzione servizi di rete per il lavoro	218.950,47	167.800,00	167.800,00	0,00	0,00%
E02.01.05	Contr. Conv. Serv. Rete - Area Formazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E02.01.08	Contr. Allievi/Terzi e Contr. Uso Spazi	146.735,61	168.020,00	210.999,80	42.979,80	25,58%
E02.01.09	Contributi c/capitale	108.133,63	224.532,37	314.528,75	89.996,38	40,88%
E02.01.10	Contributi c/esercizio	148.769,42	99.980,95	141.648,91	41.667,96	41,68%
E02.01.11	Contr. da oneri di funzionamento - convenzione	313.402,10	313.400,41	309.612,81	-3.787,60	-1,21%
E02.01.12	POT_Contr. Da oneri di funzionamento - potenziamento	237.592,05	237.592,05	343.750,20	106.158,15	44,68%
E02.01.13	Servizi rete e MKT territoriale	165.365,26	50.563,34	0,00	-50.563,34	-100,00%
E02.01.14	AFEL CONTRIBUTI ISTITUZIONALI	0,00	0,00	50.000,00	50.000,00	0,00%
E02.01.99	Ricavi diversi (sconti e abboni, rimborsi assicurativi, altro)	6,01	5.000,00	0,00	-5.000,00	-100,00%
E03.01.01	Impresa Formativa da Produz Interna	0,00	37.514,00	37.514,00	0,00	0,00%
E03.01.02	Impresa Formativa da Commercializzati	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
E02.01.00	E-learning per i comuni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
TOTALE RICAVI DA CONTRIBUTI		3.141.618,45	3.422.393,12	3.452.918,52	30.525,40	0,89%
TOTALE RICAVI		8.155.000,02	9.183.821,12	9.958.760,52	774.939,40	8,44%

Si evidenzia:

- un consolidamento importante dei ricavi su ddif/sistema duale in incremento per 345k/eur
- una tenuta della formazione autofinanziata e dei servizi formativi in apprendistato +5k/eur
- una confermata contrazione dei Servizi di Alta Formazione/specialistica a cui fa capo un solo bando regionale per il quale è stata prevista un'analisi di sostenibilità.
- un riassorbimento dei ricavi da servizi al lavoro e formativi derivanti dai dispositivi dotati regionali DUL, Garanzia Giovani e Crisi Aziendali all'interno della misura GOL
- una sostanziale tenuta dei ricavi sui servizi di rete al lavoro/sportelli comunali previsti per 167 k/eur
- un incremento dei servizi a valere sul Piano Disabili su cui si prevede di sviluppare un volume di attività per 205k/eur
- la conferma dell'assegnazione ad Afol di un contributo istituzionale ai sensi dell'art. 7 della Convenzione Quadro, per un importo variabile da € 0,12 a € 0,20 per abitante.

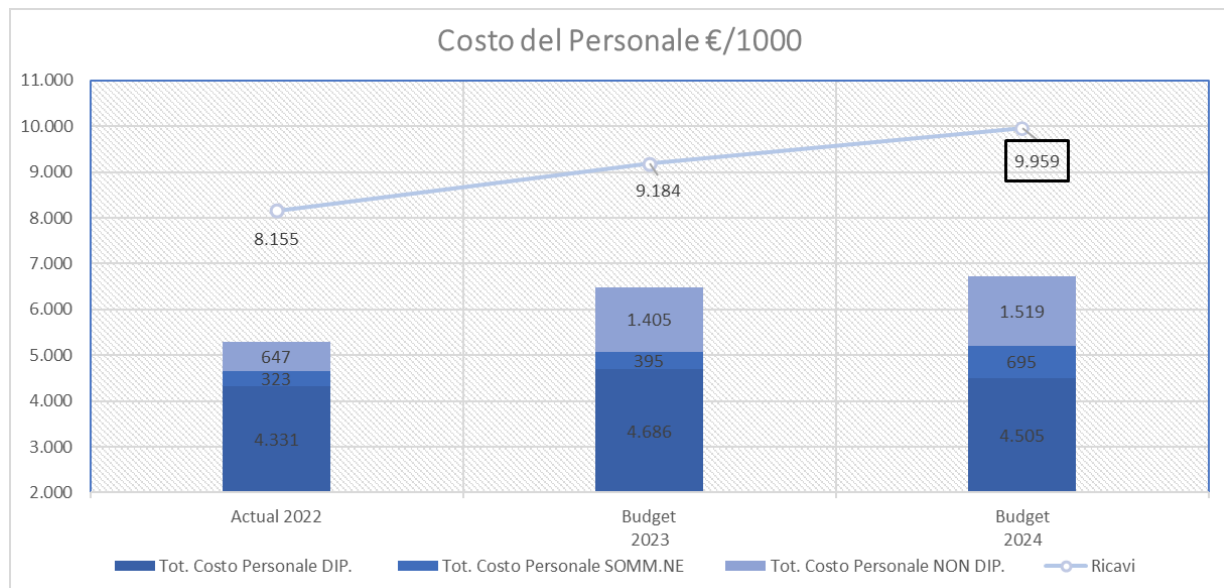
Relativamente ai Costi che si prevede di sostenere si segnala che, il percorso di progettazione partecipata ha consentito di customizzare le esigenze delle aree in modo puntuale e rigoroso, fornendo alle stesse in tempo reale strumenti utili per la programmazione, anche in termini di affidamenti e/o di gare.

Piano Programma 2024

Si riporta in primo luogo un prospetto di sintesi del costo del personale che tradizionalmente e fisiologicamente rappresenta la quota di costo di maggior rilievo sul bilancio dell'Agazia:

AFOL	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Costo Personale	5.301.055	6.485.501	6.719.413	233.912	3,61%
Tot. Costo Personale DIP.	4.330.965	4.686.038	4.505.221	-180.816	-3,86%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	323.017	394.735	694.894	300.159	76,04%
Tot. Costo Personale NON DIP.	647.073	1.404.728	1.519.298	114.570	8,16%

Dalla tabella sopra riportata emerge un complessivo aumento delle necessità dell'Agazia in termini di forza lavoro pari al 3,61%, portando il costo complessivo pari a 6,7mln. Tale incremento risulta comunque giustificato dall'incremento di attività previsto dagli obiettivi e rilevabili con l'aumento dei ricavi in Conto Economico. Permane l'attenzione a mantenere la necessaria flessibilità, sostanzialmente riconducibile all'utilizzo di risorse umane a valere sui dispositivi GOL e sulle relative alle materie professionalizzanti che necessitano di esperti. Il Personale dipendente subisce una lieve contrazione pari al -3,86% in conseguenza del pensionamento di alcune risorse e della riorganizzazione prevista in merito alle attività. Il personale in somministrazione, al pari di quello non dipendente, aumenta per un valore di 300.159 euro, anche in conseguenza della necessità di supportare le aree di business e le aree trasversali nelle more del piano concorsi comunque previsto per il 2024.



L'acquisto di beni subisce un incremento pari a 60.859 euro in conseguenza delle necessità del personale impiegato nei CFP e nei CPI per l'erogazione dei servizi; in particolare nei CPI si ricorda l'attività svolta anche dal personale alle dipendenze della Provincia MB che opera in distacco a quello di AFOL MB, come previsto dal Piano di Potenziamento dei CPI, da cui scaturisce, in gran parte, l'incremento degli acquisti di beni necessari allo svolgimento delle attività.

Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Costi per Acquisti	94.243,43	119.805,31	180.664,42	60.859,11	50,80%

Piano Programma 2024

Il costo delle sedi tra cui si ricordano le utenze (gas ed elettricità) oltre alle manutenzioni necessarie per il corretto funzionamento delle sedi, subisce un incremento del 4,58% rispetto al Budget del 2023, attestandosi a € 582.878. Tale incremento è sostanzialmente dovuto all'apertura della sede del CPI di Tommaso Grossi e alla sede di Meda che ospiterà l'osservatorio del mercato del lavoro. Entrambe le ristrutturazioni rientrano nel Piano di Potenziamento d CPI e i relativi costi trovano copertura tra i contributi derivanti dallo stesso Piano.

Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
TOTALE COSTO DELLE SEDI/STRUTTURE	365.739,87	557.364,92	582.878,21	25.513,29	4,58%

Anche i costi amministrativi e generali registreranno un incremento, seppur contenuto al 5%, in particolare con riferimento a spese quali i costi assicurativi, di vigilanza, di connettività e software necessari per il corretto funzionamento dell'Agenzia, ricomprendendo anche le sedi in ampliamento:

Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
TOTALE COSTI AMMINISTRATIVI/GENERALI	750.892,29	858.797,36	902.907,08	44.109,72	5,14%

Tuttavia, in modo particolare si devono segnalare gli incrementi relativi all'ammortamento delle immobilizzazioni iscritte in bilancio (il cui dettaglio sarà oggetto del paragrafo dedicato agli investimenti) e relative appunto all'ampliamento delle sedi, alla migrazione verso un nuovo software gestionale e all'avviamento dell'impresa formativa. Inoltre si segnala che gli eccezionali eventi meteorologici dell'estate 2023 hanno causato significativi danni strutturali alle sedi dell'Agenzia che ha dovuto intervenire con le necessarie manutenzioni straordinarie di ripristino, il cui impatto economico si rileva proprio tra i costi di ammortamento:

Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Ammortamenti e Svalutazioni	239.053,00	469.064,81	675.787,78	206.722,97	44,07%

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

Risultato della Gestione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Ricavi da Servizi e Contributi	8.155.000	9.183.821	9.958.761	774.939	8,44%
Ricavi da servizi	5.013.382	5.761.428	6.505.842	744.414	12,92%
Ricavi da contributi	3.141.618	3.422.393	3.452.919	30.525	0,89%
Totale Costi di produzione	7.413.856	9.020.501	9.724.148	703.647	7,80%
Margine Commerciale	4.185.733	4.446.875	4.745.646	298.771	6,72%
EBIDTA	980.197	650.863	996.201	345.337	53,06%
EBIT	741.144	181.798	320.413	138.615	76,25%
Reddito operativo (ante imposte)	323.956	170.048	321.413	151.365	89,01%
Ricavo per € di spesa personale	1,5	1,4	1,5		

Piano Programma 2024

6.2 Budget annuale

Di seguito si evidenzia in forma sintetica il Budget 2024 per ciascuna area aziendale comparato con il Consuntivo 2022 e con il Budget 2023:

Conto Economico aziendale

AFOL MB						
CONTO ECONOMICO ANALITICO		ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Ricavi da Servizi/Finanziamenti		5.013.381,57	5.761.428,00	6.505.842,00	744.414,00	12,92%
Ricavi da Contributi		3.141.618,45	3.422.393,12	3.452.918,52	30.525,40	0,89%
TOTALE RICAVI		8.155.000,02	9.183.821,12	9.958.760,52	774.939,40	8,44%
Costi per Acquisti		94.243,43	119.805,31	180.664,42	60.859,11	50,80%
Costi Erogazione Servizi - Personale ESTERNO		809.266,86	1.634.166,51	1.745.095,11	110.928,60	6,79%
Costi Erogazione Servizi - Personale INTERNO		2.559.225,67	2.415.129,44	2.360.153,87	-54.975,57	-2,28%
Costo personale in somministrazione		323.016,73	394.735,24	694.893,98	300.158,74	76,04%
Altri Costi Professionali		161.090,86	132.597,43	191.357,01	58.759,58	44,31%
TOTALE COSTI PER EROGAZIONE SERVIZI		3.852.600,12	4.576.628,62	4.991.499,96	414.871,34	9,06%
Costi di Comunicazione/Commerciali		22.423,61	40.512,00	40.950,00	438,00	1,08%
COSTO DELLE SEDI/STRUTTURE		365.739,87	557.364,92	582.878,21	25.513,29	4,58%
COSTI AMMINISTRATIVI/GENERALI		750.892,29	858.797,36	902.907,08	44.109,72	5,14%
TOTALE COSTI PER SERVIZI		4.991.655,89	6.033.302,90	6.518.235,26	484.932,36	8,04%
Costi per Godimento Beni di Terzi		151.408,81	118.180,42	161.492,53	43.312,11	36,65%
COSTO PERSONALE AFOL MB AMM.VO E DIRETTIVO		1.773.739,24	2.270.908,34	2.145.067,63	-125.840,71	-5,54%
Ammortamenti e Svalutazioni		239.053,00	469.064,81	675.787,78	206.722,97	44,07%
Proventi/(Oneri) Diversi di Gestione		163.756,03	-9.239,04	42.900,00	52.139,04	-564,33%
TOTALE COSTI		7.413.856,39	9.020.500,82	9.724.147,62	703.646,80	7,80%
Risultato Gestione Caratteristica		741.143,63	163.320,30	234.612,89	71.292,60	43,65%
Proventi/(Oneri) Finanziari e Straordinari		-417.188,00	-11.750,31	1.000,00	12.750,31	-108,51%
Risultato Ante Imposte		323.955,63	151.569,99	235.612,89	84.042,91	55,45%
Imposte		161.342,94	144.534,00	162.255,00	17.721,00	12,26%
Utile/Perdita di Periodo		162.612,69	7.035,99	73.357,89	66.321,91	942,61%

Piano Programma 2024

Area Formazione – Conto Economico

AFOL MB						
Area Formazione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23	
Ricavi da Servizi/Finanziamenti	4.662.128,44	5.426.868,00	5.920.842,00	493.974,00	9,10%	
Ricavi da Contributi	509.680,60	263.180,45	455.873,50	192.693,05	73,22%	
TOTALE RICAVI	5.171.809,04	5.690.048,45	6.376.715,50	686.667,05	12,07%	
Costi per Acquisti	79.658,52	94.063,31	135.153,43	41.090,12	43,68%	
Costi Erogazione Servizi - Personale ESTERNO	603.492,64	1.249.028,03	1.354.855,50	105.827,47	8,47%	
Costi Erogazione Servizi - Personale INTERNO	1.769.118,58	1.676.783,09	1.660.816,52	-15.966,57	-0,95%	
Costo personale in somministrazione	232.290,35	387.439,05	531.734,74	144.295,69	37,24%	
Altri Costi Professionali	130.470,51	88.050,37	142.091,42	54.041,05	61,38%	
TOTALE COSTI PER EROGAZIONE SERVIZI	2.735.372,07	3.401.300,54	3.689.498,17	288.197,63	8,47%	
Costi di Comunicazione/Commerciali	11.744,79	24.373,47	26.077,02	1.703,55	6,99%	
COSTO DELLE SEDI/STRUTTURE	271.684,25	338.806,23	281.105,23	-57.701,00	-17,03%	
COSTI AMMINISTRATIVI/GENERALI	492.953,36	492.365,93	562.876,13	70.510,20	14,32%	
TOTALE COSTI PER SERVIZI	3.511.754,46	4.256.846,17	4.559.556,55	302.710,38	7,11%	
Costi per Godimento Beni di Terzi	40.503,83	32.109,49	48.260,33	16.150,84	50,30%	
COSTO PERSONALE AFOL MB AMM.VO E DIRETTIVO	989.321,69	1.041.692,99	940.774,38	-100.918,62	-9,69%	
Ammortamenti e Svalutazioni	96.464,92	196.274,49	411.230,89	214.956,40	109,52%	
Proventi/(Oneri) Diversi di Gestione	80.397,25	-3.887,20	19.717,24	23.604,44	-607,24%	
TOTALE COSTI	4.798.100,66	5.624.873,65	6.114.692,82	489.819,17	8,71%	
Risultato Gestione Caratteristica	373.708,39	65.174,80	262.022,68	196.847,88	302,03%	
Proventi/(Oneri) Finanziari e Straordinari	-91.931,58	-6.212,88	415,60	6.628,48	-106,69%	
Risultato Ante Imposte	281.776,81	58.961,93	262.438,28	203.476,35	345,10%	
Imposte	80.671,47	81.268,12	81.127,50	-140,62	-0,17%	
Utile/Perdita di Periodo	201.105,34	-22.306,20	181.310,78	203.616,98		

