



RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE SULLE LINEE DI INDIRIZZO 2016 DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

ABF ha esercitato la propria attività nel 2016 in sintonia con le indicazioni della Provincia di Bergamo, al fine di:

- perseguire il successo formativo con adeguati percorsi per gli allievi iscritti, sostenendone le motivazioni, ed assicurando l'assolvimento del Diritto Dovero di Istruzione e Formazione;
- sviluppare l'offerta di formazione continua e permanente, finalizzata a favorire l'inserimento lavorativo di giovani e adulti, anche in difficoltà occupazionale;
- supportare con adeguati servizi, anche personalizzati, di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro gli allievi con disabilità o appartenenti a categorie svantaggiate;
- garantire adeguati Servizi al Lavoro, in base alle norme dell'accreditamento presso Regione Lombardia;
- incrementare rapporti sinergici con le aziende del territorio e con i soggetti istituzionali;
- creare le condizioni per incrementare le "entrate proprie" attraverso l'erogazione di servizi e attività formative in modalità "autofinanziata",
- sviluppare azioni di marketing, allo scopo di promuovere presso gli utenti finali le potenzialità dell'offerta formativa

STATUTO ED ASSETTO GIURIDICO DI ABF

La direzione di ABF si sta attivando affinché, entro la fine del 2016, in collaborazione con la Provincia di Bergamo, vengano organizzati incontri che affrontino il tema di costituire un gruppo di lavoro che si occuperà specificatamente di rivedere l'attuale statuto ed assetto giuridico di ABF.

Sedi e organico

Le incertezze finanziarie che avevano necessariamente provocato un rallentamento nel 2015 degli investimenti sull'ammodernamento dei laboratori dopo una prima analisi del bilancio al 31.8 sono ora prudenzialmente superate.

Per la fine del 2016 vi saranno investimenti per i laboratori di meccanica con nuovi macchinari sia per la sede di Trescore che per la sede di San Giovanni Bianco così come si prevedono per tutti i centri lavori di manutenzione ordinaria in sospeso da tempo.

Questo perchè non possiamo "restare indietro" e non farci garanti delle esigenze delle aziende del territorio e dare risposte adeguate alle loro necessità.

Questo vale oltre che per i corsi DDIF, anche per la formazione rivolta agli adulti ed i Servizi al Lavoro, per i quali tutte le sedi sono accreditate.

Nel 2016 si completeranno gli interventi programmati per le sedi di Clusone (nuove strutture per il settore Agricolo) e per la sede staccata di Almenno presso la Scuola del Falegname Tino Sana, che rappresenta un esempio avanzato di formazione in stretta collaborazione con il mondo aziendale. Inoltre, in accordo con il Comune, a luglio 2016, sono stati lasciati i locali di Castel Rozzone e speriamo per fine anno di avviare il bando per l'assegnazione dei lavori per l'ampliamento della sede di Treviglio, presso la quale saranno trasferite le attività di pasticceria e i percorsi personalizzati.

Le attrezzature del laboratorio di falegnameria di Castel Rozzone sono state trasferite alla sede di Almenno S.S.

Stabilizzazione del personale, Valorizzazione e formazione del personale

Il piano aziendale realizzato nel 2015 ci ha consentito di portare il bilancio 2015 ad una perdita contenuta ad € 110.000 nonostante il taglio della regione di quasi €1.600.000.

La stabilizzazione di 61 dipendenti, con l'applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti permetterà all'azienda di risparmiare oneri contributivi nei 3 anni per circa 1.050.000 euro.

Nel previsionale nel 2016/17 forse con un eccesso di pessimismo si prevedevano 96 classi in DDIF mentre in realtà nell'anno scolastico in corso se ne sono mantenute 103.

Oltre ai contributi per le doti scuola per i DDIF sono stati riconosciuti in questo anno formativo, grazie al buon lavoro svolto dai nostri operatori, € 805.000 per l'apprendistato ed € 605.000 per il duale.

