

## **Relazione al Bilancio Previsionale 2019**

### **del Direttore Generale**

*(Art. 21 comma b. Statuto di ABF)*

Nel recepire la Legge del 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone l'obbligo di istruzione per almeno dieci anni, finalizzato a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età, nonché la Legge Regionale 19/2007, n.19 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia", ABF ha proseguito e perseguito quegli obiettivi in linea con la propria "MISSION" nello sviluppo e rafforzamento di quello che ormai è da anni il proprio cavallo di battaglia: formazione professionale e sistema duale (alternanza scuola lavoro e apprendistato).

In virtù del fatto che il modello dotale si è dimostrato uno strumento utile per garantire l'accesso e la libera scelta dei percorsi educativi, obiettivo principale di ABF è stato, e sarà negli anni futuri, quello di contrastare il fenomeno della dispersione scolastica e facilitare la permanenza nel sistema educativo. A questo scopo, ABF è riuscita ad assicurare e garantire agli studenti esperienze di alternanza scuola-lavoro pari al 50% della durata oraria ordinamentale all'intero gruppo di classe oppure con percorsi individualizzati oppure ancora ricorrendo al contratto di apprendistato.

Abbiamo intensificato i contatti con le scuole di provenienza dei ragazzi, abbiamo dato massimo risalto alle giornate di accoglienza presso il proprio centro di formazione per far vedere e conoscere il centro attraverso gli Open days, il sito internet ed abbiamo inoltre organizzato incontri e predisposto materiale informativo presso le scuole, 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.

Parallelamente, 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.

Abbiamo ritenuto utile fare un raffronto degli ultimi due anni formativi con cui questa azienda si è preparata ad affrontare i nuovi anni scolastici *2016-17, 2017-18* e la previsione per il *2018-19*.

La tabella che segue offre alcuni spunti di riflessione che andremo a condividere.

Anzitutto, dimostra che ABF si è oramai assestata come numero di allievi non solo per le prima ma anche per le seconde terze e quarte annualità.

**TABELLA RAFFRONTO ULTIMI TRE ANNI  
PERCORSI OBBLIGO ISTRUZIONE REGIONE LOMBARDIA**

	<i>a.f. 2016 - 17</i>	<i>a.f. 2017 - 18</i>	<i>a.f. 2018-19 (al 3 agosto 2018)</i>
<b>I° ANNUALITA'</b>	€ 2.784.300,00	€ 2.783.500,00	€ 2.783.300,00
ALLIEVI CON DOTE	631	632	633
ALLIEVI SENZA DOTE	60	138	122
<b>II° ANNUALITA'</b>	€ 2.757.600,00	€ 2.774.600,00	€ 2.783.300,00
ALLIEVI CON DOTE	627	628	631
ALLIEVI SENZA DOTE	80	59	139
<b>III° ANNUALITA'</b>	€ 2.633.590,00	€ 2.603.380,00	€ 2.764.700,00
ALLIEVI CON DOTE	597	591	598
ALLIEVI SENZA DOTE	133	45	72
<b>IV° ANNUALITA'</b>	€ 976.000,00	€ 975.800,00	€ 975.200,00
ALLIEVI CON DOTE	224	224	224
ALLIEVI SENZA DOTE	41	42	29
<b>PERCORSI PERSONALIZZATI DISABILI</b>	€ 615.000,00	€ 645.000,00	€ 645.000,00
	82	86	86
<b>totale allievi con dote</b>	<b>2161</b>	<b>2161</b>	<b>2172</b>
<b>TOTALE ALLIEVI SENZA DOTE</b>	<b>314</b>	<b>284</b>	<b>362</b>
	<b>2475</b>	<b>2445</b>	<b>2534</b>

Il dato più rilevante tuttavia, riguarda il numero legati agli utenti senza dote, cioè quegli studenti a cui non viene riconosciuto un finanziamento regionale ma per i quali il nostro ente si fa carico garantendo comunque loro l'accesso ad un percorso triennale di qualifica o quadriennale di diploma. Nel recepire le linee di indirizzo della Provincia di Bergamo, anche

per il prossimo anno formativo ABF si accoglierà oltre 360 allievi senza dote di cui ben 122 nelle prime annualità.

Parallelamente ai percorsi tradizionali in obbligo scolastico, ABF proseguirà anche per l'anno futuro alla realizzazione di percorsi in ambito di alternanza scuola-lavoro.

Il Sistema Duale, ormai ampiamente collaudato da questa azienda nell'ultimo triennio, 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.

