

Relazione al Bilancio Previsionale 2018
del Direttore Generale e del Presidente del CdA

(Art. 21 comma b. Statuto di ABF)

NOVITÀ DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Per il terzo anno consecutivo, il bilancio previsionale di ABF deve tener conto, tra gli elementi variabili necessari a redigere un bilancio di previsione, dei notevoli cambiamenti introdotti nel sistema regionale della formazione professionale dal 2015 e proseguiti con la Deliberazione 6426 del 3 aprile 2017 "Programmazione del sistema unitario Lombardo di istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2017/18".

In conseguenza delle deliberazioni sopra indicate, anche per il prossimo anno formativo 2017 - 2018 il finanziamento dei corsi in obbligo scolastico di ABF -- che per il secondo anno consecutivo subisce l'eliminazione del finanziamento per il personale ex regionale trasferito alle Province -- verrà equiparato al sistema in vigore per gli enti privati accreditati con l'attribuzione di un budget finanziario e calcolato in base al contingente doti ed alla loro allocazione nelle tre fasce di valore da €4.000 a €4.600. Il budget assegnato ad ABF per il prossimo anno formativo ammonterà complessivamente ad €10.370.000, con una lievissima inflessione (-0,13%) rispetto al budget dell'anno precedente. Ciò significa che la politica di "mantenimento" degli allievi attuata negli anni precedenti ha iniziato a dare i suoi frutti.

I contatti con le scuole di provenienza - scuole medie o scuola secondaria di primo grado - attraverso le giornate di accoglienza presso il proprio centro di formazione per far vedere e conoscere il centro attraverso le giornate denominate "Open Day", l'altra con incontri e invio di materiale informativo presso le scuole medie, coinvolgendo i direttori dei centri, i tutor, i referenti per l'orientamento che hanno anche svolto incontri specifici presso le scuole medie rivolti ai genitori, agli orientatori e agli educatori.

Inoltre, ABF ha attuato una politica di selezione e formazione di collaboratori "interni" motivati ad operare "per obiettivi", ai quali si richiede il coinvolgimento e la condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali. In tal senso la Direzione si impegna a definire piani di formazione volti alla crescita professionale di tutti i collaboratori e a favorire idee e proposte di miglioramento ed ottenere una struttura organizzativa flessibile per meglio rispondere a cambiamenti anche repentini come appunto quelli che stiamo vedendo negli ultimi due anni.

Parallelamente al consolidamento della dote ordinaria nel sistema della formazione professionale, gli ultimi decreti di Regione Lombardia puntano senza ombra di dubbio l'obiettivo sul potenziamento dell'alternanza scuola lavoro nei percorsi di cui sopra e la promozione dei percorsi in apprendistato di 1° livello (art. 43 D. Lgs 81/2015), e in maniera minore agli interventi per il contrasto alla dispersione scolastica.

Il Sistema Duale è volto a creare una sinergia tra scuola e lavoro in modo da favorire l'apprendimento da parte degli alunni nell'impresa e un inserimento più immediato nella stessa. L'intento è agevolare la transizione tra scuola e lavoro e ridurre il divario in termini di competenze tra chi ha solo conoscenze teoriche e chi ha esperienza lavorativa e in tale direzione si muovono sia la Legge 107/2015 che il Decreto Legislativo 81/2015 (Aprea).

BILANCIO PREVISIONALE 2018

Nel bilancio 2018 i ricavi previsti - complessivamente pari a €13.570.000,00 - sono determinati dalle seguenti macro-voci:

- **Doti percorsi in Diritto Doveri di Istruzione e Formazione.** L'importo complessivo, pari a €10.368.500, deriva dall'elevato numero di allievi iscritti ai corsi di ABF e dalla capacità dimostrata nel tempo di limitare la dispersione scolastica. Nel dettaglio, le doti DDIF si articolano nelle seguenti voci:

CORSO	IMPORTO	N. ISCRITTI
budget operatore "doti formazione" corsi triennali DDIF	€ 8.159.900,00	2.095
budget formazione "doti formazione" IV anni:	€ 976.000,00	276
doti Percorsi Personalizzati allievi Disabili	€ 600.000,00	80
Doti allievi integrazione (sostegno)	€ 633.000,00	211**

