



Provincia di
Bergamo

Azienda Speciale
AZIENDA BERGAMASCA FORMAZIONE

“Linee generali di indirizzo 2019”

Ai sensi dell'art. 114, comma 6 del Decreto Legislativo 276/2000 e dell'art. 18, comma 2bis del Decreto Legge 112/2008, la Provincia di Bergamo stabilisce le seguenti finalità e indirizzi cui l'Azienda Speciale Azienda Bergamasca Formazione deve attenersi nell'esecuzione delle attività assegnate per l'anno 2019.

L'Azienda Speciale dovrà rapportarsi con il Settore "Politiche attive del lavoro, Politiche sociali e Formazione" della Provincia di Bergamo per tutto ciò che attiene il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dalle presenti "Linee generali di indirizzo".

STRATEGIA FORMATIVA

L'Azienda Speciale esercita la propria attività avendo cura costantemente di qualificare ed innovare la propria offerta formativa in relazione al mutare del contesto economico locale ed alle linee strategiche della Provincia, in tema di sviluppo delle risorse umane, del territorio e dell'economia. In particolare, per quanto riguarda le materie della Formazione Professionale e del Lavoro, l'Azienda Speciale agisce coerentemente con le Leggi Regionali n. 19 del 2007 recante le "*Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia*", n. 22 del 2006 riguardante "*Il mercato del lavoro in Lombardia*" e n. 30 del 2015 "*Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia- Modifiche alle LL.rr. n.19/2007 e 22/2006*".

L'Azienda dovrà perseguire il fondamentale obiettivo dello sviluppo del capitale umano a sostegno dello sviluppo socio-economico locale, attraverso un'offerta formativa coerente con il sistema economico e con la domanda del mercato del lavoro con particolare riferimento alle indicazioni contenute nella Deliberazione n. X/7765 del 17/01/2018 ("*Programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2018/2019*").

In sintonia con le indicazioni regionali (Decreto Dirigente Unità Organizzativa n. 12550 del 20.12.2013), l'offerta formativa dei percorsi leFP (Istruzione e Formazione Professionale) di secondo ciclo si deve contraddistinguere per:

- l'organizzazione flessibile e personalizzata;
- l'interconnessione delle dimensioni teoriche e pratiche del sapere;
- la partecipazione attiva degli allievi nei processi di insegnamento-apprendimento;
- la presenza di formazione in contesto lavorativo (alternanza, tirocinio curricolare, apprendistato) quale metodologia particolarmente efficace per sviluppare le competenze attese;
- la centralità del lavoro come dimensione educativa e culturale privilegiata per la formazione globale della persona.

Le finalità educative, le metodologie utilizzate, i criteri generali della valutazione devono essere esplicitati nel PTOF (Piano Triennale dell'Offerta Formativa) con aggiornamenti annuali. La progettazione formativa deve trovare evidenza nei Piani Formativi da predisporre per ogni percorso attivato.

Il portfolio certificato deve riportare la valutazione degli esiti di apprendimento in ordine alla maturazione delle competenze personali declinate in ambito educativo, sociale, culturale e professionale.

La Provincia di Bergamo chiede di porre una particolare attenzione alla realizzazione di iniziative per:

- perseguire il successo formativo degli allievi iscritti, sostenendone la motivazione, offrendo percorsi di recupero e approfondimento, ricercando il dialogo e la relazione anche con le famiglie;
- supportare gli allievi disabili o svantaggiati attraverso percorsi personalizzati o in integrazione, opportunamente documentati e condivisi con i genitori e i servizi di riferimento;
- supportare l'equipe dei docenti formatori nel loro compito di presidio didattico metodologico, di accertamento delle competenze, di progettazione e realizzazione delle unità formative, anche attraverso specifici percorsi di formazione dei formatori;
- aggiornare i laboratori professionalizzanti in chiave "Industria 4.0";
- supportare l'equipe dei docenti formatori anche attraverso specifici percorsi di formazione in chiave digitale;
- consolidare il processo di riorganizzazione interna attraverso il potenziamento delle figure funzionali quale il "tutor di sistema" e la struttura dedicata ai servizi al lavoro;
- realizzare azioni di orientamento e di informazione per sensibilizzare gli allievi delle scuole secondarie di primo grado sul sistema di leFP (Istruzione e Formazione Professionale) ai fini di una scelta consapevole di prosecuzione nell'ambito dell'obbligo di istruzione e del DDIF.