Anche quest'anno ABF prevede di attivare percorsi di alternanza scuola lavoro con l'obiettivo di andare incontro a quegli studenti che, pur avendo parecchie lacune nelle materie trasversali, si dimostrano particolarmente abili durante lo stage in azienda. Sempre in quest'ambito, anche quest'anno ABF prevede per il 2018-19 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;
- avvio di percorsi formativi di quarto anno per il conseguimento del diploma;

Anche nel 2019 prevediamo di proseguire quel processo di rinnovamento e di riorganizzazione interna del personale già iniziato lo scorso anno. Il nuovo assetto organizzativo permetterà di attuare una serie di azioni per il rafforzamento di veri e propri uffici dedicati ai servizi al lavoro presenti all'interno di ciascun centro di formazione. Obiettivo è quello di offrire supporto organizzativo e formazione agli operatori, trasferendo loro competenze, procedure e strumenti per l'attivazione e la gestione dei contratti di apprendistato di primo livello, dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e dei servizi al lavoro più in generale. In particolare si prevede di ampliare:

- la formazione degli operatori sugli aspetti normativi e operativi del nuovo apprendistato (Legge 81/2015) e delle Dote Unica Lavoro (DUL);
- la predisposizione di materiale informativo/formativo sul nuovo apprendistato da distribuire alle imprese interessate;
- il trasferimento di un modello organizzativo affinché ogni CFP sia in grado di supportare le imprese negli adempimenti necessari per l'accesso degli allievi all'alternanza scuola-lavoro, apprendistato o dote unica;

Per questo motivo nel bilancio di previsione 2019 abbiamo indicato l'obiettivo ambizioso di aumentare il fatturato rispetto all'anno precedente per le doti uniche lavoro.

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.

Anche a livello provinciale, ABF prosegue quale capofila di due ambiti nella Legge 13 (Treviglio e Isola Valle Brembana - Imagna). Tutto il personale addetto alla Legge 13 lavora in sede per una migliore condivisione e organizzazione del lavoro. In collaborazione con la

Provincia di Bergamo, gli operatori della Legge 13 creano un percorso personalizzato per tutti quegli utenti che, per natura e caratteristica proprie della loro disabilità, non sarebbero nelle condizioni di raggiungere agevolmente l'inserimento lavorativo. 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.

Sempre a livello provinciale, proseguono nel frattempo anche i servizi previsti dal Catalogo apprendistato e destinati agli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 44 del D. Lgs. 81/2015.

In conclusione, la nuova struttura organizzativa di ABF, timidamente introdotta lo scorso anno, è ora entrata a pieno regime: le nuove figure dei servizi al lavoro – *Operatori al Lavoro* impegnati nel front-office per offrire un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo ai propri utenti, *Operatori Apprendistato e Tutor di sistema* che tengono i legami con le aziende del territorio - sono per la prima volta presenti in maniera capillare in tutte le sedi dei centri di formazione di ABF. Queste figure lavoreranno in stretta sinergia assieme agli altri uffici centrali di ABF - Legge 13 e progettazione - in modo da poter condividere il data base delle aziende ed il know-how delle competenze acquisite.

In ogni caso, se venisse confermato il risultato di utile nel bilancio d'esercizio, questo sarà capitalizzato in modo da avere una riserva per i futuri investimenti.

IL DIRETTORE GENERALE

Daniele Rota

*Bergamo, 29 agosto 2018*

**RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE ALLE LINEE DI INDIRIZZO 2018**  
**DELLA PROVINCIA DI BERGAMO (BILANCIO DI PREVISIONE 2019)**

Di solito quando si parla di formazione professionale, ci sono poche informazioni e quelle poche esistenti sono abbastanza vaghe e poco precise. In molti casi, la formazione professionale viene vista come una seconda scelta alla scuola statale. Da diversi anni questa azienda ha speso ed investito formando il proprio personale affinché questi “pregiudizi” lascino spazio ad una realtà completamente diversa. 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 permette di assolvere l'obbligo di istruzione.

I percorsi di istruzione e formazione professionale del “sistema duale” di II, III e IV annualità nonché i percorsi modulari per i giovani in dispersione scolastica fanno parte del sistema regionale 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.

Occorre tenere presente che la formazione professionale sta assumendo sempre più un'importanza strategica nel mondo produttivo. Essa viene incontro, da una parte, ai fabbisogni formativi espressi dalle aziende; dall'altra alle esigenze dei giovani di acquisire competenze e dei lavoratori di mantenersi aggiornati ai continui cambiamenti del mercato.

Uno dei principali obiettivi che si pone ABF all’inizio del nuovo anno scolastico è quello della *prevenzione della dispersione scolastica*, ossia evitare di affrontare situazioni di recupero dei giovani in crisi quando in molti casi è troppo tardi. Questa situazione ha spinto ABF ad attivare una risposta strutturata agli emergenti bisogni di accoglienza, inserimento, scolarizzazione degli alunni provenienti dalla scuola secondaria di primo grado 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.

Una risposta concreta alla dispersione avviene anche con l'avvio di percorsi in alternanza scuola lavoro. Nel recepire le linee regionali 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 77 studenti, mentre per altri 310 studenti ha permesso di attivare esperienze in alternanza scuola lavoro allargando la sperimentazione di apprendimento duale all'intero gruppo classe già frequentante i percorsi ordinamentali, ampliando la durata oraria annua con esperienze di alternanza scuola lavoro. 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. Per questo motivo ABF ha già programmato anche per l'anno 2018-19 percorsi in alternanza scuola-lavoro attivando anche classi dedicate.

