

Relazione al Bilancio Previsionale 2016

del Direttore Generale e del Presidente del CdA

(Art. 21 comma b. Statuto di ABF)

NOVITÀ DEL QUADRO NORMATIVO

Il bilancio previsionale 2016 tiene conto innanzitutto dei notevoli cambiamenti introdotti nel sistema regionale della F.P., in particolare per le AFOL e le aziende speciali come ABF, dalla DELIBERAZIONE N° X/3143 del 18/02/2015 "Programmazione del sistema "dote scuola" per i servizi di istruzione e formazione professionale per l'anno scolastico e formativo 2015/2016", che introduce elementi correttivi ai criteri di assegnazione dei contributi. Le modifiche relative ai percorsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale riguardano i seguenti aspetti:

- Attribuzione di un budget finanziario a ciascun operatore, in luogo di un contingente di doti massimo assegnabile per l'a. f. 2015/16;
- Armonizzazione del valore della dote per tutte le istituzioni formative accreditate al sistema regionale, comprese quelle trasferite alle province ai sensi della l.r. 1/1995 e della l.r. 1/2000.
- Diversificazione in via sperimentale del valore massimo della dote – annualità 2015/16 – in funzione della tipologia di percorso di qualifica o di diploma professionale erogato, sulla base di un costo massimo per studente determinato tenendo conto dei costi organizzativi delle istituzioni formative e dei costi di gestione e funzionamento correlati alla tipologia dei laboratori utilizzati.

A partire dal prossimo anno formativo 2015 – 2016, quindi, il finanziamento dei corsi DDIF di ABF viene equiparato al sistema in vigore per gli enti privati accreditati, **con l'eliminazione del finanziamento per il personale ex regionale** e l'attribuzione di un budget finanziario, calcolato in base al contingente doti ed alla loro allocazione nelle tre fasce di valore pari a 4000, 4300 e 4600euro. Ne consegue:

- l'eliminazione del rimborso del costo del personale ex regionale trasferito alle Province, pari per ABF a circa 5.400.000 euro;
- In attuazione della deliberazione n. 3143/2015, con **Decreto n. 5680 del 06/07/2015**, la **Regione determina il budget degli operatori accreditati** per i servizi di istruzione e formazione professionale per la realizzazione dei percorsi di qualifica triennale di istruzione e formazione professionale, dei percorsi personalizzati per allievi disabili e dei percorsi di IV anno – a.f. 2015/2016.

Tale budget rappresenta il limite massimo entro cui ogni Istituzione può procedere alla richiesta delle doti. **Il budget assegnato ad ABF per l'a. f. 2015/2016, ammonta complessivamente a circa 10.300.000 euro (Allegato A).**

In conseguenza di ciò la disponibilità finanziaria di ABF subirà una significativa ed immediata riduzione, pari al 12% del bilancio consuntivo 2014: circa 1.700.000 euro.

Per questo motivo il totale ricavi del bilancio di previsione 2016 è di circa 12.732.000 euro, a fronte dei 14.587.000 euro del bilancio consuntivo 2014.

NUOVI SCENARI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Dal punto di vista strategico, si deve prendere atto dei cambiamenti profondi che la legislazione nazionale e regionale produrranno sulla formazione professionale. In particolare - **nella prospettiva di un sistema duale** (DPL Aprea) che vedrà sempre di più il coinvolgimento delle aziende nel processo formativo degli studenti della leFP attraverso lo stage, l'alternanza scuola lavoro e l'apprendistato - ABF deve:

- rafforzare il legame con il mondo produttivo e operare in rete per favorire l'accoglienza dei ragazzi in stage e favorire l'assunzione in apprendistato;
- organizzare 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 non devono essere in contrasto con la necessità che le aziende siano veri e propri "partner" di ABF;
- dotare l'azienda di personale preparato su questi aspetti, quindi più figure di sistema. Per esempio tutor con altre funzioni rispetto a quelle attuali e, in prospettiva, docenti che siano in grado di svolgere la funzione di collegamento col mondo del lavoro.

L'incremento della formazione "in alternanza" e in apprendistato deve portare l'azienda a ripensare i laboratori delle nostre sedi, in modo tale che diventino più leggeri, flessibili ed economici.

PIANO AZIENDALE E CONTENIMENTO DEI COSTI

Al fine di fronteggiare la situazione finanziaria determinata dai provvedimenti regionali e introdurre cambiamenti organizzativi per gestire il nuovo sistema delineato dal PDL Aprea prima citato, l'azienda ha predisposto un **piano aziendale di riordino e contenimento della spesa**, basato sui seguenti provvedimenti principali:

- diminuzione del numero dei corsi
- diminuzione del numero dei tutor formativi e ridefinizione del loro ruolo
- modifica dell'orario di servizio dei docenti, con incremento delle ore di docenza frontali e delle ore dedicate alle attività complementari.

