



Azienda Bergamasca Formazione

RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AL BILANCIO CONSUNTIVO 2016

Le attività di ABF per l'esercizio 2016 sono state condizionate dai cambiamenti introdotti da Regione Lombardia con il decreto 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 ha rivoluzionato il sistema di finanziamento regionale.

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 4600 euro.

Ricordo che la previsione di questi cambiamenti portava ad un taglio pari a quasi il 12% del bilancio consuntivo 2014, pari a circa €1.700.000.

Nel 2015 l'incidenza dei nuovi cambiamenti è stata parziale perché hanno prodotto ripercussioni sul bilancio da settembre a dicembre 2015.

Così come le azioni correttive sono state realmente efficaci nel 2016, vedi "Job act" attivo da novembre 2015, l'aumento delle ore frontali dei docenti da 20 a 22, e la trasformazione con un risparmio di ore dei tutor d'aula in tutor di sistema, azioni queste ultime operative da settembre 2015.

Pagina 1

Allo stesso modo, avremo ricadute economiche nel 2017 derivanti dal *Job act* sulle nuove 47 stabilizzazioni fatte nel dicembre 2016, con un risparmio, seppure inferiore a quello dell'anno precedente, di quasi €100.000.

Proseguendo sulle linea della precedente direzione, ABF ha adottato misure tali da mantenere comunque in equilibrio il bilancio aziendale dei prossimi anni, lavorando per assorbire il vantaggio temporaneo del *Job acts*, salvaguardando nel contempo la qualità dei servizi offerti da ABF.

Ciò significa che si è confermato – pur con le indispensabile modifiche organizzative - la pluralità delle figure professionali esistenti, particolarmente necessarie per garantire la preparazione ed il successo formativo degli allievi.

In quest'ottica di contenimento dei costi del personale e di adeguamento al nuovo mercato del lavoro, ABF ha concluso l'anno formativo 2015-16 con un totale di **2429 allievi** (2125 con dote) nei corsi in obbligo scolastico iniziando il nuovo anno formativo 2016-17 con **2332 allievi**, (2152 con dote) ma con ulteriori 73 allievi "dirottati" sul potenziamento duale e 126 sull'apprendistato. Inoltre, il numero delle prime classi è passato da 28 a 30.

ABF ha dimostrato di saper adeguarsi alle nuove esigenze di mercato ed alle nuove strategie imposte da Regione Lombardia grazie anche al suo radicamento sul territorio e alla conoscenza ed al coinvolgimento delle aziende. In particolare, in ambito potenziamento duale, ABF ha attivato esperienze in alternanza scuola lavoro secondo le seguenti fattispecie:

1. allargamento di 200 ore della sperimentazione di apprendimento duale all'intero gruppo classe già frequentante i percorsi ordinamentali, ampliando la durata oraria annua con esperienze di alternanza scuola lavoro.
2. possibilità per gli operatori come ABF che nell'anno formativo 2016/2017 hanno presentato un'offerta formativa di cui al D.D.G. 348/2016 di avviare classi del sistema duale assicurando esperienze di alternanza pari al 50% della durata oraria ordinamentale;

Pagina 2

3. avvio di percorsi formativi “dedicati” di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale, garantendo esperienze di alternanza pari ad almeno il 40% della durata oraria ordinamentale, come è avvenuto per i centri di Trescore Balneario e S. Giovanni Bianco.

Il budget complessivo assegnato ad ABF nell’ambito del potenziamento duale per l’anno 2016/17 è stato pari a €605.000.

In ambito DDIF, è importante sottolineare che per il secondo anno consecutivo, il budget della terza annualità è stato riparametrato per tutti gli enti di formazione, inclusa ABF. Il decreto regionale stabiliva infatti che per le classi terze delle istituzioni formative è assegnato un budget operatore corrispondente al 95% della quota pubblica, mentre la restante quota (5%) è assegnata con decreto dirigenziale ai fini dell’assunzione dei giovani con contratto di apprendistato.

Nonostante ciò, ABF ancora una volta ha dimostrato di sapersi adeguare alle nuove normative e direttive imposte dalla regione, mantenendosi al passo coi tempi grazie ad una struttura più flessibile e meno rigida rispetto al passato. Il taglio regionale, infatti, è stato ampiamente recuperato da ABF che ha avviato 45 doti in ambito apprendistato Linea A e 76 doti in Linea B per un budget complessivo in ambito apprendistato pari ad €805.000.