La metodologia didattica ha l'obiettivo di arricchire i percorsi con competenze spendibili nel mercato del lavoro. ABF stipula convenzioni con il soggetto ospitante per creare un percorso che preveda periodi in aula e in contesti lavorativi nel rispetto del profilo educativo stabilito dal D.D.U.O. 12550/2012. Un percorso ideale che parte dalla didattica laboratoriale e giunge al rapporto di collaborazione fra scuole, studenti ed imprese ospitanti. Il percorso è monitorato attraverso la collaborazione fra i soggetti coinvolti, nel cui ambito il ruolo del tutor scolastico e di quello aziendale è di particolare rilievo. Ovviamente, nell'ambito dell'alternanza la permanenza dei giovani in contesti lavorativi non si configura come un rapporto di lavoro in quanto i giovani mantengono lo status di studenti e la scuola o l'istituzione formativa è responsabile dell'intero percorso.

Lo stesso discorso vale per l'apprendistato (art. 43. D.lgs. 81/15) in cui l'anno appena concluso ha visto l'attivazione di ben 152 contratti (linea A e Linea B) oltre ai percorsi di apprendistato professionalizzanti previsti dalla Provincia di Bergamo.

**Che sia in obbligo scolastico per un percorso di qualifica o di diploma, in apprendistato o in un percorso duale, obiettivo dei nostri operatori è quello di fornire conoscenze e competenze** necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo del giovane sulla base dell'analisi dei suoi obiettivi di crescita professionale e delle sue potenzialità, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento e di fabbisogno delle imprese. Attraverso percorsi formativi professionalizzanti specialistici, anche di alta formazione, rispondenti all'effettivo fabbisogno del contesto produttivo locale.

### **RISORSE FINANZIARIE, RISORSE UMANE E STRUMENTALI**

Rispettando le linee di indirizzo Provinciali 2018 *“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.

Il costo del personale è lievitato 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.

Tra gli importanti cambiamenti nell’organizzazione del lavoro di ABF ricordiamo l’istituzione della ormai collaudata figura del tutor di sistema e la creazione della nuova figura di “Operatore dei servizi al Lavoro e alle Imprese”. Nei prossimi anni, la sinergia tra gli operatori dei servizi al lavoro ed i “commerciali” permetterà di sviluppare e consolidare i servizi di formazione ed al lavoro fidelizzando le aziende del territorio. Fanno parte di questa “struttura” il personale attualmente impegnato nei servizi al lavoro, nei servizi al lavoro disabili (Legge 13/2003), nonché il personale dell’apprendistato ed i tutor di sistema.

Contemporaneamente, 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. Inoltre ABF nel 2018 si è iscritta a Fondimpresa risultando quindi beneficiaria dei progetti di formazione per il proprio personale.

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 sul posto di lavoro (training on the job) rappresenta una tipologia di intervento programmata e strutturata per il personale di ABF non solo neo assunto ma anche per coloro che per esigenze organizzative sono stati trasferiti ad altri ruoli, oppure figure che pur ricoprendo lo stesso ruolo necessitano un aggiornamento delle proprie competenze professionali.

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 2018 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 2018 non sarà superiore a quella dell'anno 2017

#### 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 2018 della Provincia di Bergamo di cui al paragrafo Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali, questa azienda ha continuato ad applicare anche per l'anno 2019 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".

Il modello organizzativo di ABF è stato aggiornato in seguito agli ultimi provvedimenti ministeriali. In particolare ricordiamo:

- ✦ **I reati per intermediazione illecita e utilizzo di lavoratori in modalità di sfruttamento del lavoro**, modifica dell'articolo 603 bis del C.P., introdotti con la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016;
- ✦ **I reati per corruzione tra privati**, riformulazione delitto di cui all'articolo 2635 del c.c. (art. 2635 bis), d.lgs 38 del 15 marzo 2017
- ✦ **I reati in materia di whistleblowing**, disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, Legge n. 179 del 30 novembre 2017.

### 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.

Un'altra importante novità ha riguardato l'istituzione della *nuova figura di DPO (Data Protection Officer)*. Premesso che in data 27 aprile 2016 è stato approvato il nuovo regolamento U.E. in materia di protezione dei dati personali (regolamento 2016/679), che prevede che *entro il 25 maggio 2018* sia le imprese private che le pubbliche amministrazioni devono organizzarsi per adeguarsi alla nuova normativa, ABF con determinazione dirigenziale 61 del 9 maggio 2018 ha provveduto a designare la nuova figura per inserirla susseguentemente nella struttura organizzativa aziendale.

ABF quale azienda speciale della Provincia di Bergamo ha l'obbligo di designare il DPO in quanto *“le attività principali del Titolare del trattamento o del Responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala”*.

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 o analisi del fabbisogno formativo, rivolta a conoscere quali sono le figure professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE

DANIELE ROTA