Il valore complessivo dei provvedimenti adottati è di circa 1.650.000 euro e coprono gran parte della riduzione delle disponibilità finanziarie del 2015/2016 rispetto all'anno precedente. (vedi allegato B)

I provvedimenti adottati incidono in modo significativo sul personale: la riduzione più significativa di personale si verificherà all'inizio del prossimo anno formativo 2015/2016 e si prevede una **riduzione di 50 unità tra docenti e tutor entro il 2018**: circa il 21% del personale attualmente impiegato nei corsi DDIF (ALLEGATI C e D).

INTERVENTI ORGANIZZATIVI

➤ **Nel 2015/16 saranno avviate 5 classi in meno (triennio più 4° anno):**

- riduzione del numero di classi prime in avvio nell'anno formativo 2015/16: 3 in meno rispetto al 2014/2015: da 31 a 28 classi.
- Classi seconde e terze: in continuità con l'anno formativo 14/15, si prevede lo stesso numero di classi seconde (31) e due classi in più di terzo anno (31).
- Le classi complessive del triennio nel 2015/16 saranno 90 (28+31+31) contro le 91 dell'anno in

corso: 1 in meno.

- Classi di quarto anno: devono essere ridotte rispetto all'anno precedente, in proporzione al ridimensionamento del finanziamento regionale. Si prevedono 12 classi, ovvero 4 classi in meno rispetto al 2014/2015.
- La situazione determinata dai mancati finanziamenti della Regione impone 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.
- **Di seguito si illustra brevemente la situazione del personale ABF e i principali interventi correttivi.**

I **docenti e i tutor** (con incarichi sui corsi DDIF) sono attualmente 236, di cui 102 a tempo indeterminato e 110 a tempo determinato e 24 altri contratti.

- Circa il 60% è assunto con contratto part time verticale 10/12 e in molti casi l'orario di servizio è ridotto per impossibilità di completamento cattedra su più sedi.
- I tutor formativi sono attualmente 23.
- Il **personale amministrativo di ABF** è formato da 51 dipendenti che lavorano prevalentemente nelle segreterie didattiche degli 8 CFP, ma comprendono anche le figure che si occupano dei servizi al lavoro: dote unica, apprendistato, legge 13, formazione per operatori socio sanitari, formazione continua per adulti.

Tipologia servizio	Ore settimanali complessive	T. I.	T. D	Equivalente n. dipendenti a tempo pieno
Segreterie didattiche	775	661	114	21.5
Servizio apprendistato	203	92	111	5.5
Servizi al lavoro	243	182	61	6.5
Servizi ABF centrale	476	396	80	13
Totale	1697	1331	366	46.5

La tabella sintetizza gli incarichi assegnati al personale amministrativo nell'anno formativo 2014 – 2015, in termini di ore/lavoro settimanali: a fronte di 1697 ore complessivamente assegnate, **775 ore settimanali (il 46%) sono destinate alle segreterie didattiche** delle 8 sedi di ABF, che devono gestire le pratiche amministrative relative a tutti gli allievi e utenti dei corsi rivolti ai minorenni e ai maggiorenni. Le segreterie didattiche gestiscono i rapporti con il pubblico, ma gestiscono anche i corsi autofinanziati.

Il personale amministrativo assegnato ai servizi al lavoro e apprendistato, per un totale di 446 ore settimanali, ha il compito di gestire rami di attività molto delicati che comprendono anche i corsi normati del settore socio sanitario, le attività della legge 13, Garanzia giovani e tutto ciò che può incrementare le entrate proprie di ABF. Rappresentano il 26% degli amministrativi e devono essere considerate **fonti dirette di introito finanziario**. Attività che nel complesso producono ad ABF entrate proprie per circa 2 milioni di euro, da incrementare del 10% nel prossimo anno.

Circa il 28% (476 ore) sono assegnate al personale che opera nei servizi centrali di ABF: acquisti, bilancio, rendicontazione, progettazione e sviluppo, personale. Includono anche i responsabili di procedimento: si fa presente che in ABF esiste un'unica figura dirigenziale, il direttore generale, e 6 posizioni organizzative ricoperte dai responsabili degli 8 CFP.

Il personale ausiliario di ABF comprende bidelli, addetti alle pulizie e due manutentori, in totale 56 unità, di cui una buona parte assunta con contratto part time verticale. ABF ha attualmente 8 sedi accreditate aperte generalmente dalle 7,30 alle 22.