Importante è stato aver trasformato la figura del tutor formativo, che era stata introdotta con l’avvio dei primi corsi sperimentali triennali, in figura di “**tutor di sistema**” che ricopre una funzione aziendale strategica collaborando strettamente con la Direzione, con l’ufficio progettazione che, a sua volta, è stato rinforzato apportando nuove figure dedicate esclusivamente ai servizi al lavoro, apprendistato e legge 13.

In data 2 agosto 2016 è stata inviata comunicazione scritta a Regione Lombardia chiedendo di rimuovere dall’elenco delle sedi accreditate quella di Castel Rozzone che diventa così sede staccata del centro di Treviglio. Castel Rozzone continuerà ad essere sede operativa per la prosecuzione dei corsi DDIF e PPD fino ad esaurimento degli stessi.

Pagina 3

L'utile d'esercizio conseguito quest'anno oltre che a recuperare la perdita d'esercizio del 2015, consente di incrementare il patrimonio netto sotto dimensionato rispetto ai bisogni di un'azienda che gestisce un fatturato come il nostro.

Importante è proseguire il piano di investimenti e la chiusura del bilancio di quest'anno sicuramente ce lo consente. Prevediamo investimenti sulle sedi per ristrutturazioni necessarie oltre che ad adeguamenti dei laboratori professionali con nuove attrezzature, che ci consentiranno di restare al passo con l'evoluzione del mondo del lavoro per continuare a garantire un'offerta formativa competitiva e di qualità.

L'obiettivo è chiaramente quello di mantenere il livello attuale dei finanziamenti contingentati ma anche di incrementare i servizi al lavoro con nuovo personale dedicato ai servizi con le aziende cercando di creare nuove sinergie con le associazioni di categoria.

RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE ALLA LINEE DI INDIRIZZO 2016 DELLA PROVINCIA DI BERGAMO – CONSUNTIVO

Nell'anno 2016 il piano dell'offerta formativa è stato orientato a mantenere alto il livello di istruzione e delle competenze degli studenti, nel rispetto dei tempi e degli stili di apprendimento. L'azione di ABF, caratterizzata da apertura al territorio e valorizzazione di tutte le componenti della comunità scolastica, è orientata all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze (vedi percorsi personalizzati disabili ed allievi in integrazione).

Tutto questo è stato reso possibile grazie alle politiche attuate da questa azienda nel perseguire il successo formativo con adeguati percorsi per gli allievi iscritti, sostenendone le motivazioni, ed assicurando l'assolvimento del Diritto Dovere di Istruzione e Formazione. Inoltre in base alle norme dell'accreditamento presso Regione Lombardia, ABF ha implementato le politiche attive al fine di garantire i servizi al lavoro ed ha incrementato i rapporti sinergici con le aziende del territorio e con i soggetti istituzionali.

E' proseguita inoltre l'azione di marketing, allo scopo di promuovere presso gli utenti finali le potenzialità dell'offerta formativa, ma soprattutto per creare le condizioni per incrementare le "entrate proprie" attraverso l'erogazione di servizi e attività formative in modalità "autofinanziata".

STATUTO ED ASSETTO GIURIDICO DI ABF

La direzione di ABF si è confrontata con la presidenza della Provincia di Bergamo per la costituzione di un gruppo di lavoro che si occuperà specificatamente di rivedere l'attuale statuto ed assetto giuridico di ABF.

Tali incontri si realizzeranno nel 2017.

SEDI OPERATIVE

Al fine di garantire la piena copertura dei costi ed il mantenimento degli elevati standard di servizi, l'azienda ha "riorganizzato" le sedi periferiche imponendo strategie di riordino dei corsi in relazione all'offerta formativa della zona geografica del centro di formazione, come per il CFP di Treviglio che gradualmente a partire dal 2016 sta assorbendo tutte le attività del CFP di Castel Rozzone fino a completo esaurimento delle stesse.

A partire dall'anno formativo 2016 – 2017 la sede di Castel Rozzone è divenuta sede staccata di Treviglio, in vista dell'ampliamento dell'edificio scolastico che ospita la sede dello stesso centro di Treviglio. Presso i CFP di San Giovanni Bianco e di Clusone i corsi del settore agricolo stanno producendo buoni risultati in termini di iscrizioni e l'interesse del territorio è di buon auspicio per gli sbocchi occupazionali futuri. Prosegue la collaborazione con la Fondazione Museo del Falegname Tino Sana, che ha consentito ad ABF di usufruire di una nuova sede - a stretto contatto con l'azienda - per il corso del legno del CFP di Curno. In questo settore si registra un forte interesse e le iscrizioni sono in aumento.