**** Questa cifra è inclusa nel totale degli allievi iscritti ai corsi triennali e di IV° annualità**

I percorsi DDIF previsti per l'anno formativo 2017/2018 crescono leggermente rispetto all'anno precedente, con i nuovi corsi di estetica ad Albino e San Giovanni Bianco, ma i costi del personale restano sostanzialmente invariati grazie al consolidamento dei provvedimenti di modifica dell'orario di docenza. Concorrono a tale risultato, tuttavia, anche l'applicazione di accorgimenti tecnici finalizzati al risparmio senza nulla togliere alla qualità dei corsi come gli "accorpamenti" delle materie trasversali (di base) per quelle classi parallele con numero limitato di allievi.

Il complesso delle misure adottate negli ultimi anni ha consentito di ridurre il costo medio di ciascun corso DDIF. Oggi, calcolando sia i costi diretti (personale docente e materiale di consumo dei laboratori) sia i costi indiretti di gestione, il complesso dei corsi DDIF risultano adeguatamente coperti dai ricavi derivanti dal valore delle doti formazione.

Anche quest'anno ABF, quale ente di formazione senza scopo di lucro, prevede di accogliere quasi 300 allievi senza dote, cioè di farsi carico dell'allievo senza ricevere alcun sussidio dalla Regione o dalla Provincia. Per un quadro più preciso vi rimandiamo alla tabella seguente:

PROSPETTO ISCRITTI I°, II°, III° e IV° ANNUALITA'				
2015-16				
<i>CLASSI</i>	<i>ANNUALITA'</i>	<i>CON DOTE</i>	<i>SENZA DOTE</i>	<i>TOTALE</i>
28	I°	633	108	741
31	II°	632	126	758
31	III°	601	70	671
12	IV°	183	110	293
102		2049	414	2463
	PPD	88		

2016-17				
<i>CLASSI</i>	<i>ANNUALITA'</i>	<i>CON DOTE</i>	<i>SENZA DOTE</i>	<i>TOTALE</i>
30	I°	631	85	716
28	II°	627	35	662
31	III°	597	120	717
14	IV°	224	30	254
103		2079	270	2349
	PPD	79		

PREVISIONALE 2017-18 AL 14.07.17				
<i>CLASSI</i>	<i>ANNUALITA'</i>	<i>CON DOTE</i>	<i>SENZA DOTE</i>	<i>TOTALE</i>
30	I°	630	111	741
28	II°	629	75	704
31	III°	590	60	650
14	IV°	224	52	276
103		2073	298	2371
	PPD	80		

POTENZIAMENTO DUALE

Un'altra fonte di risparmio consisterà nell'incrementare le ore di "alternanza" per le classi del quarto anno, favorendo anche la sperimentazione di modelli simili al sistema duale promosso dalla Regione. Il budget previsto è dimezzato rispetto a quello dello scorso anno, in virtù del fatto che con deliberazione 5354 del 27.06.2016 Regione Lombardia aveva assegnato per i percorsi di

promozione dell'alternanza scuola lavoro un budget complessivo di €13.987.612 assegnando ad ABF €605.000. Quest'anno, il budget complessivo del potenziamento duale è pressoché dimezzato a €6.924.846, facendo prevedere che il finanziamento a favore di ABF sia solo di €250.000.

Sempre in quest'ambito, anche quest'anno ABF prevede per il 2017-18 di:

- ampliare di 200 ore la durata oraria annua con esperienza di alternanza scuola lavoro per quegli studenti già inseriti nei percorsi ordinamentali dell'istruzione e formazione professionale;
- avviare classi per il conseguimento della qualifica assicurando esperienze di alternanza pari al 50% della durata oraria ordinamentale all'intero gruppo classe o ad alcuni studenti garantendo comunque le 400 ore di alternanza nella annualità di riferimento;
- avviare percorsi personalizzati per allievi disabili garantendo sempre le 400 ore di alternanza;
- avvio di percorsi formativi di quarto anno per il conseguimento del diploma;

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO REGIONALI

PERCORSI DI APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO

Il 13 gennaio 2016 sono stati sottoscritti i Protocolli d'Intesa tra Ministero del Lavoro e Regioni / Province Autonome per avviare la sperimentazione relativa al Sistema Duale alternanza scuola-lavoro, a favore della formazione propedeutica all'ingresso nel mondo del lavoro.

