

**RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE ALLE LINEE DI INDIRIZZO 2019
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO (BILANCIO DI PREVISIONE 2020)**

All'inizio del mio mandato quale direttore generale di questa azienda avevo messo in evidenza, tra gli altri obiettivi, la centralità della persona nel contesto della formazione professionale. Obiettivi questi collaudati e condivisi con Provincia di Bergamo, che nel recepire le linee regionali, ha creato un modello imperniato sulla centralità della formazione della persona, attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di tutte le sue potenzialità, nella prospettiva di un'occupabilità dei giovani.

Al termine dell'anno scolastico 2018-19 nei percorsi di prima e seconda annualità di ABF che hanno visto coinvolti oltre 1.500 studenti, soltanto uno studente ha abbandonato il percorso intrapreso a inizio anno. Quando pensiamo che secondo un dossier di Tuttoscuola, la dispersione scolastica nella nostra provincia si attestava nel 2017 al 26,80%, ossia uno studente su quattro a Bergamo non completa il proprio percorso di studi, possiamo senza ombra di dubbi affermare che ABF veramente *"segue ed insegue"* i propri allievi durante il loro cammino accademico.

La misura attuata quale prevenzione della dispersione è stata e continuerà ad esserlo, un'attenta attività di orientamento intesa come processo che si manifesta quando l'individuo è chiamato a fare una scelta. Orientare nella nostra scuola significa porre l'alunno nelle condizioni di conoscere se stesso per operare scelte consapevoli e efficaci, sia nell'ambito degli studi da intraprendere dopo la terza media, sia nell'ambito delle scelte professionali e del mercato del lavoro durante il proprio percorso formativo.

Nella società di oggi è forte l'esigenza di aiutare e sostenere i giovani nella creazione del loro futuro, per promuovere la persona in funzione della scelta professionale per un inserimento adeguato nella vita sociale. In questo contesto si inserisce il nostro orientamento, inteso come una modalità educativa che permette

l'incontro tra l'ambiente esterno e l'iniziativa personale del giovane nel prendere coscienza di sé e per decidere consapevolmente del proprio futuro.

Fornire le conoscenze indispensabili e far maturare negli allievi le "capacità decisionali" sono compiti che il personale docente di ABF si propone di assolvere attraverso una didattica orientativa accompagnata da un lavoro specifico di orientamento. Anche se non è stato facile all'inizio, incontrando non poche resistenze, abbiamo formato il personale docente affinché nella fase di incontro con l'allievo, andasse oltre il semplice "consiglio orientativo" ma aiutasse gli alunni ad autorientarsi; non è il consiglio che serve all'allievo, quanto il poter usufruire di un percorso di apprendimento e conseguire abilità necessarie a conoscere meglio sé stessi, a cercare e fruire, in maniera attiva, delle informazioni e a saper prendere decisioni giuste al momento giusto.

Sono molteplici i motivi per cui i giovani lasciano la scuola: alcuni di loro perché convinti di poter intraprendere una carriera professionale senza possedere competenze specifiche, altri che abbandonano per difficoltà economiche o familiari, altri che lasciano perché scoraggiati da ripetuti insuccessi, altri ancora che non vogliono rinunciare alla propria crescita formativa, ma non trovano una risposta vicina alle proprie aspettative e capacità, o non sono in grado di capire autonomamente quali siano le opportunità esistenti. Ecco i momenti in cui giocare la carta dell'orientamento, strumento indispensabile per favorire una positiva transizione nei diversi momenti di passaggio: scuola, formazione e lavoro. L'orientamento è efficace se consente al giovane di progettare il proprio percorso di vita rispetto alle sua capacità di realizzarsi, di inserirsi nel mondo del lavoro e nel contesto sociale. In questo senso l'orientamento è parte insostituibile delle politiche di contenimento della dispersione scolastica, di valorizzazione del successo formativo, di inserimento al lavoro.

La formazione professionale e l'orientamento al lavoro sono due strumenti che vanno utilizzati in maniera sinergica per acquisire conoscenze e diventare competitivi in un mercato del lavoro sempre più flessibile, che richiede allo stesso tempo l'aggiornamento continuo delle competenze e la capacità di scegliere

quale professione intraprendere, in base anche alle prospettive occupazionali offerte dai diversi settori economici.

I percorsi di istruzione e formazione professionale insegnano ai ragazzi un mestiere direttamente sul campo, inserendoli nel mondo del lavoro grazie alla formazione pratica conseguita tramite le molte ore di stage, tirocini e attività di laboratorio

Il focus si sposta poi sull'alternanza scuola-lavoro, un modello didattico che si sta radicando sempre di più e che intende fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie ad inserirsi nel mercato del lavoro, alternando le ore di studio a ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per garantire loro esperienza "sul campo" e superare il gap "formativo" tra mondo del lavoro e mondo accademico.

Nel recepire le linee regionali del *Decreto 1177 del 28.01.2019* "Programmazione del sistema unitario di Istruzione, Formazione e Lavoro" il nostro ente proseguirà nei successivi anni ad investire 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 e allargando la sperimentazione di apprendimento duale all'intero gruppo classe già frequentante i percorsi ordinamentali, ampliando la durata oraria annua fino al raggiungimento, o andando oltre, le 400 ore. L'alternanza scuola-lavoro si è dimostrato un ottimo strumento per combattere la dispersione scolastica, in quanto offre un'ulteriore possibilità a quegli studenti che non sono troppo propensi a studiare in aula ma sono molto impegnati nelle attività di laboratorio e soprattutto di stage.