La Provincia di Bergamo invita, inoltre, l'Azienda a:

- consolidare il sistema leFP attraverso i percorsi triennali per l'acquisizione della qualifica, percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale e i percorsi personalizzati e anno integrativo per allievi disabili;

- potenziare l'Alternanza scuola-lavoro nei percorsi triennali e di IV anno leFP attraverso percorsi individualizzati che offrano esperienze di alternanza pari rispettivamente al 50% e al 40% della durata oraria ordinamentale nell'annualità di riferimento;
- promuovere la prosecuzione degli studi sviluppando percorsi formativi di integrazione per il raggiungimento del diploma di Stato 5[^] anno integrativo;
- promuovere la costituzione di reti di soggetti interessati alla realizzazione di percorsi di formazione superiore (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore);
- promuovere l'attivazione/realizzazione di Istruzione Tecnica Superiore quale offerta a completamento e specializzata post percorsi IFTS e diploma;
- attivare azioni di recupero della dispersione scolastica con iniziative del Sistema Duale da progettare e realizzare anche in rete con altri soggetti per favorire il rientro in formazione o al lavoro di giovani NEET (*Not in Education Employment or Training*), utilizzando gli opportuni finanziamenti (dote dispersione) nazionali e regionali;
- sviluppare azioni di formazione dei formatori sul tema della progettazione per competenze, sull'utilizzo degli strumenti multimediali e digitali ai fini didattici, sulle azioni di personalizzazione rivolta ad allievi disabili;
- sviluppare il rapporto con il mondo del lavoro promuovendo un sistema operativo capace di fornire risposte formative efficaci ad aziende, lavoratori, adulti in difficoltà occupazionale, investendo in formazione per imparare ad analizzare i fabbisogni aziendali e reperire finanziamenti a supporto dei progetti;
- offrire servizi alle aziende anche con l'utilizzo di Fondimpresa e altri fondi;
- sviluppare azioni di marketing allo scopo di promuovere presso gli utenti finali la potenzialità dell'offerta formativa;
- potenziare i percorsi di apprendistato di 1[^] livello (art. 43 D.Lgs 81/2015) attraverso la dote apprendistato finalizzati all'acquisizione della qualifica professionale e diploma professionale.

RISORSE FINANZIARIE, UMANE E STRUMENTALI

L'attività svolta dall'Azienda Bergamasca Formazione è soggetta al controllo della Provincia di Bergamo che ne approva annualmente il bilancio di previsione – nell'ottica di garantire la programmazione delle attività aziendali – ed il bilancio consuntivo redatto con i criteri del codice civile al termine di ogni anno. L'Azienda svolge la propria attività in coerenza e nel rispetto degli specifici indirizzi attribuiti dal Consiglio Provinciale in sede di approvazione del Piano Programma, del bilancio di previsione annuale e pluriennale e del bilancio consuntivo.

L'attività dell'azienda è improntata al rispetto delle disposizioni normative applicabili ai soggetti pubblici con particolare riferimento alla normativa in materia acquisizione di beni e servizi, di attività contrattuale, di personale e conferimento di incarichi, di spese di rappresentanza, di monitoraggio delle spese per autovetture ed automezzi, di trasparenza, di comunicazioni alle banche dati di legge e anticorruzione.

L'Azienda deve essere amministrata e diretta secondo logiche e comportamenti manageriali, entro i limiti e secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza, perseguiti anche attraverso l'implementazione di strumenti di controllo di gestione della spesa, ferma restando la sua autonomia gestionale.

Bilancio, risorse finanziarie e strumentali

La copertura dei costi diretti e quota parte di quelli indiretti e generali (ammortamenti, manutenzioni immobili, accantonamenti per acquisto/rinnovo attrezzature, spese generali di amministrazione, etc....) va garantita attraverso le entrate di servizi.

Con particolare riguardo ai percorsi:

- in diritto dovere di istruzione e formazione, sarà possibile attivare i corsi sia con la copertura degli stanziamenti regionali (dote formazione) sia in autofinanziamento con il contributo delle famiglie;
- in extra obbligo sarà possibile attivare corsi in autofinanziamento.

L'Azienda dovrà attuare una politica di contenimento dei costi e di ottimizzazione della spesa, nell'ottica del mantenimento degli equilibri di bilancio ed al fine di garantire la più ampia copertura dei costi aziendali.