Il Sistema Duale è volto a creare una sinergia tra scuola e lavoro in modo da favorire l'apprendimento da parte degli alunni nell'impresa e un inserimento più immediato nella stessa. L'intento è agevolare la transizione tra scuola e lavoro e ridurre il divario in termini di competenze tra chi ha solo conoscenze teoriche e chi ha esperienza lavorativa.

Lo strumento principale che permetterà alla scuola e ai datori di lavoro di poter lavorare a fianco e garantire un processo formativo più volto alla pratica, sarà l'apprendistato. Gli studenti spenderanno in azienda buona parte del monte ore, mentre un'altra parte sarà destinata allo studio ordinario.

La misura prevede interventi per il sostegno di una offerta in apprendistato di 1° livello finalizzata all'acquisizione della qualifica o del diploma professionale. La misura prevede due tipi di intervento:

Linea di intervento A: è riservata al finanziamento dei percorsi formativi rivolti agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica, a seguito della frequenza nell'anno formativo 2016/17 della II° annualità ed ammesso alla III° annualità;

Linea di intervento B: è riservata al finanziamento dei percorsi formativi rivolti a tutti gli altri apprendisti

ABF, in quanto ente di formazione accreditato per i servizi di formazione ed i servizi al lavoro, svolge in questo caso un compito strategico fondamentale, favorendo l'incontro tra aziende e allievi, costruisce il progetto, eroga la formazione esterna all'azienda. Anche per il 2018 prevediamo di recuperare ampiamente la decurtazione del 5% (circa €137.000,00) che Regione Lombardia ha applicato sul budget dei terzi anni. A titolo di esempio, il budget del terzo anno per il 2016-17 è stato decurtato di €134.000 e l'apprendistato linea A e linea B è stato di €804.000!

Dote lavoro e Dote Garanzia Giovani: al fine di garantire la prosecuzione dell'iniziativa, l'Unione Europea e ha approvato il rifinanziamento per il successivo triennio 2017-2020. Le attività, pertanto, riprenderanno con l'avvio della Fase II una volta che sarà completato l'iter tecnico per il rifinanziamento e la riprogrammazione delle misure.

Il programma regionale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni che offre opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione di bisogni individuali. Il nostro ente è presente in modo uniforme sia in ambito garanzia giovani che in ambito dote unica lavoro, attraverso i propri centri ed il personale altamente specializzato ad accogliere e definire un Piano di Intervento Personalizzato (PIP) funzionale alle esigenze individuali di qualificazione, riqualificazione, inserimento o reinserimento lavorativo.

Tabella riepilogativa servizi al lavoro

	NOTE UNICA	GARANZIA GIOVANI		
CURNO	€ 27.402,00	€ 24.234,99	10%	CURNO
ALBINO	€ 39.078,70	€ 45.817,17	16%	ALBINO
TREVIGLIO	€ 104.985,78	€ 29.888,43	25%	TREVIGLIO
BERGAMO	€ 107.485,74	€ 42.178,52	28%	BERGAMO
TRESCORE	€ 20.791,70	€ 28.226,80	9%	TRESCORE
SAN GIOVANNI	€ 27.767,23	€ 11.525,00	7%	SAN GIOVANNI
CLUSONE	€ 8.789,00	€ 17.127,00	5%	CLUSONE
	€ 336.300,15	€ 198.997,91	€ 535.298,06	TOTALE

Poiché il 2016 si era concluso con un fatturato di €738.000 per la Dote Unica ed al 30 giugno di quest'anno abbiamo già raggiunto €535.000, la previsione per il 2018 è stata di €650.000.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PROVINCIA