Piano Programma 2024

Area Lavoro + Potenziamento – Conto Economico

AFOL MB						
Area Lavoro	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23	
Ricavi da Servizi/Finanziamenti	351.253,13	334.560,00	585.000,00	250.440,00	74,86%	
Ricavi da Contributi	2.466.572,59	3.108.649,33	2.997.045,02	-111.604,31	-3,59%	
TOTALE RICAVI	2.817.825,72	3.443.209,33	3.582.045,02	138.835,69	4,03%	
Costi per Acquisti	14.584,92	25.742,00	45.510,99	19.768,99	76,80%	
Costi Erogazione Servizi - Personale ESTERNO	205.482,20	385.065,98	390.239,61	5.173,63	1,34%	
Costi Erogazione Servizi - Personale INTERNO	790.107,09	738.346,35	699.337,35	-39.009,00	-5,28%	
Costo personale in somministrazione	62.706,43	0,00	163.159,24	163.159,24	0,00%	
Altri Costi Professionali	28.720,35	44.547,07	49.265,59	4.718,53	10,59%	
TOTALE COSTI PER EROGAZIONE SERVIZI	1.087.016,08	1.167.959,39	1.302.001,79	134.042,40	11,48%	
Costi di Comunicazione/Commerciali	8.729,88	16.138,53	14.872,98	-1.265,55	-7,84%	
COSTO DELLE SEDI/STRUTTURE	94.055,63	218.558,69	301.772,98	83.214,29	38,07%	
COSTI AMMINISTRATIVI/GENERALI	257.938,93	366.431,43	340.030,96	-26.400,48	-7,20%	
TOTALE COSTI PER SERVIZI	1.447.740,51	1.769.088,04	1.958.678,71	189.590,67	10,72%	
Costi per Godimento Beni di Terzi	110.904,99	86.070,93	113.232,20	27.161,27	31,56%	
COSTO PERSONALE AFOL MB AMM.VO E DIRETTIVO	671.084,26	1.186.020,71	1.204.293,25	18.272,55	1,54%	
Ammortamenti e Svalutazioni	142.404,84	272.647,58	264.408,03	-8.239,55	-3,02%	
Proventi/(Oneri) Diversi di Gestione	83.358,78	-5.351,84	23.182,76	28.534,60	-533,17%	
TOTALE COSTI	2.470.078,29	3.344.921,11	3.609.305,94	264.384,83	7,90%	
Risultato Gestione Caratteristica	347.747,43	98.288,22	-27.260,93	-125.549,14	-127,74%	
Proventi/(Oneri) Finanziari e Straordinari	-336.382,41	-5.537,43	584,40	6.121,83	-110,55%	
Risultato Ante Imposte	11.365,02	92.750,79	-26.676,53	-119.427,31	-128,76%	
Imposte	80.671,47	63.265,88	81.127,50	17.861,62	28,23%	
Utile/Perdita di Periodo	-69.306,45	29.484,91	-107.804,03	-137.288,94	-465,62%	

Piano Programma 2024

Potenziamento – Conto Economico

Potenziamento	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Ricavi da Servizi/Finanziamenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Ricavi da Contributi	488.760,62	562.105,37	697.011,76	134.906,39	24,00%
TOTALE RICAVI	488.760,62	562.105,37	697.011,76	134.906,39	24,00%
Costi per Acquisti	0,00	8.498,00	22.575,00	14.077,00	165,65%
Costi Erogazione Servizi - Personale ESTERNO	50.693,60	7.377,52	19.648,28	12.270,76	166,33%
Costi Erogazione Servizi - Personale INTERNO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Costo personale in somministrazione	41.467,63	0,00	11.050,56	11.050,56	0,00%
Altri Costi Professionali	2.560,00	0,00	3.656,41	3.656,41	0,00%
TOTALE COSTI PER EROGAZIONE SERVIZI	94.721,23	7.377,52	34.355,25	26.977,73	365,67%
Costi di Comunicazione/Commerciali	0,00	14.907,54	0,00	-14.907,54	-100,00%
COSTO DELLE SEDI/STRUTTURE	22.000,24	92.833,34	201.822,09	108.988,75	117,40%
COSTI AMMINISTRATIVI/GENERALI	25.934,91	129.841,74	119.394,89	-10.446,85	-8,05%
TOTALE COSTI PER SERVIZI	142.656,38	244.960,14	355.572,23	110.612,09	45,16%
Costi per Godimento Beni di Terzi	42.154,79	84.185,21	107.251,87	23.066,66	27,40%
COSTO PERSONALE AFOL MB AMM.VO E DIRETTIVO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Ammortamenti e Svalutazioni	105.654,69	224.532,20	211.612,65	-12.919,55	-5,75%
Proventi/(Oneri) Diversi di Gestione	81,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
TOTALE COSTI	290.546,86	562.175,55	697.011,75	134.836,20	23,98%
Risultato Gestione Caratteristica	198.213,76	-70,18	0,00	70,19	-100,00%
Proventi/(Oneri) Finanziari e Straordinari	-546.806,75	0,00	0,00	0,00	0,00%
Risultato Ante Imposte	-348.592,99	-70,18	0,00	70,19	-100,00%
Imposte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Utile/Perdita di Periodo	-348.592,99	-70,18	0,00	70,19	-100,00%

Si riporta di seguito il dettaglio dei Ricavi da Contributi in c/capitale e in c/esercizio previsti a copertura dei costi relativi alle spese ammissibili previste dal Piano secondo le DGR Regionali e il valore del Contributo previsto per la copertura delle spese per il funzionamento delle sedi dei CPI generate dal personale in distacco da Provincia MB.

Piano Programma 2024

Voce CE	Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Bdg 24 vs 23	Δ % 24 vs 23
Ricavi da Contributi						
E02.01.09	Contributi c/capitale	102.399,15	224.532,37	211.612,65	-12.919,72	-5,75%
E02.01.10	Contributi c/esercizio	148.769,42	99.980,95	141.648,91	41.667,96	41,68%
E02.01.12	POT_Contr. Da oneri di funzionamento - potenziamento	237.592,05	237.592,05	343.750,20	106.158,15	44,68%
TOTALE RICAVI DA CONTRIBUTI		488.760,62	562.105,37	697.011,76	134.906,39	24,00%

6.3 Gestione finanziaria

AFOL è al momento titolare di due conti correnti bancari accessi presso la filiale di Seregno della Banca Popolare di Sondrio.

Il conto corrente ordinario è movimentato con scadenze mensili regolari per i pagamenti, che avvengono a cadenza quindicinale, a metà e fine mese, per quanto riguarda i fornitori, in ottemperanza del codice degli appalti che impone scadenze di pagamento entro 30 giorni dalla data della fattura; i versamenti sindacali, di previdenza complementare e dei prestiti a carico dei dipendenti tra il 10 e il 15 del mese; gli F24 per il pagamento di contributi fiscali e previdenziali relativi alle buste paga dei dipendenti, l'IVA della fatturazione attiva e della fatturazione passiva (reverse charge e split payment) e le ritenute d'acconto dei collaboratori a partita IVA vengono liquidati il 16 di ogni mese; gli stipendi del personale dipendente il 27 di ogni mese.

Consistenti uscite sono poi previste il 30.6 di ogni anno per quanto riguarda il saldo IRES e IRAP relativo all' esercizio precedente e il primo acconto IRES e IRAP per il periodo d'imposta corrente, il cui secondo acconto viene versato il 30.11.

Le rate INAIL vengono versate in anticipo sull'esercizio nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre di ogni anno.

Pagamenti residuali di modesta entità possono essere necessari in altri periodi (TARI, pagamenti anticipati per accordi con fornitori, ecc.)

Le eventuali fidejussioni invece non sono prevedibili in quanto vengono richieste all'avvio dei progetti che ne dovessero necessitare.

Per quanto riguarda gli incassi invece, l'attività di AFOL è soggetta alle procedure di rendicontazione e alle tempistiche di liquidazione definite da Regione Lombardia e Provincia di Monza.

Le richieste di liquidazioni del contratto di servizio vengono elaborate e inviate alla Provincia MB con periodicità quadrimestrale ed erogate dall'ente a breve distanza dalla ricezione della documentazione.

In relazione agli altri progetti i cui finanziamenti sono erogati da Provincia, la prevedibilità della data di liquidazione è più incerta, sia per quanto riguarda gli sportelli comunali, generalmente liquidati in due rate semestrali, sia soprattutto per progetti come LIFT, DULD, crisi aziendali, ecc. spesso saldati anche a distanza di anni dalla conclusione e dall'invio della richiesta di liquidazione.

Per quanto riguarda la formazione professionale, il più corposo tra i finanziamenti erogati da Regione Lombardia, AFOL riceve per DDIF e DVA un acconto dell'80% per i primi e secondi anni dell'anno formativo in corso nel mese di dicembre, a seguito della pubblicazione di apposito decreto da parte di Regione e di presentazione di una polizza fidejussoria da parte di AFOL.

I saldi dei primi e secondi anni vengono generalmente erogati al termine dell'anno formativo.

Piano Programma 2024

I terzi e quarti anni vengono invece liquidati interamente in un periodo compreso tra l'inizio del mese di ottobre e la fine dell'anno solare.

Le doti del sistema duale vengono erogati in acconto dell'80% orientativamente intorno alla metà del mese di aprile, mentre il saldo viene incassato nel mese di luglio, al termine dell'anno formativo.

La gestione dei flussi finanziari relativi alle linee di cui sopra, ad oggi e nel prossimo esercizio, si prevede non generino particolari tensioni.