- **Il piano di contenimento dei costi agisce necessariamente sulle figure dei tutor e dei docenti impegnati nei corsi DDIF.**

TUTOR FORMATIVO. La figura del tutor formativo è stata 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 e nell'anno formativo in corso il tutor con contratto a tempo pieno (36 ore) opera su 5 classi DDIF (7 ore per classe).

A seguito della riduzione dei finanziamenti il tutor formativo di ABF scompare e diventa una nuova "figura di sistema". In via sperimentale i tutor per il prossimo anno calano da 21 a 9, con le seguenti funzioni:

- collabora strettamente con la Direzione, con l'ufficio progettazione e con l'ufficio apprendistato;
- opera in stretta collaborazione con la Direzione del CFP per la progettazione di attività in contesto lavorativo: tirocini formativi, percorsi di alternanza scuola – lavoro, apprendistato;
- coadiuva la progettazione di attività extra curriculari (progetti Learning week, progetti Fondazione Cariplo e altri progetti disponibili sul territorio) finalizzati allo sviluppo delle competenze degli allievi e/o a supportare gli studenti appartenenti a fasce deboli.

COORDINATORE DI CLASSE: il cambiamento della figura del tutor comporta la necessità di **incrementare le ore di coordinamento delle classi iniziali DDIF (primo e secondo anno)** con l'attribuzione di 2 ore settimanali.

Per circa 59 classi si passa perciò da 1 a 2 ore di coordinamento.

DOCENTI: il "docente formatore" – come delineato nelle Indicazioni regionali per l'offerta formativa – svolge numerose funzioni insite nella progettazione ed erogazione dei corsi e, in stretto coordinamento con il team di lavoro, si occupa anche dei rapporti con le aziende, per le attività di alternanza scuola lavoro.

ABF – a differenza degli enti formativi del privato sociale che in genere adottano il contratto della Formazione Professionale – applica il contratto degli Enti Locali. L'articolazione dell'attuale orario di servizio dei docenti è stabilito dal regolamento sottoscritto con le organizzazioni sindacali a livello regionale nel 1994. Prevede 36 ore di servizio così articolate:

20 ore di docenza – 2 ore di supplenza – 6 ore di attività complementari – 8 ore di autoaggiornamento da svolgere internamente o esternamente all'istituzione formativa.

La situazione determinata dalla politica regionale impone una riduzione dei costi della docenza, per si passa alla seguente articolazione dell'orario di servizio: **22 ore di docenza – 2 ore di supplenza – 6 ore di attività complementari – 6 ore di autoaggiornamento.** Diventano obbligatori 2 pomeriggi la settimana per lo svolgimento delle attività complementari.

STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE

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".

Nel bilancio previsionale 2016 – vista la concreta disponibilità della Provincia di Bergamo e le

opportunità offerte dal Jobs Act – prevediamo l'assunzione a tempo indeterminato part time verticale delle 53 persone vincitrici di un concorso a tempo determinato nel 2008, nel 2010 e nel 2011. Si tratta di 5 amministrativi, 1 ausiliario, 3 addetti pulizie, 30 docenti e 14 tutor

Vantaggi della stabilizzazione

L'assunzione a tempo indeterminato delle 53 persone attua un accordo sindacale risalente al 2011 ed evita un ricorso dovuto al fatto che tutti hanno superato i 36 mesi di servizio. Una probabile "condanna" al pagamento di un indennizzo, costerebbe all'azienda una cifra considerevole (prossima ai 2 milioni di euro) perché si applicherebbero le norme precedenti al Jobs Act.

La stabilizzazione, inoltre, permetterebbe all'azienda di risparmiare oneri contributivi per circa 315.000 euro annuali, 945.000 euro in tre anni. (L. 190 23/12/2014 comma 118 e seg.)

L'applicazione del D.lgs 23/2015 in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183, consente di evitare i rischi economici derivanti dal possibile futuro licenziamento economico, perché il decreto non prevede oneri a carico dell'azienda in caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa.

In una prospettiva triennale, il livello dei costi per il personale di ABF, anche con la stabilizzazione delle 53 figure previste, appare coerente la qualità dei servizi di formazione da offrire e con i finanziamenti disponibili, erogati dalla Regione con il nuovo sistema. L'attribuzione di un budget finanziario calcolato in base al contingente doti ed alla loro allocazione nelle tre fasce di valore pari a 4000, 4300 e 4600 euro, consente infatti ad ABF di contare per i prossimi tre anni su un finanziamento proprio superiore a dieci milioni di euro.

Il Piano di riordino aziendale, pur prevedendo una pesante riduzione del personale, è compatibile con la stabilizzazione di 53 persone e prevede l'assunzione nel medio periodo di altro personale (docente e amministrativo) tramite concorso a tempo determinato o con altre forme contrattuali.