ABF prosegue quale capofila di due ambiti nella Legge 13 (Treviglio e Isola Valle Brembana - Imagna). Il progetto è rivolto alla creazione di percorsi personalizzati per allievi disabili che per natura e caratteristica proprie della loro disabilità non sarebbero nelle condizioni di raggiungere agevolmente il successo formativo all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il percorso riguarda l'assegnazione di doti per l'inserimento lavorativo, doti sostegno avviamento numerico e doti sostegno all'occupazione. Altre risorse riguardano il consolidamento e lo sviluppo delle reti territoriali attraverso la gestione dei tavoli di lavoro e la mappatura dei bisogni professionali dell'utenza.

RISORSE UMANE

La legge 30/2015 "Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle leggi regionali 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro ha apportato profondi cambiamenti sulla formazione professionale, in particolare - nella prospettiva di un sistema duale che vedrà sempre di più il coinvolgimento delle aziende nel processo formativo degli studenti della formazione professionale attraverso lo stage, l'alternanza scuola lavoro e l'apprendistato - ABF ha rafforzato il legame con il mondo produttivo e operare in rete per favorire l'accoglienza dei ragazzi in stage e favorire l'assunzione in apprendistato. Abbiamo inoltre organizzato gli stage con modalità che dovranno garantire innanzitutto il gradimento delle aziende: ne consegue che le forme organizzative studiate per contenere il costo del personale docente.

Merita particolare attenzione l'aspetto inerente la dotazione di personale preparato su questi aspetti, come i tutor di sistema e, in prospettiva, docenti che siano in grado di svolgere la funzione di collegamento col mondo del lavoro.

La lenta ma progressiva riduzione dei finanziamenti regionali in ambito obbligo scolastico e lo spostamento del focus sul sistema duale per favorire la formazione "in alternanza" e in apprendistato deve portare l'azienda a rimodulare e riorganizzare il proprio personale affinché diventi più flessibile e competitivo adeguandosi alle nuove esigenze del mercato.

La situazione determinata dai mancati finanziamenti della Regione impone infatti l'adozione di forti misure di contenimento dei costi dei corsi DDIF e del costo del personale, che rappresenta l'80% delle uscite di bilancio, trattandosi di azienda che eroga formazione e servizi al lavoro.

A questo proposito, la struttura organizzativa di ABF subirà un profondo cambiamento con la creazione di **ABFL** il cui obiettivo è quello di sviluppare e consolidare i servizi di formazione ed al lavoro fidelizzando le aziende del territorio. Farà parte di questa "azienda" il personale attualmente impegnato nei servizi al lavoro, nei servizi al lavoro disabili (Legge 13), nonché il personale dell'apprendistato ed i tutor di sistema.

Quest'ultima figura ha sostituito la figura del tutor formativo, introdotta con l'avvio dei primi corsi sperimentali triennali, che introducevano cambiamenti sostanziali nella formazione professionale di base. Il tutor aveva in primo luogo una funzione di supporto al "successo formativo" degli

allievi. A seguito della riduzione dei finanziamenti il tutor formativo di ABF scompare e diventa una nuova "figura di sistema", collaborando strettamente con la Direzione, con l'ufficio progettazione e con l'ufficio apprendistato.

In quest'ottica è stato riformulato, in concerto con i responsabili di sede, il criterio per la predisposizione dell'organico dei corsi di qualifica triennale, di quarto anno, percorsi personalizzati e apprendistato che sarà applicato a partire dall'anno formativo 2017-2018 e di cui riprendiamo gli aspetti più significativi

- docenti: 22 ore di docenza frontale per il tempo pieno
- coordinamento: innalzamento a 3 ore settimanali
- PPD: rimane confermato il rapporto di 1 a 6;
- Apprendistato 1° livello: per la classe dedicata viene fissato il parametro di almeno 7 utenti

Nella relazione al bilancio previsionale 2015 si dichiarava la necessità di adottare misure finalizzate alla stabilizzazione e fidelizzazione all'azienda del personale precario, che aveva ormai acquisito "competenze irrinunciabili per l'ente formativo".