Ricordiamo inoltre che, a partire dall'ultimo quadrimestre del 2021, nel rispetto del principio di trasparenza e allo scopo di ottenere una puntuale tracciatura dei flussi generati dal Piano di Potenziamento dei CPI, è stato acceso presso la medesima filiale della Banca Popolare di Sondrio un conto corrente bancario dedicato esclusivamente ai flussi finanziari ad esso riconducibili.

Tale conto viene alimentato in entrata con le somme versate a titolo di anticipazione da Provincia di MB sulle spese che AFOL sosterrà per la realizzazione del Piano, come da indicazioni contenute all'interno delle documentazioni ufficiali sottoscritte (DGR regionali, DDP di Provincia, addendum all'accordo operativo di gestione del Piano, sottoscritto da AFOL e la stessa Provincia, ecc.).

A partire dal secondo trimestre del 2022, l'eventuale inserimento di una o più sedi dei CPI gestiti da AFOL tra i target del PNRR ha generato la necessità per AFOL e Provincia di produrre diverse interlocuzioni verso Regione Lombardia in merito ai criteri di liquidazione dei finanziamenti che il PNRR, tra l'altro, prevede a rimborso e non più in anticipo.

Relativamente alle uscite, il conto corrente dedicato al Piano di Potenziamento segue i criteri di pagamento verso i fornitori sopra descritte per il conto ordinario e strettamente assoggettate ai tempi previsti dal Codice degli Appalti.

Attualmente, è in corso di valutazione l'ipotesi di apertura di un terzo conto corrente che nel rispetto del principio di trasparenza e di una migliore gestione dei flussi finanziari, dovrebbe essere dedicato ai flussi che si genereranno con l'avvio delle vendite della bakery.

Già nel corso degli esercizi precedenti, al fine di evitare criticità derivanti da possibili carenze di liquidità dovute al disallineamento temporale tra la certezza delle uscite e una certa aleatorietà degli incassi, si è ritenuto di concordare con la Banca Popolare di Sondrio l'accensione di un fido bancario per un importo di scoperto massimo pari a 1,7 mln di euro.

Fortunatamente negli ultimi due esercizi la gestione amministrativa ha consentito di evitarne l'utilizzo, con conseguenti benefici in termini di oneri finanziari.

6.4 Piano annuale degli investimenti

Di seguito il piano dettagliato degli investimenti, suddiviso in due tabelle: la prima contenente le spese per immobilizzazioni dell'Agenzia, CPI (non facenti parte del Piano di Potenziamento dei CPI) e CFP, oltre all'Impresa Formativa per complessivi 349 k/euro. Si segnala anche l'inserimento di un Progetto Pluriennale per la Sostituzione del Software Gestionale e la realizzazione di piano di fattibilità per la realizzazione ad Arcore di un nuovo CFP, per complessivi 195k/euro. La Sede di Seregno vedrà la realizzazione dei lavori previsti per l'ottenimento del certificato prevenzione incendi VV.F. (395k/euro) che coinvolgeranno anche l'Impresa Formativa. Si ricordano tra le manutenzioni

Piano Programma 2024

straordinarie i lavori di ripristino necessari a seguito degli eccezionali eventi meteo del 2023:

AFOL MB - Piano Investimenti	Totale A.F.O.L.	CFP	CFP	CFP	IMPFORM	C.P.I.	C.P.I.	Sede Accreditata	C.P.I.	C.P.I.
Immobilizzazioni Materiali										
Impianti	65.000	0	57.500	6.000	0	0	0	1.500	0	0
Attrezzature	330.807	241.775	6.700	0	82.332	0	0	0	0	0
Arredi	14.150	9.150	0	5.000	0	0	0	0	0	0
Cellulari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Macch. elettr.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Certificazioni	5.490	844	1.005	433	0	676	1.102	138	737	556
Covid19 - Macch. elettr.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Covid19 - Arredi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Covid19 - Impianti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Immob. Materiali	415.447	251.769	65.205	11.433	82.332	676	1.102	1.638	737	556
Immobilizzazioni Immateriali										
Software	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutenzioni Str.	512.698	244.311	71.675	0	196.712	0	0	0	0	0
VVFF	394.818	0	272.675	41.992	70.000	0	10.150	0	0	0
Covid19 - Manut. Str.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Progetti di Sviluppo Pluriennali	195.000	29.991	35.685	15.366	0	24.024	39.137	4.895	26.169	19.734
Totale Immob. Immateriali	1.102.515	274.302	380.035	57.358	266.712	24.024	49.287	4.895	26.169	19.734
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2024	1.517.962	526.071	445.240	68.791	349.043	24.700	50.389	6.532	26.906	20.290

Con riferimento al Piano di potenziamento dei CPI ormai in fase di attuazione, si prevede di effettuare i seguenti investimenti:

Potenziamento CPI - Piano Investimenti	Totale A.F.O.L.	CFP	CFP	CFP	IMPFORM	C.P.I.	C.P.I.	Sede Accreditata	C.P.I.	C.P.I.
Immobilizzazioni Materiali										
Potenz. Macch. elettr.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Potenz. Arredi	34.358	34.358	0	0	0	0	0	0	0	0
Potenz. Beni Pluriennali Vari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Potenz. Attrezz. Varie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Potenz. Impianti	26.500	0	0	0	0	0	14.500	0	12.000	0
Totale Immob. Materiali	60.858	34.358	0	0	0	0	14.500	0	12.000	0
Immobilizzazioni Immateriali										
Potenz. - Manut. Str.	764.249	752.579	0	0	0	0	11.670	0	0	0
Potenz. - Software	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Immob. Immateriali	764.249	752.579	0	0	0	0	11.670	0	0	0
TOTALE INVESTIMENTI PREVISTI NEL 2024	825.106	786.936	0	0	0	0	26.170	0	12.000	0

La quota di maggior rilievo è rappresentata dalla ristrutturazione della sede di Meda destinata alle attività dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro. La consegna della nuova ala comporterà anche investimenti relativi agli arredi.

6.5 Analisi previsionale dei risultati settoriali

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

6.5.1 Servizi per il Lavoro

Con il 2024, l'Area Lavoro vedrà da un lato il completamento del progetto di potenziamento dei CPI – linea immissione di personale in distacco – e dall'altro il completamento dei lavori e delle opere edili finalizzate all'adeguamento delle sedi di Meda (Osservatorio del mercato del lavoro) e del CPI di Vimercate.

Piano Programma 2024

Per una precisa attività di monitoraggio delle linee di spesa afferenti alle risorse derivanti dal Piano di Potenziamento, a partire dall'anno 2022 è stato dedicato uno specifico centro di costo nel conto economico, che ne evidenzia le movimentazioni specifiche.

Tale centro di costo è in ogni caso sommato a quello generale dell'area lavoro, come di seguito specificato nelle tabelle di riferimento.

Per quanto riguarda l'attività dell'Area, i ricavi da servizi e contributi sono stimati a 3.582.045€, in lieve crescita rispetto all'anno precedente (+4%). La diversa composizione delle due tipologie di ricavo è già stata ampiamente affrontata nel paragrafo 6.1.

Particolare attenzione sarà dedicata al perseguimento degli obiettivi previsti dalle misure nazionali e regionali, e nello specifico, ai target provinciali del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) giunto alla seconda fase attuativa, sia tramite i propri Centri per l'Impiego che tramite le proprie sedi accreditate ai Servizi al Lavoro.

L'apertura della nuova sede accreditata ai servizi al lavoro di Monza-Via Cernuschi 8, avvenuta a giugno 2023, ha portato ad un previsionale di ricavi di 180.000€ sulla linea Gol Formazione e di 180.000€ sulla linea GOL Lavoro.

Per quanto riguarda i ricavi da contributi, nelle more della definizione della nuova Convenzione biennale tra Regione Lombardia, Province Lombarde e Città' Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro in Lombardia – Anno 24/25 – la stima del ricavo derivante da tale attività è pari a 1.548.064€ complessivi, al quale si aggiungono oneri di funzionamento riferiti alla convenzione stessa per 309.612,81€ e riferiti al personale in distacco afferente al Piano di Potenziamento per ulteriori 343.750,20€.

Il monitoraggio delle attività realizzate nell'ambito della gestione dei servizi per il lavoro esercitata dai Centri per l'Impiego a livello complessivo, anche in riferimento ai servizi erogati dal personale assunto a valere sul Piano di Potenziamento, sarà effettuato secondo i criteri in corso di definizione e di prossima emanazione con la DGR di approvazione del Piano strategico dei servizi per il lavoro.