Questo risultato è stato possibile grazie all'investimento fatto con i tutor di sistema, con l'ufficio apprendistato e l'ufficio politiche attive del lavoro (equipe che avrebbe bisogno di spazi adeguati per lavorare in modo più efficiente).

Viste le linee di indirizzo rispetto alle politiche del personale (ricordo improntate ai principi evidenziati al parere della Corte dei Conti che ci ricordano che l'azienda deve essere amministrata secondo logiche e comportamenti manageriali e secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza) si valuta positivamente la stabilizzazione del personale che ha già svolto e vinto due concorsi.

I motivi sono i seguenti :

- questo è l'ultimo anno in cui è possibile applicare il *job act* (ora vale per 2 anni €6.500). In particolare, da novembre 2015 a ottobre 2016 è stato possibile effettuare un risparmio effettivo sui costi del personale pari a €316.579,00 di cui €60.757 per l'anno 2015 e €255.822 per l'anno 2016.
- vista la conferma delle classi e l'aumento delle entrate sull'apprendistato e sul duale non avremo diminuzione del personale docente.
- nel 2016 si sono dimessi 7 docenti perchè passati allo stato o per motivi personali . Questo significa che si sono liberati 7 posti di personale a tempo indeterminato.
- c'è sempre il rischio in caso di contenzioso di fronte al giudice del lavoro da parte di tempi determinati che hanno superato 36 mesi di lavoro di dover pagare da 2,5 a 12 mensilità.
- importante è poi il contratto *job act* a tutele crescenti che verranno confermate in un accordo sindacale interno

Infine ribadiamo che pur in presenza di una contrazione significativa dei finanziamenti, i provvedimenti adottati a partire dall'anno formativo 2015/16 consentono, dal punto di vista qualitativo, di salvaguardare il patrimonio di professionalità che caratterizza l'azienda (docenza, sostegno alla disabilità, orientamento e accompagnamento al lavoro, tutoring)

Spesa del Personale 2016

Come già evidenziato nel piano aziendale 2015, la preparazione ed il successo formativo degli allievi rimane la priorità assoluta di questa azienda e per fare ciò, ha adottato diverse misure tali da mantenere comunque in equilibrio il bilancio aziendale dei prossimi anni, salvaguardando nel contempo la qualità dei servizi offerti da ABF e confermando la pluralità delle figure professionali esistenti.

Con il taglio regionale dei finanziamenti in ambito DDIF attuato nel 2015, anche nell'anno 2016 sono stati adottati importanti provvedimenti finalizzati al contenimento della spesa del personale senza avere tuttavia ripercussioni sulla qualità del servizio offerto.

Proseguendo sulla linea già attuata nel 2015-16 anche nell'anno formativo 2016-17 è stato predisposto il piano delle cattedre prevedendo per ciascun docente a tempo pieno 22 ore di lezione frontale più due ore di supplenza settimanale. Nei percorsi personalizzati disabili il rapporto docente allievi da uno a cinque è passato ad uno a sei per poter accogliere gli allievi dell'anno integrativo (quarto anno) senza assumere nuovo personale.

Ad oggi, la spesa del personale dipendente relativamente al periodo gennaio – agosto 2016 – ammonta ad €6.043.524 che, rapportata a quella sostenuta nello stesso periodo del 2015, pari a €6.314.205 – fa ritenere che la spesa complessiva per l'esercizio 2016 risulterà inferiore rispetto a quella del 2015.

Altre misure per il contenimento della spesa hanno riguardato gli importi erogati per le spese dei consulenti esterni, già ridotte del 15% nell'anno 2015, che hanno subito un'ulteriore riduzione, seppur limitata, nel 2016.

In sintesi, nonostante l'aumento delle attività e degli impegni presi – vedi bando potenziamento duale e bando apprendistato - la situazione del personale dipendente di ABF al 30 settembre 2015 era di 300 unità, mentre alla stessa data del 2016 è di 297 unità.