Il disegno di Legge di Stabilità 2016 ripropone il tema della stabilizzazione dei contratti a termine e delle collaborazioni attraverso la trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

La stabilizzazione permette ai datori di lavoro di godere di indubbi vantaggi per effetto della sanatoria di eventuali illeciti pregressi, dell'applicazione della normativa del Jobs Act in materia di contratto a tutele crescenti e, soprattutto, in considerazione della fruizione dello sgravio contributivo.

Le novità introdotte a decorrere dal 2015 hanno reso più vantaggiose non soltanto le assunzioni di nuovo personale, ma anche la stabilizzazione di lavoratori che già collaborano con l'azienda sulla base di un rapporto flessibile, temporaneo o atipico. Oltre alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fruiscono dello sgravio anche le aziende che hanno stabilizzato i contratti di lavoro a termine entro il 31 dicembre 2016: l'INPS ha infatti confermato che è possibile accedere al beneficio anche in caso di trasformazione o di successiva assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore precedentemente impiegato a tempo determinato.

ABF ha stabilizzato a partire dall'1 novembre 2015 e fino al 28 dicembre 2016 115 dipendenti ed i cui incentivi ammontano per il 2018 a €404.354.

E' opportuno rilevare che le principali entrate finanziarie di ABF, fino alla conclusione dell'anno formativo 2014/2015, derivavano dal finanziamento del personale ex regionale (38% del bilancio) e dal valore delle doti dei corsi di formazione in obbligo scolastico (42% del bilancio), mentre il restante 20 % degli introiti derivava da progetti autofinanziati, apprendistato, servizi al lavoro, legge 1. Nel bilancio previsionale 2018 i finanziamenti in obbligo scolastico **rappresentano il 75% delle entrate.**

RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE ALLE LINEE DI INDIRIZZO 2017

DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

PREMESSA

Alla luce delle nuove normative regionali, questa azienda ha sviluppato e masterizzato un nuovo concetto secondo cui è possibile educare insegnando un lavoro: per questo la formazione e l'educazione della persona si accompagnano strettamente alla formazione al lavoro, secondo livelli di crescente consapevolezza ed autonomia. In questo modo viene superata la dualità tra sapere e tecnica, elevando la formazione professionale a pari dignità rispetto all'istruzione, con carattere fortemente professionalizzante e legato ai bisogni del territorio. Un sistema che dunque sviluppa e valorizza la persona in tutte le sue potenzialità, in una prospettiva di istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita. Il sistema di Istruzione e Formazione Professionale garantisce il diritto-dovere di istruzione e formazione e permettono di assolvere l'obbligo di istruzione. L'offerta formativa si articola in:

- percorsi di secondo ciclo di durata triennale cui consegue una qualifica professionale;
- percorsi di quarto anno in cui consegue il diploma professionale di tecnico (IV anno)
- percorsi di apprendistato e alternanza scuola-lavoro

Questa situazione ha spinto ABF ad attivare una risposta strutturata agli emergenti bisogni di accoglienza, inserimento, scolarizzazione degli alunni provenienti dalla terza media e/o in situazione di disagio sociale. La possibilità di effettuare interventi educativi individualizzati e personalizzati, nonché l'apertura della scuola in orario pomeridiano sono iniziative in grado di favorire la piena inclusione sociale ed educativa di ogni minore, prevenendo situazioni di abbandono ed emarginazione e soprattutto con una progettazione che sia il più possibile condivisa con le famiglie e realizzata con una didattica complementare a quella della classe.

Il contesto socio-economico e culturale in cui ci si trova a operare ABF è eterogeneo e complesso da più punti di vista e l'attuazione di un intervento formativo efficace richiede una notevole flessibilità organizzativa, progettuale e didattica, ma soprattutto la creazione di un partenariato che realizzi il pieno coinvolgimento e collaborazione anche con le altre agenzie formative del territorio.