Per quanto riguarda i contributi derivanti dai Servizi di Rete per il Lavoro, in continuità con l'anno precedente si prevede una contribuzione per un totale di 167.800€ di ricavo annuo.

Con specifico riferimento al Piano di Potenziamento dei Centri per l'Impiego, si riporta di seguito l'impatto economico previsto per il 2024.

Si prevedono, sulla base dello stato di avanzamento degli interventi infrastrutturali (linea 6), arredi e IT (linea 5), le seguenti poste di bilancio:

- Ricavi per contributi (a copertura di costi corrispondenti) pari a 697.011,76€ di cui:
- Contributi c/capitale: 211.612,65€ pari alla quota di ammortamenti stimata nell'anno in riferimento alle spese di investimento previste nel piano di potenziamento
- Contributi c/esercizio: 141.648,91€ corrispondenti a spese correnti
- Oneri di funzionamento 343.750,20€ afferenti al personale in distacco.

Sul versante dei costi si rimanda a quanto già detto nel paragrafo 6 dedicato all'andamento della gestione, in particolare agli incrementi degli ammortamenti e dei costi della nuova sede di Tommaso Grossi.

Il totale del costo del personale di area è stimato in aumento del 7,2%, rispetto al budget 2023, bilanciato dall'incremento del volume dei servizi. Tale differenziale si esprime

Piano Programma 2024

principalmente sui contratti di somministrazione e, in misura residuale, sulle collaborazioni a P. IVA.

Risultati di gestione:

A. Lavoro + Potenziamento			
Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024
Ricavi da Servizi/Finanziamenti			
Garanzia Giovani	0,00	0,00	0,00
Gestione Crisi Aziendali	12,17	0,00	0,00
Sportelli lavoro	0,00	0,00	0,00
Dote unica lavoro	15,73	0,00	0,00
LIFT	114,10	186,56	205,00
Servizi alle imprese	133,13	120,00	0,00
Altri progetti a bando	76,12	28,00	20,00
Servizi rete e MKT territoriale	0,00	0,00	0,00
GOL Formazione	0,00	0,00	180,00
Formare per Assumere	0,00	0,00	0,00
GOL Lavoro	0,00	0,00	180,00
TOTALE RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI	351,25	334,56	585,00
Ricavi da Contributi	0	0	0
Contributo istituzionale spese di funzionamento (contratto servizio MB)	65,26	75,47	76,56
Contratto servizio provincia MB servizi amm.vi e certificativi	1.193,88	1.677,84	1.548,06
Contratto di servizio assistenza SOD	186,26	309,15	198,00
Contributo convenzione servizi di rete per il lavoro	218,95	167,80	167,80
Contributi c/capitale	102,40	224,53	211,61
Contributi c/esercizio	148,77	99,98	141,65
Contr. da oneri di funzionamento - convenzione	313,40	313,40	309,61
POT_Contr. Da oneri di funzionamento - potenziamento	237,59	237,59	343,75
Servizi rete e MKT territoriale	0,00	0,00	0,00
Ricavi diversi (sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	-0,03	2,88	0,00
TOTALE RICAVI DA CONTRIBUTI	2.466,57	3.108,65	2.997,05
TOTALE RICAVI	2.817,83	3.443,21	3.582,05

Piano Programma 2024

LAVORO + POTENZIAMENTO	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Costo Personale	1.691.886	2.287.964	2.452.852	164.888	7,21%
Tot. Costo Personale DIP.	1.461.191	1.924.367	1.903.631	-20.736	-1,08%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	62.706	0	163.159	163.159	0,00%
Tot. Costo Personale NON DIP.	167.988	363.597	386.063	22.466	6,18%
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	86%	84%	78%		
Costo Personale SOMM.NE / Tot Costo Personale	4%	0%	7%		
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	10%	16%	16%		
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	52%	56%	53%		
Risultato della Gestione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Ricavi da Servizi e Contributi	2.817.826	3.443.209	3.582.045	138.836	4,03%
Ricavi da servizi	351.253	334.560	585.000	250.440	74,86%
Ricavi da contributi	2.466.573	3.108.649	2.997.045	-111.604	-3,59%
Totale Costi di produzione	2.470.078	3.344.921	3.609.306	264.385	7,90%
Margine Commerciale	1.707.495	2.233.369	2.219.659	-13.710	0
EBIDTA	490.152	381.639	237.147	-144.492	0
EBIT	347.747	108.992	-27.261	-136.253	-1
Reddito operativo (ante imposte)	11.365	103.454	-26.677	-130.131	-1
Ricavo per € di spesa personale	1,7	1,5	1,5	-4%	-3%

6.5.2 Servizi Territoriali

In questa sezione dedicata alle risorse relative ad interventi di natura territoriale di rete e di assistenza tecnico-amministrativa - nelle more dell'emanazione di bandi ad hoc (ad es. progettualità nell'ambito dei patti territoriali per lo sviluppo delle competenze nel settore del legno/arredo - non è stata valorizzata nessuna specifica linea di ricavo e costo.

6.5.3 Servizi per la Formazione e l'Orientamento

La proposta programmatica dell'area formazione tiene conto dello scenario socio-economico presentato nell'analisi di contesto, descritta nel paragrafo di apertura del Piano Programma, ed è articolata in differenti linee di ricavo, in continuità con l'anno 2023. Alcune sono espressione dei servizi istituzionali consolidati e destinanti a studenti in obbligo formativo (leFP) che trovano copertura finanziaria nel sistema dotale lombardo, altre linee sono rappresentative di servizi nell'ambito della formazione continua e permanente per l'attuazione e lo sviluppo delle politiche del lavoro e sono finanziate con dispositivi regionali, tra i quali il principale e, ad oggi noto, il GOL.

Complessivamente, i ricavi da servizi e da contributi dell'Area, per il 2024, sono stimati in 6 milioni e 376 mila euro, in crescita del 12,5 % rispetto all'anno 2023.

Nel dettaglio: i ricavi istituzionali derivanti dai percorsi DDIF della leFP finanziati con le doti regionali (ordinamentali e duali), a valere sui consolidati fondi europeo, regionale, e ministeriale sono pari a € 4.537.738, in crescita del 8,2%, grazie al maggior numero di

Piano Programma 2024

studenti, rispetto all'anno precedente, che potranno essere destinatari di risorse finanziarie aggiuntive sul sistema duale PNRR.

A completamento dell'offerta formativa di secondo ciclo, in ottica di costruzione della filiera professionalizzante terziaria non accademica, si conferma, per il secondo anno, la linea di servizi - da erogare in partenariato ATS - individuata alla voce "ricavi IFTS" nell'ambito del settore ICT, a cui si aggiunge un nuovo percorso nel settore enogastronomico, ambito pasticceria, per un valore totale di 50 mila euro; entrambi i percorsi saranno avviati entro la fine 2023 solo a seguito di esito positivo della valutazione regionale (ad oggi non sono ancora state pubblicate le graduatorie) e a fronte di minimo 15 iscritti.

Sempre nell'ambito della leFP prenderà avvio a fine 2023 un corso annuale per l'accesso all'esame di stato presso il CFP Terragni di Meda nell'ambito dei servizi commerciali - curvatura turistico. Il corso, totalmente a finanziamento privato, ha un ricavo stimato nel 2024 di 50 mila euro.

Per quanto riguarda l'alta formazione specialistica, come per l'anno in corso, anche sul 2024 il percorso - giunto alla terza e ultima annualità - sul restauro dei legni antichi, nelle more della pubblicazione dell'avviso sul FSE+ 2021-2027, sarà finanziato con risorse proprie dell'ente, con i contributi volontari degli studenti e con le attività di cantiere.

Sono diminuiti del 48% i volumi dei ricavi afferenti ai moduli di formazione in apprendistato professionalizzante a catalogo provinciale, per una minore disponibilità di fondi a valere sulla linea di finanziamento provinciale (Det. Dir. n. 2382 del 18/09/2023).

Per quanto riguarda la formazione autofinanziata, si stima un ricavo di 95.100,00€, con un incremento di 20.000€ rispetto al 2023.

Nell'ambito dei servizi formativi delle politiche attive del lavoro, da erogare in stretta sinergia con i Centri per l'impiego, si profila un incremento del 24,6 % della posta complessiva di ricavo.

Inoltre, si conferma la recente linea di ricavo "Gol Lavoro", introdotta a seguito dell'accreditamento ai servizi per il lavoro dei tre CFP, stimata pari a 402.480,00€.