Bando IFTS

ABF ha partecipato al bando IFTS 2019/20, promosso da Regione Lombardia, presentando un progetto per il quale figurerà come Capofila di una rete di 17 partners e finalizzato alla formazione di una figura specialistica nell'ambito della promozione e valorizzazione dei prodotti enogastronomici tipici locali.

Gli IFTS sono lo strumento più agile per sperimentare interventi formativi capaci di rispondere a esigenze legate alla contingenza del rinnovamento del tessuto produttivo locale, offrono l'opportunità di contrastare il depauperamento di competenze specialistiche e tecniche sui territori e rappresentano la soluzione efficace per sciogliere progressivamente il mismatch esistente tra mondo del lavoro e mondo della scuola, che porta molto spesso ad un inserimento dei giovani in posizioni lavorative che non sono coerenti con il percorso di studi.

I nostri percorsi si articolano per rispondere sia alle esigenze dei giovani di acquisire competenze, abilità e qualifiche spendibili nel mercato del lavoro, sia alle necessità per i lavoratori di mantenere ed aggiornare costantemente le proprie competenze, anche in relazione ai fabbisogni espressi dalle aziende.

RISORSE FINANZIARIE, RISORSE UMANE E STRUMENTALI

Rispettando le linee di indirizzo Provinciali 2019 *"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.

Prevediamo che il costo del personale lieviterà ulteriormente nel 2020 a causa di fattori non dipendenti dalla gestione finanziaria attuale: il Jobs-Act è terminato nel 2018 assieme agli incentivi di cui siamo stati beneficiari nell'ultimo triennio, mentre è stato firmato il 21 maggio scorso dai sindacati e dall'ARAN il nuovo contratto nazionale del personale degli enti locali che ha previsto l'aumento contrattuale anche per gli oltre 300 dipendenti di ABF.

Prevediamo anche nel 2020 di formare ed aggiornare i nostri dipendenti. Si è guardato alla valorizzazione dei bisogni per trasformarli in competenze per consolidare, implementare e diffondere gli specifici know-how.

La formazione assume una valenza strategica per lo sviluppo delle competenze nel quadro dei processi di riorganizzazione e delle politiche di promozione e di valorizzazione del personale. Per garantire omogeneità di comportamento e pari opportunità di professionalizzazione, gli interventi di formazione devono essere pianificati e realizzati seguendo un sistema di regole uniformi e condivise che assicurino l'utilizzo trasparente di questa leva gestionale di importanza fondamentale. La formazione del personale costituisce, pertanto, la forma principale per la realizzazione di percorsi di crescita professionale e lo sviluppo di processi di apprendimento immediatamente verificabili nell'attività lavorativa quotidiana.

Contrattazione decentrata Integrativa

La costituzione del fondo anno 2019 per i dipendenti ABF sarà definita in sede di trattativa con la delegazione trattante il cui incontro sarà calendarizzato a breve. La consistenza del fondo per la contrattazione integrativa 2019 non sarà superiore a quella dell'anno 2018.

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 2019 della Provincia di Bergamo di cui al paragrafo Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali, questa azienda ha continuato ad applicare anche per l'anno 2020 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 CdA in data 8 ottobre 2010. Tale modello è stato in seguito aggiornato fino alla revisione n. 5 del 2019 ed il cui documento è puntualmente pubblicato sul sito di ABF.

Il Presidente dell'OdV fa presente che la *legge anticorruzione 9 gennaio 2019* ha apportato diverse misure di contrasto ai reati contro la pubblica amministrazione. In particolare ha introdotto diverse notevoli modificazioni al *Dlgs. 231/01* in materia di sanzioni interdittive e di sanzioni pecuniarie riguardanti tra l'altro il reato di cui all'*art. 346-bis* del codice penale "*traffico di influenze illecite*".

In occasione della riunione del 10 aprile 2019 l'Organismo di vigilanza di ABF ha preso atto del documento adottato dall'ANAC con delibera 141 del 27 febbraio 2019 in merito alle linee guida per il rispetto degli obblighi di cui al D. Lgs. 150/2009. Il presidente del CdA nel frattempo, con apposita delibera, ha approvato l'aggiornamento del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Rev. 05 (MOG) di ABF*:

- *PARTE SPECIALE I – REATI IN MATERIA DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO*
- *PARTE SPECIALE L – REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI*
- *PARTE SPECIALE M – REATI NORMATIVA "WHISTLEBLOWING" (tutela segnalatori di illeciti) ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 e successive modifiche.*

In occasione della nomina del nuovo consiglio d'amministrazione da parte del Presidente della Provincia di Bergamo, verrà inserito quanto prima nell'ordine del giorno anche la nomina del nuovo presidente dell'organismo di Vigilanza di ABF.

Come detto in precedenza, 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.

In sintesi, obiettivo della formazione professionale è qualificare quanto più possibile le persone per farle diventare professionisti del loro lavoro ed un aspetto fondamentale è l'analisi del mercato del lavoro e analisi del fabbisogno formativo, rivolta a conoscere quali sono le figure professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro.

Il concetto di "lifelong learning" è l'approccio "personale" che questa azienda applica sia al personale ma anche ai propri utenti ed allievi perché mira all'accrescimento del proprio bagaglio di competenze e conoscenze possedute in quanto non più adeguate rispetto ai nuovi bisogni sociali e professionali.

IL DIRETTORE GENERALE
DANIELE ROTA



BERGAMO, 8 AGOSTO 2019