Facendo seguito all'approvazione degli standard formativi di apprendimento stabiliti da Regione Lombardia con Decreto 9136/2010, e successivamente con il *Decreto Regionale 12550 del 20.12.2013*, questa azienda ha proseguito nella realizzazione di quel percorso finalizzato a rendere la programmazione dell'offerta formativa sempre più rispondente alle richieste del mercato ponendosi tra il sistema formativo e il sistema lavoro, innovando gli strumenti, i dispositivi e le prassi di erogazione dei servizi, in un'ottica che ponga al centro il cittadino e l'apprendimento permanente e il lavoro quali diritti fondamentali per una cittadinanza attiva.

Anche per l'anno 2107, la scelta di ABF rimane quella di garantire servizi e standard di qualità ai propri utenti nel perseguimento di una logica di efficacia, efficienza ed economicità.

Il Piano Triennale dell'Offerta Formativa di ABF definisce la formazione come "... il fondamentale supporto alla persona nel suo proprio processo di sviluppo verso l'impegno, la responsabilità, la partecipazione. Tutto il personale di ABF - dirigenza, docenti e formatori, personale amministrativo ed ausiliario - consci delle responsabilità di chi eroga servizi educativi e di formazione, è impegnato a:

- rispettare in modo assoluto la persona, in particolare la persona in formazione, la persona disabile e la persona in condizione di difficoltà, anche solo transitoria;

- accogliere la persona orientandola e sostenendola verso l'utilizzo dei servizi nella prospettiva della formazione lungo tutto l'arco della vita;

- incentivare il permanere in stato di formazione con la definizione di percorsi anche individualizzati per contrastare la dispersione scolastica e perseguire il successo formativo, sia dei giovani che degli adulti in ricerca di ulteriori opportunità lavorative".

Gli operatori di ABF sono consapevoli che erogare servizi alla formazione e al lavoro significa operare per: - la piena occupazione; - la simmetria tra domanda e offerta di lavoro; - un sistema sociale basato sulla responsabilità; - un sistema produttivo basato sulla conoscenza; - la connessione tra diritto all'istruzione e diritto al lavoro come irrinunciabile realizzazione della persona nell'adempimento dei suoi propri doveri.

La Legge Regionale n. 30 del 5 ottobre 2015 sancisce che la Regione Lombardia adotta il sistema dote quale strumento di destinazione delle risorse finanziarie alla persona, il cui valore per i percorsi di istruzione e formazione professionale triennali e di quarto anno è definito sulla base di costi unitari differenziati per qualifica e diploma professionale. Viene così ad avere valore di legge l'impianto "dote iefp" già delineato dalla Giunta regionale con la DGR 3143 del 18.2.2015 che a partire dall'anno formativo 2015/16 ha previsto la diversificazione del valore massimo della dote in funzione della tipologia di percorso sulla base di un costo massimo per studente e la promozione di azioni di contrasto alla dispersione scolastica attraverso gli interventi previsti dal programma Garanzia Giovani, i cui destinatari si sono iscritti al portale regionale Borsa Lavoro Lombardia (BLL) e hanno scelto ABF alla propria presa in carico. Nel 2015-16, ABF ha accolto 76 studenti in dispersione nella fascia di età dai 15 ai 18 anni in obbligo scolastico erogando loro i servizi di orientamento di primo livello (presa in carico, colloquio individuale e profiling, consulenza orientativa) inserendoli quindi nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.

Inoltre nel 2016-17, raccogliendo le indicazioni del Decreto 4872 del 29.02.2016 "Programmazione del sistema dote scuola e approvazione di un sistema di interventi per il rafforzamento del sistema duale" il nostro ente ha investito sull'educazione dei giovani e la creazione di sinergie tra il sistema educativo e le politiche del lavoro, come fattori strategici di crescita e sviluppo del capitale umano per l'inclusione sociale, attuando percorsi in alternanza scuola lavoro per 230

studenti con l'allargamento della sperimentazione duale ai giovani già frequentanti i secondi, terzi e quarti anni dei percorsi in diritto dovere, ampliando pertanto la durata annua di 200 ore.

Sono state anche adottate misure per la promozione dei percorsi di apprendistato di 1° livello (art. 43. D.lgs. 81/15) con l'inserimento di 134 percorsi di apprendistato per il conseguimento della qualifica e/o diploma.