I ricavi da contributi, si confermano avere poco impatto sul valore totale dei ricavi dell'area e sono stimati pari a 455.873,50€.

Sul versante dei costi si rimanda a quanto già detto nel paragrafo 6 dedicato all'andamento della gestione.

Il totale del costo del personale di area è stimato in aumento del 2,88% rispetto al budget 2023; facendo riferimento al precedente biennio, si prevede un differente bilanciamento dei costi tra personale dipendente, contratti di somministrazione e contratti P. IVA: questi ultimi crescono dell'8,85% e sono quasi esclusivamente imputati ad attività variabili extra DDIF, la somministrazione cresce del 37,24%, il costo del personale dipendente subisce un decremento del -4,3 %.

Piano Programma 2024

Risultati di gestione:

Formazione			
Descrizione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024
Ricavi da Servizi/Finanziamenti			
Doti DDIF	3.296,25	3.288,90	3.273,41
Doti DVA (quote disabili)	227,51	182,80	261,87
Ricavi IFTS	15,52	50,00	100,00
Sistema Duale	492,46	490,49	464,11
Alta Formazione/Specialistica	0,00	0,00	0,00
Formazione Autofinanziata	40,35	75,00	95,10
Apprendistato professionalizzante	15,19	30,00	15,52
Formazione PAL (finanziata/dote unica)	203,28	0,00	0,00
Garanzia Giovani	0,00	0,00	0,00
Gestione Crisi Aziendali	9,67	0,00	0,00
Dote unica lavoro	0,00	13,19	0,00
Altri progetti a bando	37,04	28,29	100,00
GOL Formazione	263,30	529,80	660,00
Formare per Assumere	19,00	20,00	0,00
GOL Lavoro	0,00	488,60	402,48
LIFT Formazione	9,21	0,00	0,00
DUALE PNRR	33,34	229,80	538,35
AFEL_CORSI AUTOFINANZIATI	0,00	0,00	10,00
TOTALE RICAVI DA SERVIZI/FINANZIAMENTI	4.662,13	5.426,87	5.920,84
Ricavi da Contributi	0	0	0
Contributo istituzionale spese di funzionamento (contratto servizio MB)	65,26	55,53	54,44
Contr. Allievi/Terzi e Contr. Uso Spazi	146,64	168,02	211,00
Contributi c/capitale	5,73	0,00	102,92
AFEL_CONTRIBUTI ISTITUZIONALI	0,00	0,00	50,00
Ricavi diversi (sconti e abbuoni, rimborsi assicurativi, altro)	0,04	2,12	0,00
Impresa Formativa da Produz Interna	0,00	37,51	37,51
Impresa Formativa da Commercializzati	0,00	0,00	0,00
TOTALE RICAVI DA CONTRIBUTI	509,68	263,18	455,87
TOTALE RICAVI	5.171,81	5.690,05	6.376,72

Piano Programma 2024

A.Formazione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Costo Personale	3.465.916	4.147.046	4.266.561	119.514	2,88%
Tot. Costo Personale DIP.	2.756.440	2.718.476	2.601.591	-116.885	-4,30%
Tot. Costo Personale SOMM.NE	232.290	387.439	531.735	144.296	37,24%
Tot. Costo Personale NON DIP.	477.185	1.041.131	1.133.235	92.104	8,85%
Costo Personale DIP / Tot Costo Personale	80%	66%	61%	-5%	
Costo Personale SOMM.NE / Tot Costo Personale	7%	9%	12%	3%	
Costo Personale NON DIP / Tot Costo Personale	14%	25%	27%	1%	
Costo Personale DIP / Tot Ricavi e Contributi	53%	48%	41%	-7%	
Risultato della Gestione	ACT 2022	BDG 2023	BDG 2024	Δ BDG	Δ %
Totale Ricavi da Servizi e Contributi	5.171.809	5.690.048	6.376.716	686.667	12,07%
Ricavi da servizi	4.662.128	5.426.868	5.920.842	493.974	9,10%
Ricavi da contributi	509.681	263.180	455.874	192.693	73,22%
Totale Costi di produzione	4.798.101	5.624.874	6.114.693	489.819	8,71%
Margine Commerciale	2.345.034	2.170.311	2.525.987	355.676	16,39%
EBIDTA	470.173	269.224	673.254	404.030	150,07%
EBIT	373.708	72.949	262.023	189.073	259,19%
Reddito operativo (ante imposte)	281.777	66.736	262.438	195.702	293,25%
Ricavo per € di spesa personale	1,5	1,4	1,5	12%	9%

6.6 Aree di rischio

Sulla base di quanto evidenziato nelle relazioni di periodo 2023 e in relazione all'attuale proposta di budget, complessivamente non si rilevano severi fattori di rischio.

Si ritiene comunque opportuno dedicare una specifica attenzione alle progettualità proprie del Piano straordinario di potenziamento dei CPI.

Con riferimento agli interventi di adeguamento infrastrutturale delle sedi dei CPI, saranno monitorati prioritariamente due ambiti:

- gli stati di avanzamento lavori al fine di contenere e gestire eventuali rischi connessi sia alla progressione temporale degli stessi, sia ad eventuali modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d'opera in modo da poter gestire le necessarie riallocazioni di budget derivanti da risparmi o maggiori spese si dovessero riscontrare nel corso dei lavori.
- La rendicontazione delle spese che dovrà avvenire secondo criteri ancora in fase di definitiva formalizzazione, anche a seguito dell'aggiornamento del Piano straordinario approvato con DGR XX/749 e, presumibilmente, di prossima approvazione da parte del Ministero del lavoro.

7. COMPLIANCE

7.1 Prevenzione della corruzione

20. Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa

Afol Monza e Brianza ha adottato, a partire dal 2013, il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza i cui contenuti sono predeterminati dalla L. 190/2012 dalle linee guida ANAC e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In continuità con le annualità precedenti e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento si procederà con l'adozione del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 e con l'aggiornamento del documento di analisi dei rischi.

7.2 Trasparenza amministrativa

20. Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa

Nel corso dell'anno si procederà con:

- la predisposizione della relazione di monitoraggio annuale a cura del RPCT e alla relativa pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale;
- la predisposizione e invio ad ANAC del file XML in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1 comma 32 della L. 190/2012 e alla relativa pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale;
- l'attività di aggiornamento costante della sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente";
- la gestione delle richieste di accesso documentale di accesso semplice e/o generalizzato;
- Favorire la condivisione del nuovo Regolamento Whistleblowing in fase di aggiornamento e la conoscenza software da utilizzare per le segnalazioni.
- Particolare attenzione verrà dedicata infime alla "Giornata della Trasparenza" al fine di garantire una corretta informazione sul tema della legalità e verrà data continuità alle attività di verifica del NdV/OiV.

7.3 Conformità al D.Lgs. 231/2001

21. Conformità al D.lgs. 231/2001

Afol MB ha adottato una serie di provvedimenti finalizzati ad evitare di incorrere nelle fattispecie di reati previsti dal D.lgs. 231/2001, che 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".

Regione Lombardia per tutti gli enti accreditati prevede l'adozione di un Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 quale requisito obbligatorio per il mantenimento dell'accreditamento regionale per l'erogazione dei servizi al lavoro e alla formazione.

Piano Programma 2024

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 ed Afol MB ha costantemente adeguato la documentazione richiesta dal Decreto alla normativa integrativa di riferimento.

Gli obiettivi in materia 231 per l'anno 2024 saranno i seguenti:

- verificare l'adeguatezza del modello di organizzazione gestione e controllo integrandolo con quanto previsto da eventuali aggiornamenti normativi;
- promuovere attività di informazione/formazione rivolta al personale dipendente e al personale distaccato dalla Provincia di Monza e della Brianza ponendo particolare attenzione alle figure apicali;
- aggiornare il documento di analisi dei rischi nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa e del piano delle attività in essere;
- 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.

7.4 Sistema di gestione aziendale – Qualità

18. Garantire la corretta gestione documentale, secondo le previsioni del Piano di fascicolazione e classificazione, con particolare riguardo alle azioni di scarto documentale e di trasferimento degli archivi per trasloco delle sedi dell'agenzia.

Nel 2024 Afol MB intende completare il lavoro avviato, già dal 2022, formalizzando il Piano di Classificazione e di Fascicolazione, già adottati in via sperimentale, così da consolidare modalità di archiviazione e conservazione della documentazione informatizzata, conformi alla normativa di riferimento, rispondenti alle necessità aziendali e sempre più idonee a favorire la condivisione e la rintracciabilità dei documenti.