Sempre al fine di garantire nel tempo la piena copertura dei costi ed il mantenimento degli equilibri di bilancio, l'azienda:

- provvede alla definizione, per ogni sede, della "dimensione ottimale" sia economica che didattica avendo riguardo al numero di studenti/corsi, alla capacità di riorientare gli studenti in esubero tramite le istituzioni scolastiche secondarie di I° grado verso altre istituzioni scolastiche/formative e alla possibilità di costruire e sviluppare una "rete permanente" con le istituzioni scolastiche e formative presenti sul territorio provinciale;

- approva eventuali piani di riordino aziendale basati su diversi interventi organizzativi e finalizzati al contenimento della spesa nell'ottica dei cambiamenti prospettati nel sistema della formazione professionale dagli interventi di Regione Lombardia e dei cambiamenti introdotti dal nuovo ordinamento dell'istruzione professionale.

Risorse umane e costi di personale

L'Azienda è tenuta a monitorare costantemente le dinamiche della spesa di personale e della spesa corrente, in rapporto ai possibili scenari evolutivi del sistema regionale che concorreranno alla determinazione delle entrate dell'azienda, provvedendo alla definizione di appositi budget e conti economici previsionali atti a valutare il costante mantenimento dell'equilibrio di bilancio.

Le politiche del personale devono essere improntate al rispetto dei limiti e dei principi evidenziati dal parere della Corte dei Conti n. 208 del 27.05.2015 e l'azienda deve essere amministrata e diretta secondo logiche e comportamenti manageriali e secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza in un'ottica di costante attenzione alla spesa di personale. A partire dall'anno 2014 l'azienda ha – in attuazione dei precedenti indirizzi - costantemente ridotto la spesa di personale portandola da € 9.988.690,00 nell'anno 2014 ad € 9.285.631,00 nell'anno 2015, ad € 8.879.194,00 nel 2016 e ad € 8.934.580,00, nell'anno 2017.

Alla luce dei risparmi realizzati nel triennio 2015 – 2017 e dell'incremento di attività previste in capo all'azienda per il triennio 2018 – 2020 in seguito all'incremento delle attività volte a

- innovare i percorsi leFP anche in chiave "Industria 4.0",
- promuovere la formazione dei docenti in tema di progettazione per competenze e utilizzo degli strumenti digitali,
- rafforzare i servizi al lavoro attraverso lo sviluppo di una struttura e di nuove figure funzionali ad essi dedicate,
- consolidare il sistema duale di leFP incentivando i contratti di apprendistato ai sensi dell'art. 43 D.Lgs 81/2015 e potenziando il sistema di alternanza scuola-lavoro

ed al venir meno dei risparmi conseguenti alle assunzioni a suo tempo effettuate beneficiando della manovra cd. Job act, il limite della spesa di personale è stato fissato ad € 9.500.000,00 per l'anno 2018, mentre per gli anni 2019 e 2020 dovrà essere contenuto entro i seguenti limiti:

- anno 2019: € 9.800.000,00
- anno 2020: € 9.800.000,00.

La consistenza del Fondo per la contrattazione integrativa 2019 non potrà essere superiore a quella dell'anno 2018.

L'importo del buono pasto non potrà essere superiore a quello riconosciuto ai dipendenti della Provincia di Bergamo.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

L'Azienda proseguirà nel dare attuazione, per gli aspetti di competenza, alla normativa in materia di Prevenzione della Corruzione di cui alla L. n. 190/2012 e a quella inerente la Trasparenza e l'Integrità, di cui al D.Lgs n. 33/2013, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e secondo le specificazioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché tenuto conto delle Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza approvate dalla Provincia di Bergamo assicurando, nei confronti di quest'ultima, un idoneo flusso informativo finalizzato a consentire il monitoraggio dei previsti adempimenti, con particolare riferimento all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (e per la trasparenza), anche tramite integrazione del vigente Piano di Organizzazione e Gestione del Rischio di cui al D.Lgs n. 231/2001, con conseguente completamento e aggiornamento dei dati ed informazioni pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito ufficiale.

VERIFICHE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE LINEE GENERALI DI INDIRIZZO

Le presenti "Linee generali di indirizzo" costituiscono 'addendum' degli obiettivi gestionali attribuiti dalla Provincia di Bergamo all'Azienda.

ABF relazionerà in merito all'attuazione degli obiettivi definiti dalle presenti "Linee generali di indirizzo" sia in occasione della presentazione alla Provincia di Bergamo delle Relazioni al Bilancio di previsione annuale e pluriennale ed al bilancio consuntivo, sia al termine dell'esercizio di bilancio in occasione della rendicontazione sugli obiettivi gestionali.

La Provincia potrà in ogni momento richiedere aggiornamenti in merito all'andamento della gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'Azienda.