Contrattazione decentrata Integrativa

La costituzione del fondo anno 2016 per i dipendenti ABF sarà definita in sede di trattativa con la delegazione trattante prevista per il mese di dicembre.

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 continua ad applicare anche per l'anno 2016 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.

Formazione

Sono state avviate iniziative per motivare e valorizzare il personale, anche attraverso corsi di aggiornamento e di formazione per tutte le figure ed in particolare per gli amministrativi, gli operatori ai servizi al lavoro, i docenti e i tutor di sistema. Le principali tematiche riguardano: didattica, apprendimento, valutazione, gestione del disagio, problem solving, multimedialità e social network, nuovo apprendistato, Jobs Act, sistemi gestionali.

Particolare attenzione è stata posta allo sviluppo dell'ufficio progettazione e marketing, che deve incrementare – grazie anche all'apporto della nuova figura del tutor di sistema - le attività formative rivolte al personale delle aziende del territorio, attraverso la formazione continua, l'autofinanziamento e i fondi interprofessionali.

Nostra intenzione è iscriversi ad un fondo imprenditoriale (Fondimpresa) per poter usufruire gratuitamente di corsi specialistici per i direttori di centro.

Area Disabilità

La politica aziendale relativa all'area della disabilità è fondata sui principi dell'inclusività e dell'integrazione. E' finalizzata alla formazione culturale degli allievi ed alla loro preparazione per un adeguato inserimento lavorativo, in un'ottica di autonomia ed indipendenza sociale.

La proposta formativa rivolta agli alunni con disabilità certificata comprende due tipologie di intervento: l'Integrazione degli allievi nei normali corsi di qualifica con il supporto di docenti di sostegno qualificati e, come seconda possibilità per i casi più complessi, i Percorsi Personalizzati. Nel 2016, 209 allievi in integrazione sono stati inseriti nei corsi DDIF e IV° anno con il supporto del docente di sostegno e 87, invece, gli allievi disabili inseriti nei percorsi personalizzati.

ABF, inoltre, è stata attivamente presente sul servizio Legge 13 provinciale (Legge 68/99), anche come capofila negli ambiti "Isola val Brembana Valle Imagna" e "Treviglio".

Vista l'importanza dell'area della disabilità, la direzione ha promosso momenti di confronto e ricerca tra gli insegnanti sull'impianto organizzativo e metodologico, finalizzati alla valorizzazione del ruolo dell'insegnante di sostegno e più in generale del consiglio di classe. Come previsto dalla L. 104/92, anche in ABF gli insegnanti di sostegno dovranno assumere sempre di più la contitolarità delle sezioni e delle classi in cui operano, partecipando alla programmazione educativa e didattica e alla elaborazione e verifica delle attività di competenza dei consigli di classe.

Sbocchi occupazionali degli allievi e sistema duale

Una buona percentuale dei nostri allievi qualificati (terzo anno) e diplomati (IV anno) trova uno sbocco occupazionale coerente con il settore frequentato. Ciò si deve alle strategie e alle metodologie didattiche utilizzate e agli ottimi rapporti con le aziende del territorio, che si consolidano con le attività di stage.

Il "sistema duale", così come delineato dalla legge regionale n. 30/2015, mette al centro delle strategie formative dei corsi DDIF l'alternanza scuola – lavoro e l'apprendistato.

Nel corso del 2016 sono state realizzate azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del nuovo sistema e sono stati stipulati diversi contratti di apprendistato per il conseguimento della Qualifica e del Diploma Professionale. Nei prossimi anni l'azienda dovrà essere in grado di sfruttare al meglio tutte le linee di finanziamento che saranno attivate dalla Regione e già delineate nella deliberazione n. X/4872 del 29/02/2016 "allegato C – Il sistema duale nella istruzione e formazione professionale".

Confermiamo il finanziamento di € 805.000 per l'apprendistato, di € 605.000 per il sistema duale ed € 20.000 per l'azione di sistema a supporto dell'apprendistato.