RISORSE FINANZIARIE, RISORSE UMANE E STRUMENTALI

Anche nel 2016, ABF ha mantenuto e proseguito le linee di indirizzo che sono state la premessa del piano aziendale realizzato nel 2015, con la stabilizzazione di ulteriori 55 dipendenti, con l'applicazione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per due anni permetterà all'azienda di risparmiare oneri contributivi per circa €200.000,00.

Rilevato che ABF deve attenersi alle linee di indirizzo Provinciali 2016 "*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.

Nell'anno formativo 2016/2017, che incide sull'esercizio 2016 per il quadrimestre settembre – dicembre 2016, ABF ha svolto la propria attività adeguando l'offerta formativa in relazione al mutare del contesto economico ed alle linee strategiche imposte dalla Provincia che, a sua volta, recepisce le importanti novità introdotte dalla Regione.

Lo schema di Protocollo di Intesa tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Lombardia, per lo sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale ha permesso ad ABF di avere un ruolo di primo piano nell'attuare percorsi in alternanza scuola-lavoro, senza tuttavia trascurare il sistema DDIF e IV° annualità, che rimane il cardine principale di questa azienda.

Anche in ambito apprendistato, ABF ha accolto la sfida di Regione Lombardia con l'avvio di percorsi formativi rivolti ad allievi assunti con contratto di apprendistato per la qualifica. Una mossa strategica che ha permesso dal punto di vista finanziario di recuperare ampiamente la decurtazione del 5% imposta da Regione Lombardia nel DDIF (3^a annualità).

Tutte queste attività svolte da ABF hanno permesso nel 2016 di conseguire un utile di esercizio, senza peraltro trascurare la qualità dei servizi offerti.

Parallelamente, sono proseguite le iniziative per motivare e valorizzare il personale, anche attraverso corsi di aggiornamento e di formazione per tutte le figure ed in particolare per i Tutor di sistema, i responsabili dei centri, gli amministrativi. Le principali tematiche hanno riguardato 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 dovrà incrementare – grazie anche all'apporto della nuova figura del tutor di sistema - le attività formative rivolte al personale delle aziende del territorio, attraverso l'autofinanziamento e i fondi interprofessionali.

Per questi motivi, fermo restando che la gestione dell'azienda dovrà essere coerente con le linee di indirizzo della Provincia e con il principio di contenimento dei costi, sarà necessario perseguire i seguenti obiettivi:

- utilizzare al meglio tutte le risorse messe a disposizione dalla Regione con il sistema a budget;
- concorrere ai diversi bandi ed incrementare il volume delle attività gestite con risorse proprie;
- sviluppare i rapporti con il mondo del lavoro operando in rete con le istituzioni e con gli altri Enti di formazione e le associazioni di categoria;

- proporre a giovani e adulti un'offerta formativa di qualità per contrastare la dispersione scolastica e concorrere alle politiche attive del lavoro,
- garantire il costante aggiornamento del personale attraverso adeguati piani formativi;

I percorsi DDIF previsti per l'anno formativo 2016/2017 sono cresciuti leggermente rispetto all'anno precedente, ma i costi del personale restano sostanzialmente invariati grazie al consolidamento dei provvedimenti di modifica dell'orario di docenza. Concorrono a tale risultato, tuttavia, anche l'applicazione di accorgimenti tecnici finalizzati al risparmio senza nulla togliere alla qualità dei corsi, ad esempio l'incremento delle ore di "alternanza" per le classi del quarto anno, favorendo anche la sperimentazione di modelli simili al sistema duale promosso dalla Regione.

Contrattazione decentrata Integrativa

La costituzione del fondo anno 2016 per i dipendenti ABF è stata definita in sede di trattativa con la delegazione trattante lo scorso 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 ha continuato 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.

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.

Pagina 8

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 e la cui nomina sarà formalizzata alla prossima riunione del CdA.

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".

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.

Anche in quest'ambito, il CdA nominerà con apposita delibera il responsabile del Piano Triennale Anticorruzione in occasione della prossima convocazione.

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 formato tra settembre ed ottobre 2016 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, 10 aprile 2017

IL DIRETTORE GENERALE
Daniele Rota

Pagina 9