Al termine del triennio 2015 - 2018 (con il venir meno della decontribuzione di 300.000 euro), l'azienda potrà contare sul differenziale del costo del personale regionale che potrà andare in pensione (max 28 persone) ed il costo dei nuovi assunti, stimabile intorno ai 200.000 euro.

Il piano economico finanziario con proiezione triennale, prevede il contenimento del costo del personale entro i limiti stabiliti dagli indirizzi 2014 della provincia, nel rispetto degli equilibri di bilancio dell'ente controllante.

La stabilizzazione comporta vantaggi economici all'azienda, stempera le tensioni interne e favorisce la predisposizione di progetti a lungo termine per incrementare le entrate proprie dell'azienda.

PROSPETTIVE DI MEDIO PERIODO

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 leFP (42% del bilancio). Il restante 20 % degli introiti derivava da progetti autofinanziati, apprendistato, servizi al lavoro, legge 13, fondi interprofessionali, altri progetti e contributi volontari delle famiglie: in totale circa due milioni di euro.

Con i cambiamenti prodotti dalla delibera regionale X/3143 del 18/02/2015, i ricavi di ABF nel 2016 diminuiranno di circa 1.700.000 euro, pari al 13% del bilancio 2014. Scompare il finanziamento del personale ex regionale ed aumenta il valore delle doti, che rappresenteranno circa l'80% delle entrate.

Il conto economico pluriennale 2016/ 2018, evidenzia l'effetto dei provvedimenti del piano aziendale:

- riduzione progressiva delle attività formative derivante dalla politica formativa regionale,
- riduzione del personale docente e tutor impiegato,
- riduzione dei costi di gestione.

➤ **I provvedimenti che determinano il bilancio previsionale pluriennale tendono necessariamente a ridurre i costi ma, nel contempo, consentono all'azienda di mantenere alto il livello della propria offerta formativa.**

Dal punto di vista qualitativo, il patrimonio di professionalità (docenza, sostegno alla disabilità, orientamento e accompagnamento al lavoro, tutoring) che caratterizza l'azienda viene tutelato ed anche valorizzato, come nel caso dei tutor formativi che, nella nuova funzione di tutor di sistema, contribuiranno a rafforzare i rapporti con il mondo del lavoro, compito strategico in funzione delle trasformazioni in atto nella F. P.

L'area disabilità viene assolutamente garantita ed anzi rafforzata. Gli interventi formativi, condotti con professionalità da personale qualificato, rappresentano un'opportunità straordinaria per i giovani e per le loro famiglie, perché i giovani disabili, adeguatamente formati, saranno una ricchezza per tutta la comunità. Vista l'importanza di tale funzione a livello territoriale, il Piano aziendale garantisce per questi servizi i medesimi parametri degli anni precedenti.

Si attueranno tutte le misure necessarie per motivare e valorizzare il personale, attraverso corsi di aggiornamento e di formazione.

Si presterà particolare attenzione allo sviluppo dell'ufficio progettazione che, anche in collaborazione con la nuova figura di tutor di sistema, dovrà incrementare le attività formative rivolte al personale delle aziende del territorio, attraverso l'autofinanziamento o i fondi interprofessionale. A questo proposito si prevede anche l'ingaggio a collaborazione di una professionalità esterna, che sappia impostare ed accompagnare il nuovo corso.

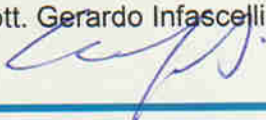
In termini quantitativi si punta al mantenimento delle attuali sedi con la razionalizzazione del polo di Treviglio, dove è auspicabile un ampliamento dell'edificio scolastico al fine di poter dismettere Castel Rozzone, con i relativi risparmi. Si valorizzano i CFP delle Valli Brembana e Seriana, dove la presenza pubblica di ABF appare irrinunciabile e dove i nuovi corsi del settore agricolo stanno producendo ottimi risultati. Di grande importanza la collaborazione con la Fondazione Museo del Falegname Tino Sana, che consentirà ad ABF di avviare un ulteriore progetto di scuola – impresa nel territorio di Almenno S. Bartolomeo: gli allievi del corso del legno del CFP di Curno saranno ospitati presso una nuova sede di grande prestigio e avranno modo di formarsi ancora di più a stretto contatto con il mondo produttivo.

Proseguirà l'impegno di ABF come soggetto promotore, in rete con altri soggetti territoriali, per la realizzazione di percorsi di formazione superiore a completamento della formazione di base, per la formazione al lavoro di giovani NEET e per la riqualificazione ed il ricollocamento di lavoratori adulti in difficoltà occupazionale.

31 agosto 2015

Il Direttore Generale

Dott. Gerardo Infascelli



Il Presidente del CdA

Daniele Rota