RISORSE FINANZIARIE, RISORSE UMANE E STRUMENTALI

Nel 2017 ABF ha visto la stabilizzazione di ulteriori 55 dipendenti, con l'applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Rispettando le linee di indirizzo Provinciali 2017 *"nell'ottica della riduzione complessiva della spesa di personale di ciascun esercizio che deve essere inferiore a quella registrata nell'esercizio precedente"*, l'organico di questa azienda è rimasto invariato nonostante siano aumentati i servizi ed i progetti intrapresi.

Sono stati introdotti importanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro di ABF che, oltre all'incremento delle ore frontali dei docenti ed all'istituzione della nuova figura del tutor di sistema, vedrà la creazione della nuova figura di "Operatore dei servizi al Lavoro e alle Imprese", mentre particolare attenzione è stata rivolta alla formazione ed all'aggiornamento dei propri dipendenti. Si è guardato alla valorizzazione dei bisogni per trasformarli in competenze per consolidare, implementare e diffondere gli specifici know-how.

Contrattazione decentrata Integrativa

La costituzione del fondo anno 2017 per i dipendenti ABF sarà definita in sede di trattativa con la delegazione trattante il cui incontro deve essere calendarizzato.

Buoni pasto

Come stabilito dalla Spending Review del DL 6 luglio 2012 n.95 convertito dalla legge 7 agosto 2012 n.135, e come ribadito dalle linee di indirizzo 2016 della Provincia di Bergamo di cui al

paragrafo Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali, questa azienda ha continuato ad applicare anche per l'anno 2017 il buono pasto ai propri dipendenti per un importo pari a €7,00 e quindi di importo non superiore a quello riconosciuto ai dipendenti della Provincia di Bergamo.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

In osservanza alle disposizioni del D.lgs. 231 del 2001, ed ai requisiti della Regione Lombardia per l'accreditamento, ABF si è dotata di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo approvato, nella prima revisione, con delibera del C.d.A. in data 8 ottobre 2010. Tale modello è stato in seguito aggiornato fino alla revisione n. 4 del 2015 ed il cui documento è puntualmente pubblicato sul sito di ABF.

Come previsto dagli artt. 8 e 9 del decreto i documenti istituzionali contenenti atti oggetto di pubblicazioni obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale di ABF, dove è stata creata un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente".

Legge 190/2012 Anticorruzione e Obblighi D.Lgs. 229/2011

In conformità alla Legge 190/12 ABF si è dotata a partire dal 2016, del Piano Triennale Anticorruzione, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione ed il CdA ha nominato con apposita delibera (Delibera 21/2017) il responsabile del Piano Triennale.

Inoltre, facendo seguito agli obblighi Decreto 229/2011, e in ottemperanza all'art. 1 comma 32 della Legge 190/2012, prevede "assolvimento automatico attraverso la Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP)" questa azienda si è registrata al portale del Ministero dell'Economia e delle Finanze che prevede che i soggetti attuatori di opere pubbliche inviino alla BDAP specifiche informazioni periodiche sullo stato di attuazione delle stesse. Il cda di ABF ha individuato e nominato quale referente unico per il monitoraggio Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) il direttore generale Daniele Rota ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 229/2011;

Programma di formazione e comunicazione D. Lgs. 231/01

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione si intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione.

L'OdV ha formato tra settembre ed ottobre 2016 il personale appartenente alle varie aree aziendali in particolare a soggetti apicali (responsabili di sede e di procedimento) coordinatori e docenti dei corsi DDIF ed ha in programma una formazione/informazione il prossimo mese di settembre.

In conclusione, la capacità di adeguamento di questa azienda alle pressioni ed ai cambiamenti esterni, nonché ai recenti decreti nazionali e regionali, si riflette soprattutto nella gestione delle risorse umane e degli uffici amministrativi, come la nuova figura dell'operatore ai servizi al lavoro ed alle imprese che apre un nuovo capitolo per ABF.

IL DIRETTORE GENERALE

Danielle Rota

IL PRESIDENTE DEL CdA

Tiziano Bolotti

Bergamo, 24 luglio 2017