Con riferimento alla documentazione cartacea proseguiranno le operazioni di scarto della documentazione che può essere eliminata, così da ottimizzare gli spazi dedicati e verranno gestite le attività di trasferimento degli archivi, in conseguenza del trasloco di alcune sedi dell'Agenzia. Particolare attenzione sarà dedicata alla nuova sede di Monza di via Tommaso Grossi che ospiterà, in locali adeguati alla conservazione, tutta la documentazione cartacea che costituisce gli archivi storici dei quattro Centri per l'Impiego. I faldoni contenenti i documenti archiviati verranno codificati e tracciati in file appositamente predisposti così da facilitarne la reperibilità in caso necessità di consultazione.

19. Proseguire con il rafforzamento dei servizi trasversali connessi agli aspetti di compliance, presidiando gli aspetti di consulenza e supporto a tutte le aree aziendali.

Piano Programma 2024

In ragione del processo di riorganizzazione che ha coinvolto tutte le aree aziendali e che ha determinato un aumento della complessità degli ambiti di intervento, sin dal 2023, si è reso necessario individuare in maniera costante e oculata un complesso di servizi e azioni a supporto delle aree aziendali, pensati per consentire una gestione ottimale ed agile dei processi. Per il 2024 continuerà l'opera di implementazione e supporto tramite attività di analisi, studio, gestione, definizione procedurale ed evasione di richieste riguardanti problematiche di natura giuridica seguendo la normativa e la casistica giurisprudenziale. Verrà, inoltre, fornito supporto ai vertici aziendali nell'individuazione di soluzioni idonee per la partecipazione a progetti, iniziative, individuazione di fabbisogni e prevenzione di eventuali contenziosi.

Proseguirà, inoltre, il consolidamento delle seguenti attività:

- definizione e gestione del fabbisogno assicurativo;
- supporto nella risoluzione delle richieste di accesso agli atti;
- soluzione di problematiche connesse all'erogazione dei servizi;
- individuazione di strumenti idonei a facilitare l'erogazione dei servizi destinati all'utenza.

7.5 Privacy

22. Trattamento dei dati personali - GDPR - Regolamento 2016/679

Sin dal momento dell'entrata in vigore del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali c.d. "GDPR - 2016/679", l'Agenzia ha avviato un processo di ripensamento di tutto il c.d. "sistema privacy aziendale" al fine di adeguare la propria struttura alle nuove prescrizioni vigenti in materia.

Terminato il processo di adeguamento della modulistica - favorito dall'utilizzo di un software aziendale - per l'anno 2024 si intende potenziare la strategia di prevenzione e protezione del diritto alla privacy trasformando gli adempimenti burocratici richiesti dalla normativa in un *modus operandi* metodico e organizzato che favorisca una strategia di prevenzione "per processo" nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione.

Una simile implementazione, che si interseca con l'obiettivo di rafforzamento dei servizi trasversali, sarà perseguita mediante le seguenti azioni:

- presidio e aggiornamento costante della modulistica in relazione alle necessità connesse all'erogazione dei servizi e all'ampliamento dei processi organizzativi aziendali;
- organizzazione, gestione e costruzione di un processo di formazione e sensibilizzazione tramite news, slides e incontri formativi suddivisi in relazione alla tipologia di attività espletata;
- diffusione dei principali provvedimenti dell'Autorità di controllo nazionale italiana;
- verifica e supporto tramite audit interni;
- individuazione di adeguate soluzioni che favoriscano le iniziative degli uffici in caso di nell'introduzione di nuove attività che rendano Afol maggiormente competitiva sul mercato, individuando soluzioni idonee e al contempo pienamente rispondenti a norma di legge;
- celerità nell'adozione di adempimenti correttivi ove necessari.

Piano Programma 2024

Particolare attenzione sarà riservata alla protezione dei dati di utenti e soggetti terzi destinatari dei servizi erogati dall'Agenzia.

7.6 Codice dell'amministrazione digitale (CAD)

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

Afol ha intrapreso azioni mirate alla digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti attraverso la "gestione documentale". Tra i flussi più importanti digitalizzati si possono menzionare: il protocollo informatico, la gestione informatica dei procedimenti amministrativi (Verbali dell'Amministratore Unico e le Determine del DG), Archivi, fascicoli e altro.

Nel 2024 Afol MB intende completare il lavoro avviato, già dal 2022, formalizzando il Piano di Classificazione e di Fascicolazione, già adottati in via sperimentale, così da consolidare modalità di archiviazione e conservazione della documentazione informatizzata, conformi alla normativa di riferimento, rispondenti alle necessità aziendali e sempre più idonee a favorire la condivisione e la rintracciabilità dei documenti.

Con riferimento alla documentazione cartacea proseguiranno le operazioni di scarto della documentazione che può essere eliminata, così da ottimizzare gli spazi dedicati e verranno gestite le attività di trasferimento degli archivi, in conseguenza del trasloco di alcune sedi dell'Agenzia. Particolare attenzione sarà dedicata alla nuova sede di Monza di via Tommaso Grossi che ospiterà, in locali adeguati alla conservazione, tutta la documentazione cartacea che costituisce gli archivi storici dei quattro Centri per l'Impiego. I faldoni contenenti i documenti archiviati verranno codificati e tracciati in file appositamente predisposti così da facilitarne la reperibilità in caso necessità di consultazione.

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

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

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

Analizzare, approfondire e monitorare costantemente le fasi e i processi e mettere in atto le attività in-formazione e di addestramento (in particolare verso gli alunni e i lavoratori dei Cfp e dei CPI) di adeguamento e/o di miglioramento delle strutture, degli impianti, delle attrezzature e dei processi lavorativi, in coerenza con le leggi vigenti sul tema, rappresentano i principali obiettivi del piano annuale 2024.

Piano Programma 2024

A tal fine nel 2023 Afol adotterà un piano pluriennale Salute e Sicurezza che ha l'obiettivo di fornire un resoconto complessivo delle attività da svolgere in ambito Salute e Sicurezza nel corso degli anni 2023-2026.

Di seguito gli ambiti di intervento:

PREVENZIONE INCENDI

In ambito Prevenzione Incendi, sono riassunti in questo aspetto i seguenti adempimenti:

- Certificato di Prevenzione Incendi / SCIA antincendio – DPR 151/11
- Esercitazioni Antincendio – DM 02/09/2021
- Verifica Periodica Dispositivi Antincendio (e relativo registro) – DM 01/09/2021 – DM 15/09/2022 – Norme UNI di riferimento
- Sorveglianza periodica dispositivi antincendio – DM 01/09/2021
- Piano di Evacuazione ed Emergenza – DM 02/09/2021

Certificato di Prevenzione Incendi / SCIA antincendio – DPR 151/11

Il Datore di Lavoro deve garantire la conformità antincendio in relazione alle attività soggette a controllo VVF previste nel DPR 151/11.

La conformità antincendio, ottenibile redigendo le pratiche specifiche ad opera di professionisti del settore, sarà poi soggetta ad aggiornamento quinquennale, ove non previsto diversamente dai VVF.

Nel 2024 è previsto per la sede di Seregno (CPI-CFP) l'affidamento di incarico di progettazione per interventi di adeguamento della struttura per l'ampliamento e per la realizzazione della Bakery. Successivamente sarà effettuata la procedura per la realizzazione degli interventi di adeguamento, che permetteranno in seguito la possibilità di richiedere la SCIA.

Anche per il CFP di Concorezzo è previsto che si debbano effettuare dei lavori di adeguamento per il rinnovo della SCIA.

Esercitazioni Antincendio – D.Lgs 81/08 e DM 02/09/2021

Annualmente è necessario svolgere esercitazioni antincendio che simulino l'attuazione del piano di emergenza interno. Le esercitazioni, organizzate e gestite dall'ASPP di riferimento in accordo con i Responsabili dell'Unità Operativa, devono prevedere la verbalizzazione delle prove, la registrazione delle tempistiche e l'elenco dei partecipanti.

La tempistica definita dalla legge è almeno annuale; Per i CFP la tempistica è almeno semestrale.

Verifica Periodica Dispositivi Antincendio (e relativo registro) – DM 01/09/2021 – DM 15/09/2022 – Norme UNI di riferimento

Gli impianti e le attrezzature di prevenzione e di lotta antincendio devono essere sottoposti a regolare controllo e manutenzione periodici da parte di enti qualificati, sulla base delle norme tecniche UNI pertinenti, da prevedere annualmente (es. ogni anno dovranno essere previste le attività di controllo e manutenzione con frequenza adeguata agli impianti presenti, ad esempio per gli estintori la periodicità è semestrale). Il registro delle manutenzioni antincendio deve essere mantenuto aggiornato per tutti i sistemi e le attrezzature del sito (es. estintori, idranti, porte, luci di emergenza, impianti di allarme, rilevatori...).