Investimenti

Nel 2016 si porranno le basi per una ristrutturazione degli uffici di ABF.

Si investirà, sperando di avere degli spazi adeguati (lo stiamo valutando con il Centro per l'Impiego) nell'equipe progettazione. Sempre di più sarà importante investire nei servizi al lavoro (equipe costituita dall'ufficio progettazione, dalla referente alle politiche attive del lavoro, dalla referente all'apprendistato, dalla referente dei tutor di sistema e dal direttore generale).

Oltre ad una nuova e più organizzata equipe progettazione sarà importante avvalersi di un ufficio comunicazione e marketing che sappia dare una visione all'esterno di ABF in linea con i propri obiettivi.

Si supereranno le incertezze finanziarie che avevano provocato un rallentamento del piano di ammodernamento dei nostri laboratori, e nel 2016 l'azienda investirà in macchinari e attrezzature, per restare al passo con l'evoluzione del mondo del lavoro e per continuare a garantire un'offerta formativa di qualità.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Decreto 33/2013

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.

Quale ente strumentale della Provincia di Bergamo, ABF ha adottato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 50 del 04 luglio 2013 ***“Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”***.

In applicazione dell'art. 43 del D.lgs. 33/13, ABF ha individuato il Responsabile della Trasparenza (RT) nella figura del Direttore Generale, che si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. Tale nomina è stata formalizzata con Delibera del CDA n. 9 del 27 gennaio 2016.

Per ottemperare a quanto sopra, la Direzione di ABF ha individuato due tipologie di flusso delle informazioni verso l'esterno:

1. flusso delle informazioni tramite il sito web dell'Ente
2. flusso delle informazioni specifiche per le famiglie degli allievi

Il Responsabile si avvale della collaborazione attiva di tutti gli uffici ed ha nominato lo scorso anno un Responsabile del sito web aziendale che ha il compito di assicurare la corretta gestione dello stesso, assicurando che sia strutturato in conformità alle prescrizioni contenute nell'allegato A del decreto. Come previsto dagli artt. 8 e 9 del decreto *“i documenti istituzionali contenenti atti oggetto di pubblicazioni obbligatorie 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”*.

Un ulteriore flusso di informazioni verso le famiglie è assicurato da open days, incontri periodici con i genitori, colloqui individuali da parte dei docenti e registro e pagella elettronici (ex art 7 della L. 135/12).

Il monitoraggio è condotto su base semestrale dal Responsabile della Trasparenza, con il supporto dell'OdV. La sede in cui vengono riesaminati gli esiti del monitoraggio sono le riunioni dell'OdV sul verbale delle quali sono formalizzate le risultanze e le decisioni prese. La relazione annuale che il Responsabile della Trasparenza redige, unitamente alla Relazione sul Piano Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, secondo quanto previsto dalla L. 190/2012, è presentata al Consiglio di Amministrazione e pubblicata sul sito istituzionale.

Legge 190/2012 Anticorruzione

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.

Tenuto conto che ABF già interviene nella prevenzione dei reati attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex dlgs 231/01, il presente Piano Triennale Anticorruzione è una ulteriore e maggior garanzia di conformità legislativa e di trasparenza verso i portatori di interesse. In applicazione dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, ABF ha individuato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) nella figura del Direttore Generale, che si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Poiché infatti il Direttore Generale è l'unico dirigente amministrativo di ruolo di prima fascia in servizio, non è stato possibile designare quale responsabile un soggetto privo di responsabilità decisionali e gestionali nelle aree a rischio. La durata dell'incarico di responsabile è pari alla durata dell'incarico di Direttore Generale.

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 programmato tra settembre ed ottobre 2016 la formazione di tutto il personale appartenente alle varie aree aziendali in particolare a soggetti apicali (responsabili di sede e di procedimento) coordinatori e docenti dei corsi DDIF.

Bergamo, 21 novembre 2016

IL DIRETTORE GENERALE

Daniele Rota