Le attività di controllo e manutenzione di tutti gli impianti sono da prevedere annualmente, le singole attività di verifica periodica per ciascun dispositivo antincendio hanno invece tempistiche definite dalle norme pertinenti (es. semestrali, annuali...).

Piano Programma 2024

Attualmente la società incaricata di tale controllo è la società A.BERG.

Sorveglianza periodica dispositivi antincendio – DM 01/09/2021

Il Datore di Lavoro deve garantire che i dispositivi antincendio siano sottoposti a sorveglianza, in modo da assicurarne in ogni momento lo stato di efficienza. La sorveglianza garantisce quindi che i dispositivi, regolarmente mantenuti e verificati, siano sempre disponibili e in stato di funzionamento ottimale: l'attività svolta deve essere registrata per ciascun dispositivo, mantenendo le registrazioni disponibili agli enti di controllo.

Le attività di sorveglianza mensili, svolte dalle squadre aggiornando l'ASPP.

Piano di Evacuazione ed Emergenza – DM 02/09/2021

Come definito dai nuovi decreti antincendio il Piano di Emergenza deve essere redatto, per tutte le attività soggette, secondo quanto definito dal DM 03/09/2021; in particolare il piano di emergenza deve contenere:

- le caratteristiche dei luoghi, con particolare riferimento alle vie di esodo;
- le modalità di rivelazione e di diffusione dell'allarme incendio;
- il numero delle persone presenti e la loro ubicazione;
- i lavoratori esposti a rischi particolari;
- il numero di addetti all'attuazione ed al controllo del piano nonché all'assistenza per l'evacuazione (addetti alla gestione delle emergenze, dell'evacuazione, della lotta antincendio, del primo soccorso);
- il livello di informazione e formazione fornito ai lavoratori.

Il piano deve altresì essere basato su chiare istruzioni scritte e deve includere:

- i compiti del personale di servizio incaricato di svolgere specifiche mansioni con riferimento alla sicurezza antincendio, quali, a titolo di esempio: telefonisti, custodi, capi reparto, addetti alla manutenzione, personale di sorveglianza;
- i compiti del personale cui sono affidate particolari responsabilità in caso di incendio;
- i provvedimenti necessari per assicurare che tutto il personale sia informato sulle procedure da attuare;
- le specifiche misure da porre in atto nei confronti di lavoratori esposti a rischi particolari;
- le specifiche misure per le aree ad elevato rischio di incendio;
- le procedure per la chiamata dei vigili del fuoco, per informarli al loro arrivo e per fornire la necessaria assistenza durante l'intervento.

Il piano di emergenza deve prevedere una o più planimetrie, il cui contenuto deve riportare almeno le seguenti informazioni:

- le caratteristiche distributive del luogo, con particolare riferimento alla destinazione delle varie aree, alle vie di esodo ed alle compartimentazioni antincendio;
- l'ubicazione dei sistemi di sicurezza antincendio, delle attrezzature e degli impianti di estinzione;
- l'ubicazione degli allarmi e della centrale di controllo;

Piano Programma 2024

- l'ubicazione dell'interruttore generale dell'alimentazione elettrica, delle valvole di intercettazione delle adduzioni idriche, del gas e di altri fluidi tecnici combustibili;
- l'ubicazione dei locali a rischio specifico;
- l'ubicazione dei presidi ed ausili di primo soccorso;
- i soli ascensori utilizzabili in caso di incendio.

L'aggiornamento del Piano di Emergenza è necessario ad ogni modifica sostanziale che lo renda non più vigente, ovvero, in occasione di ogni modifica che possa alterare le misure di prevenzione e protezione.

Attualmente tutte le sedi Afol dispongono del Piano di Emergenza aggiornato.

MACCHINE e ATTREZZATURE DI LAVORO

In ambito Macchine e attrezzature di lavoro, sono riassunti in questo aspetto gli adempimenti inerenti alle seguenti categorie:

- Verifica dei Requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro
- Ascensori e montacarichi
- Scaffalature, mensole e ripiani
- Scale portatili
- Documentazione e registri di manutenzione

Afol adempie a tale obbligo avendo in essere contratti di manutenzione attraverso i quali vengono effettuati controlli periodici e aggiornamenti, ove necessario.

IMPIANTI E UTENZE

In ambito Impianti e Utenze, sono riassunti in questo aspetto i seguenti adempimenti:

- Impianti elettrici
- Scariche Atmosferiche
- Insiemi/apparecchi/serbatoi in pressione
- Generatori di Calore

Insiemi/apparecchi/serbatoi in pressione

La normativa inerente agli apparecchi in pressione si articola in diversi decreti che sono applicabili a seconda della tipologia di impianti e apparecchi installati (D.Lgs. 311/91 - D.Lgs. 93/00 - DM 329/04 - D.Lgs. 81/08 All. VII).

Nel 2024 verranno individuati quali impianti di AFOL rientrano nel campo di applicazione della normativa per predisporre un censimento tecnico dal quale determinare in modo specifico gli obblighi applicabili.

Generatori di Calore

Per i generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido, gassoso o per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda aventi potenzialità globale dei focolai con potenza superiore ai 35kW è necessario che sia presente il libretto matricolare e che sia presente la denuncia, effettuata all'atto di installazione, all'INAIL (DM 01/12/75). insieme alla denuncia, l'installatore deve presentare il progetto e una relazione tecnica, completa di allegati, predisposti e firmati da un professionista abilitato.

Piano Programma 2024

I generatori sono quindi sottoposti a verifica periodica quinquennale ad opera di ATS.

Il generatore a calore è presente presso il CFP Terragni di Meda.

Formazione

La formazione del personale è disciplinata dall'art. 37 D.Lgs 81/08, mentre per gli addetti a compiti speciali è disciplinata dai relativi Decreti specifici (es. Addetti Primo Soccorso, Addetti Antincendio...).

Si fa riferimento al piano formativo già in essere per la calendarizzazione dei corsi rispetto alle esigenze formative.

Documento di valutazione dei rischi

Il Documento di Valutazione dei Rischi è obbligo indelegabile del Datore di Lavoro, stabilito dall'art. 17 D.Lgs 81/08 e redatto in conformità agli articoli 28 e 29 D.Lgs 81/08.

Il documento deve essere mantenuto costantemente aggiornato. Sebbene per alcuni rischi non siano definiti obblighi di aggiornamento con periodicità definita dalla legge, alcuni rischi specifici seguono periodicità obbligatorie, sebbene anch'esse debbano essere comunque aggiornate in caso di mutamenti che possano cambiare il grado di rischio o la necessità di differenti misure di prevenzione e protezione.

Le periodicità massime obbligatorie sono così definite (D.Lgs 81/08):

- Rischi Fisici (Rumore, Vibrazioni, ROA, CEM, Microclima...): quadriennali
- Rischio Stress-Lavoro correlato: biennale
- Rischio cancerogeno: triennale

È prevista la revisione di tutti i DVR nel corso del 2024, in base all'evoluzione dei progetti infrastrutturali.

Meda, 27 Ottobre 2023

L' Amministratore Unico
(f.to Marcello Correrà)

Il Direttore Generale
(f.to Barbara Riva)

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

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

1E-A9-33-19-A7-16-28-BC-C9-04-B8-EB-3D-4F-8C-10-AF-44-78-5C

CADES 1 di 1 del 27/10/2023 13:07:42

Soggetto: BARBARA RIVA

S.N. Certificato: 6C3D 0A56 7EE1 1CB1 ED16 2B28 3FCA A20C

Validità certificato dal 14/06/2023 15:26:16 al 14/06/2026 15:26:16

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

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

A4-58-B1-93-64-AA-BF-93-7A-AF-69-3C-28-06-91-C8-8D-9D-64-4C

CAdES 1 di 2 del 31/10/2023 07:55:12

Soggetto: MARCELLO GUERRIERI

S.N. Certificato: 26B2 EAA5 AA45 7E90 A10E 42DE A651 F24D

Validità certificato dal 30/03/2023 13:42:42 al 30/03/2026 13:42:42

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

CAdES 2 di 2 del 30/10/2023 17:55:36

Soggetto: MARCELLO MARIO ROSARIO CORRERA

S.N. Certificato: 5890 7E50 F05B 8159 CEF E 71FD 783A D8B4

Validità certificato dal 30/03/2023 13:02:33 al 30/03/2026 13:02:33

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT
